

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara, berdasarkan Pasal 1 konvensi Montevideo tahun 1933 dibentuk dengan empat syarat, pertama adalah adanya populasi atau rakyat, kedua adalah adanya teritori, ketiga adalah adanya pemerintahan, dan terakhir adalah adanya kapasitas untuk melakukan hubungan dengan negara lain. Wilayah yang dimaksud di sini termasuk wilayah darat, perairan pedalaman, laut teritorial, dan ruang udara. Populasi atau penduduk berarti masyarakat yang berkeinginan untuk mendiami wilayah secara permanen dan mampu mendukung negara. Pemerintah harus mampu melaksanakan kontrol yang efektif atas suatu wilayah dan penduduk, serta menjamin perlindungan hak asasi manusia dengan metode dan kebijakan hukum. Kapasitas untuk menjalin hubungan dengan negara lain berarti mencerminkan tingkat kemandirian dan kekuatan politik suatu negara.¹

Semua elemen pembentuk negara tersebut merupakan elemen yang tidak terpisahkan dan harus ada, namun, pemerintah (*government*) memegang peranan terpenting karena ia menjadi alat bagi negara untuk menjalankan seluruh kegiatannya—hal tersebut sesuai dengan pengertian pemerintah, yang menurut Suhady adalah lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan.² Oleh Hadjon, Pemerintahan didefinisikan dalam dua pengertian, sebagaimana berikut:

¹ Bachmann. *The Status of Unrecognized Quasi-States and Their Responsibilities Under the Montevideo Convention*. The International Lawyer. 52 (3), 2019.

² Riawan, *Hukum Pemerintahan Daerah*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, h.197.

“Pemerintahan dapat dipahami melalui dua pengertian: di satu pihak dalam arti “fungsi pemerintahan” (kegiatan memerintah), di lain pihak dalam arti “organisasi pemerintahan” (kumpulan dari kesatuan-kesatuan pemerintahan). Fungsi pemerintahan ini secara keseluruhan terdiri dari berbagai macam tindakan-tindakan pemerintahan: keputusan-keputusan, ketetapan-ketetapan yang bersifat umum, tindakan-tindakan hukum perdata dan tindakan-tindakan nyata. Hanya perundang-undangan dari penguasa politik dan peradilan oleh para hakim tidak termasuk di dalamnya.”³

Pada prinsipnya, pemerintah sebagai penyelenggaran pemerintahan, tentu membutuhkan kelengkapan untuk menjalankan fungsinya. Fungsi-fungsi sebagai kepala pemerintahan dalam negara demokrasi dilakukan melalui sistem pemilihan umum—begitu halnya dengan fungsi-fungsi kepala pemerintahan pada tingkat daerah juga dilakukan melalui sistem pemilihan. Akan tetapi, sebagai sebuah institusi, di batang tubuh pemerintah baik di tingkat pusat dan daerah, tidak bisa hanya terdapat kepala pemerintahan, namun juga alat-alat kelengkapan lain yang dapat membantu menjalankan fungsi pemerintahan. Di Indonesia, alat-alat kelengkapan ini salah satunya disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut sebagai ASN).

Ketentuan mengenai ASN di Indonesia, diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Selanjutnya disebut sebagai UU ASN). Pada peraturan tersebut, ASN, berdasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 1, didefinisikan sebagai “profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.”

Berdasarkan atas pengertian tersebut, ASN dibagi menjadi dua, yaitu Pegawai Negeri Sipil atau disingkat menjadi PNS dan Pegawai Pemerintah

³ Philipus M. Hadjon, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2008, h.41.

dengan Perjanjian Kerja atau yang disingkat menjadi PPPK. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU ASN, PNS merupakan “warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”. Sedangkan PPPK berdasarkan Pasal 1 angka 4, didefinisikan sebagai warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Jika mengacu pada dua pengertian tersebut, maka perbedaan antara PNS dan PPPK, pertama berkaitan dengan waktu, PNS bersifat tetap, sedangkan PPPK hanya bersifat sementara. Kedua, berkaitan dengan kedudukan, PNS menduduki jabatan pemerintahan, sedangkan PPPK hanya melaksanakan tugas pemerintahan.

PPPK sendiri merupakan sebuah konsep yang baru lahir pasca terbitnya UU ASN. Sebelumnya, jika mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Kepegawaian (selanjutnya UU Kepegawaian), tidak dikenal istilah PPPK, namun mengacu pada Pasal 2 UU Kepegawaian, Pegawai Negeri terdiri dari PNS (PNS Pusat, PNS Daerah, dan PNS lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah) dan Anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia. PPPK sendiri lahir sebagai upaya reformasi birokrasi—upaya untuk menciptakan inovasi di dalam sektor pemerintahan dengan pertukaran kompetensi dan *sharing knowledge and experience* antara sektor publik dan sektor swasta. Dengan kata lain, masuknya PPPK diharapkan dapat memicu adrenalin birokrasi untuk melakukan percepatan penyelenggaraan ASN.⁴

⁴ Fadhel Maulana Ramadhan, *Kepastian Hukum PPPK dalam Sistem ASN*, Birohukum.Bappenas.go.id, diakses pada 5 Desember 2020.

Pada perkembangannya, konsep PPPK tersebut seringkali menemui perdebatan karena dianggap tidak adil dan tidak memberikan kepastian bagi para PPPK. Pertama, menyangkut pada masa perjanjian kerja, Pada ketentuan Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (selanjutnya PP PPPK), diatur bahwa masa hubungan kerja PPPK paling singkat adalah 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kerja. Kepastian hanya diberikan untuk PPPK yang menduduki Jabatan JPT Utama dan JPT madya tertentu, yaitu paling lama 5 (lima) tahun, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 37 ayat (5). Permasalahan kedua, berkaitan dengan jenjang karir, di mana dalam ketentuan Pasal 2 PP PPPK, jabatan ASN yang dapat diisi oleh PPPK adalah Jabatan Fungsional, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan yang ditentukan menteri yang terbatas pada jabatan non-struktural. Jabatan-jabatan ini tidak memberikan jenjang karir pada PPPK karena berdasarkan ketentuan Pasal 7 PP PPPK, pengisian jabatan PPPK dilakukan melalui mekanisme pengadaan—artinya jabatan yang diisi hanya tetap sesuai pengadaan tersebut, di lain sisi, tidak terdapatnya batas waktu yang jelas mengenai masa hubungan kerja, kecuali untuk JPT Utama dan Madya tertentu.

Ketidakpastian selanjutnya, juga terdapat dalam ketentuan Pasal 53 ayat (1) PP PPPK yang memberikan kewenangan pada instansi terkait (yang memperkerjakan PPPK untuk memberhentikan PPPK dengan alasan perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK. Dengan kata lain, belum terdapat instrumen yang jelas yang dapat melindungi hak

berkaitan dengan kelanjutan karir PPPK. Ketentuan Pasal 57 ayat (2) PP PPPK hanya memberikan kesempatan untuk melamar kembali sebagai PPPK kepada PPPK yang diberhentikan dengan alasan perampangan.

Konstitusi Indonesia, Undang Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), pada ketentuan Pasal 27 ayat (2) mengatur bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Frasa “pekerjaan dan penghidupan yang layak” berarti memberikan hak bagi warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan penghidupan yang layak. Selain itu, pada pasal 28 D ayat (1) juga diatur bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Ketentuan yang tidak membatasi masa kontrak PPPK terkecuali untuk JPT Utama dan JPT madya tertentu, tidak memberikan kepastian hukum terhadap status dan masa kerja PPPK. Hal-hal tersebut yang melatarbelakangi penulis dalam melakukan penelitian ini.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, terdapat dua aspek yang menjadi problematika pasca adanya konsep PPPK yang diatur dalam UU ASN dan PP PPPK, pertama mengenai status dan kedudukan PPPK sebagai ASN dan Perlindungan terhadap PPPK. Untuk itu, dalam penelitian ini, yang menjadi rumusan masalah, yaitu:

1. Hubungan Hukum antara Pemerintah dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditulis dengan dua tujuan, antara lain:

1. Dalam rangka pengembangan khasanah ilmu hukum, penelitian ini ditulis dengan tujuan untuk memberikan pandangan baru dan pengembangan terhadap hukum administrasi, khususnya yang berkaitan dengan hukum kepegawaian dan status hubungan hukum kepegawaian antara pemerintah dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
2. Tujuan berikutnya adalah untuk memberikan pandangan baru, solusi, dan menciptakan mekanisme untuk melindungi hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja terhadap kebijakan pemerintah.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian dibuat dengan harapan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah khasanah pengetahuan dalam hukum administrasi, terkhususnya dalam masalah hukum kepegawaian.
2. Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pedoman bagi pemerintah dan para yuris dalam melakukan reformasi terhadap status hubungan hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

1.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

A. Pengertian

Perjanjian Kerja adalah salah satu jenis/turunan dari perjanjian yang pada umumnya, masing-masing perjanjian memiliki ciri distingtif yang membedakan dengan jenis perjanjian lain. Konsep ini lahir karena adanya asas kebebasan berkontrak, yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu namun tetap harus berada dalam koridor peraturan perundang-undangan dan norma-norma lain yang berlaku.

Perjanjian kerja diatur secara spesifik pada Bab VIIA KUHPerduta. Menurut Pasal 1601a KUHPerduta, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁵

⁵ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2005, h.17.

B. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja yang dijelaskan pada poin sebelumnya dapat disimpulkan, bahwa Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:⁶

1. Adanya pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

2. Adanya unsur di bawah perintah

Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah pihak pemberi kerja dan harus tunduk di bawah perintah orang lain yaitu atasan. Oleh karena itu, unsur tersebut bersifat absolut (harus ada), apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

3. Adanya upah tertentu.

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang. Pemberian

⁶ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, h. 28.

upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum”, yang ditentukan oleh pemerintah untuk meninjau kemanfaatan upah dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya berdasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang prinsipnya mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

4. Adanya waktu

Bahwa dalam rangka melaksanakan hubungan kerja tersebut, harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundangundangan. Oleh karena itu, dalam melaksanakan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sesuai kehendak dari pemberi kerja dan juga tidak boleh dilakukan seumur hidup. Jika jangka waktu pekerjaan tersebut dilaksanakan selama hidup dari pekerja tersebut, maka pribadi manusia akan hilang sehingga timbulah apa yang disebut perbudakan dan bukan perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut selain harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah pemberi kerja, dengan kata lain

pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

C. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Syarat sahnya suatu perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, spesifiknya pada Pasal 52 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan dasar perjanjian kerja dibuat, yaitu :⁷

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila syarat-syarat pada poin a dan b tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin c dan d yang tidak terpenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

⁷ Sentosa Sembiring, *Op.Cit.*, h.37.

D. Jenis Perjanjian Kerja

Jenis-jenis perjanjian kerja dibedakan atas durasi waktu yang disetujui dalam suatu perjanjian kerja. Oleh karena itu dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

1. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Perlindungan tenaga kerja melalui sistem PKWT adalah untuk memberi kepastian bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang bersifat terus-menerus dan tidak dibatasi durasi waktu pada perjanjian kerjanya. Sedangkan bagi pemberi kerja, agar menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas durasi waktu pengerjaannya, sehingga pemberi kerja juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja menjadi pegawai tetap untuk pekerjaan yang waktunya terbatas.

Pasal 56 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwasanya PKWT hanya didasarkan atas jangka waktu suatu pekerjaan tertentu dan larangan diadakannya untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Kemudian, PKWT hanya dapat diterapkan bagi pekerjaan tertentu yang menurut sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu yang ditentukan, yaitu antara lain:

1. Pekerjaan yang sifatnya sementara atau hanya sekali selesai;
2. Pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam kurun waktu yang tidak terlalu lama (paling lama 3 tahun);
3. Pekerjaan yang sifatnya musiman; atau

4. Pekerjaan yang memiliki hubungan dengan kegiatan baru, produk baru atau produk yang masih dalam masa percobaan.

2. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Untuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat memberi syarat masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan, dan dalam masa percobaan ini pemberi kerja dilarang untuk melakukan pembayaran upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Apabila setelah masa percobaan tersebut telah dilewati, secara aturan pekerja tersebut akan langsung berstatus sebagai pekerja tetap sehingga pekerja memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja bersama.⁸

1.5.2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Menurut Fitzgard, awal dari munculnya teori perlindungan hukum bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran hukum alam sendiri ditemukan oleh Plato, Aristoteles, dan Zeno. Aliran tersebut menyatakan bahwa hukum bersumber dari Tuhan sehingga bersifat abadi dan universal, serta tidak dapat dipisahkan dengan moral. Penganut aliran tersebut beranggapan bahwa aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia diwujudkan melalui hukum dan moral.⁹ Satjipto Raharjo beranggapan bahwa eksistensi perlindungan hukum adalah untuk mengayomi hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan oleh oknum lain. Fungsi hukum adalah untuk memberikan perlindungan yang bersifat adaptif,

⁸*Ibid.*, h.50.

⁹ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h.53.

fleksibel, prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk masyarakat yang lemah secara sosial, politik, dan ekonomi untuk mendapatkan keadilan sosial.¹⁰

Philipus Hadjon menyampaikan bahwa perlindungan hukum terdiri dari perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah adanya sengketa sehingga menyebabkan pemerintah memegang teguh prinsip kehati-hatian dalam mengambil keputusan berdasar diskresi. Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan apabila terjadi sengketa, termasuk cara menanganinya di Lembaga peradilan.¹¹

Apa yang menarik dari contoh-contoh bentuk perlindungan hukum tersebut ialah, adanya kesamaan penting yang menempatkan negara dalam variabel utama dalam terwujudnya perlindungan hukum. Hal tersebut, jika dicermati secara filosofis kembali lagi pada teori-teori timbulnya negara sebagai suatu organisasi. Hanya saja, tidak pernah ada kesepakatan paham mengenai asal usul negara tersebut, yang paling mendekati adalah pandangan filosofis bahwa negara merupakan manifestasi dari kontrak sosial.

Teori kontrak sosial dikenal berbagai macamnya, dan dikemukakan oleh para sarjana yang berbeda. Pertama, Thomas Hobbes menyatakan dalam buku yang berjudul *De Cive*, yang ditulisnya pada tahun 1642 tentang

¹⁰*Ibid*, h.55.

¹¹Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1997, h.39.

warga negara¹², mencari mengenai sebab timbulnya suatu Negara. Grotius menyatakan bahwa naluri manusia adalah hidup bersama dan hal tersebut merupakan bagian yang krusial dalam diri manusia, akan tetapi Thomas Hobbes kontradiksi dengan menyatakan manusia sejak zaman primitif telah dikuasai oleh nafsu alamiah untuk memperjuangkan keinginan dan kepentingannya sendiri. Hal itu disebabkan karena belum adanya norma yang mengatur terkait manusia untuk dapat hidup bersama, sehingga manusia zaman dahulu menganggap bahwa mereka mempunyai hak atas segalanya. Konsekuensi dari hal tersebut adalah terjadi perang antar semua orang yang melawan semua orang (*bellum omnium contra omnes*), yang bertujuan untuk merebut yang dianggap haknya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dalam Nurani manusia zaman primitif tersebut terdapat kecurigaan atas orang-orang sekitarnya sehingga tiap manusia saling menyerang satu sama lain sehingga muncul istilah *homo homini lupus* yang memiliki pengertian, manusia menjadi serigala bagi manusia lain.¹³ Kemudian demi terwujudnya suatu situasi damai, akhirnya manusia mengusulkan perjanjian antara banyak orang dengan seseorang tertentu (*pactum subjectionis*) yang mana terjadi penyerahan kekuasaan yang diserahkan kepada seorang pemimpin dan bersifat absolut.¹⁴ Sebelum terjadinya penyerahan kekuasaan secara absolut tersebut terdapat syarat-syarat yang harus dipedomani dan dipenuhi yaitu, yang pertama, carilah

¹²Theo Huijbers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Yogyakarta: Kanisius, 1982, h. 63.

¹³ H. Lili Rasjidi & Liza Sonia Rasjidi, *Dasar-dasar filsafat dan teori hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, h. 83

¹⁴*Ibid.*

damai. Kedua, serahkan hak aslimu. Ketiga, perlakukanlah orang lain sebagaimana kami ingin diperlakukan. Keempat, tepati janji-janjimu.¹⁵

Teori selanjutnya, dikemukakan oleh Rousseau. Ia mencirikan kontrak sebagai, Sebuah klausul kontrak yang mungkin tidak pernah secara formal ditetapkan, tetapi mereka ada di mana-mana sama dan di mana-mana secara diam-diam diakui. Rousseau percaya klausa ini dapat direduksi menjadi pelepasan total dari setiap individu, bersama dengan semua haknya, ke seluruh komunitas. Artinya adalah setiap orang wajib untuk benar-benar melepaskan haknya tanpa terkecuali. Karena jika ada salah satu yang masih memiliki haknya secara superior dibanding yang lain, maka kondisi stabil dan kontrak sosial tidak akan tercipta.¹⁶

Rousseau menyatakan bahwa dengan dilepaskannya segala hak tersebut, setiap orang akan berada dalam posisi yang sama dan hak yang sama, dan dari setiap hak yang ia lepaskan untuk melebur dalam kontrak sosial, ia akan mendapatkan hak-hak baru yang setara dengan apa yang dia miliki. Dengan kata lain, Rousseau, memperkenalkan sesuatu yang disebut sebagai kehendak umum (*volunte generale*). Kehendak sosial itu adalah pengejawentahan dari setiap hak yang telah dilepaskan, dengan begini, setiap individu menjadi bagian dari satu kesatuan komunitas, di bawah sebuah kekuasaan yang ditunjuk untuk untuk menjalankan tujuan bersama.¹⁷

¹⁵Theo Huijbers, *Op.cit*, h. 66.

¹⁶ J.J. Rousseau, Emile, *Emile or Education*, ditranslasikan oleh Barbara Foxley, Dutton, New York, 1938, h. 424.

¹⁷ J.J. Rousseau, *Discourse on Political Economy in The Social Contract*, Carlton House, New York, h. 251.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan tersebut di atas, tiga poin penting yang menjadi kunci utama perlindungan hukum, yaitu:

1. Perlindungan hukum merupakan kewajiban yang dimiliki oleh negara, yang secara filosofis merupakan manifestasi dari kontrak sosial.
2. Perlindungan hukum tersebut dituangkan melalui instrumen-instrumen hukum (misalnya regulasi) yang merupakan manifestasi dari kehendak umum—terdiri dari dua macam, yang bersifat preventif dan bersifat represif atau yang bersifat larangan dan hukuman atas larangan tersebut.
3. Tujuan utama dari perlindungan hukum tersebut adalah kepastian untuk menjamin bahwa setiap orang mendapatkan haknya masing-masing.

Berkaitan dengan tenaga kerja, salah satu tujuan ketenagakerjaan ialah melindungi tenaga kerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hal perlindungan terhadap pekerja yang diberikan dan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

1. Perlindungan atas hak dasar tenaga kerja, dengan obyek perlindungan :
 - a. Perlindungan tenaga kerja/buruh perempuan;

- b. Perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh anak;
 - c. Perlindungan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas;
2. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan saat melakukan Kerja

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan saat melakukan kerja adalah salah satu hak fundamental dari tenaga kerja atau buruh sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan ini bertujuan untuk memberi perlindungan atas keselamatan pekerja demi mewujudkan produktivitas kerja secara optimal, dengan cara mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat bekerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

3. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Perlindungan tersebut adalah perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, yang diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah hak yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja dan sekaligus adalah kewajiban pemberi kerja. Selain itu, program jaminan sosial tenaga kerja memiliki beberapa unsur yaitu :

- a. Menyediakan perlindungan fundamental untuk pemenuhan kebutuhan hidup tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. penghargaan atau apresiasi terhadap tenaga kerja yang telah bekerja keras dalam menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.¹⁸

1.6. Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum bersifat normatif (*legal Research*). Prof. Peter Mahmud Marzuki berpendapat bahwa, penelitian hukum adalah proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip hukum, dan doktrin hukum untuk menjawab isu hukum yang muncul.¹⁹

¹⁸Lulu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, h.153-154.

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet, 6, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, h.35.

Penelitian dilakukan secara *reform-oriented research* dimana menurut pendapat Terry Hutchinson, *Reform-oriented research* adalah penelitian hukum secara intensif dalam melaksanakan evaluasi atas kecukupan aturan-aturan hukum yang ada dan bertujuan untuk merekomendasikan dilakukan perubahan terhadap kekurangan yang ditemukan dalam suatu aturan hukum.²⁰ Lewat penelitian ini, penulis memaparkan rekomendasi untuk terjadinya reformasi terhadap hubungan hukum antara pemerintah dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

1.6.2. Pendekatan Masalah

Tulisan ini menggunakan 2 (dua) metode pendekatan yakni, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan konseptual dilakukan ketika saat dilakukan penelitian, tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi sehingga penulis tidak berpijak dari aturan hukum yang ada. Dalam menggunakan pendekatan konseptual perlu merujuk prinsip hukum yang dapat ditemukan dalam pandangan pandangan para sarjana hukum ataupun doktrin doktrin hukum yang telah ada.”²¹ Dalam tulisan ini, penulis meneliti konsep yang ada kaitan dengan masalah ini akan tetapi tidak dijabarkan atau tidak dijelaskan secara tegas dan eksplisit dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

²⁰Terry Hutchinson dalam Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014. h.12

²¹Susanti,dkk.*Op.cit.* h.115.

Pendekatan perundang-undangan dilalui dengan cara pengumpulan dan analisa segala peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah dalam tesis ini.

1.6.3. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam tesis ini bersumber pada bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan Hakim. Kemudian bahan hukum sekunder merupakan semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi melainkan meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan Pengadilan.²²

1.6.4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan-bahan hukum yang ada, baik primer maupun sekunder akan dijadikan satu dengan menggunakan studi dokumen (*library research*), yaitu dikumpulkan, menginventarisasi, dan penghubungan dengan *problem* yang ada dalam Tesis ini. Bahan hukum yang telah dikumpulkan tersebut kemudian menjadi jawaban atas permasalahan yang dibahas dalam tesis ini.

²²*Ibid.* h.181.

1.6.5. Analisis Bahan Hukum

Dalam melaksanakan analisis atas bahan hukum, penulis menggunakan analisis berbentuk penalaran yang bersifat deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal yang umum ke khusus.

1.6.6. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan, dalam bab ini, akan dipaparkan terkait latar belakang permasalahan atau alasan dibalik penyusunan Tesis ini. Selanjutnya dilakukan perumusan isu hukum yang merupakan rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan. Kemudian diuraikan terkait manfaat dan tujuan penyusunan tesis ini. Dalam bab ini juga akan membahas tinjauan pustaka mengenai teori-teori atau konsep-konsep yang digunakan dalam tesis ini. Pada Bab ini juga menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam tesis ini dimana di dalamnya meliputi jenis penelitian, metode pendekatan, sumber bahan hukum, metode pengumpulan bahan, dan metode analisis bahan hukum, kemudian akan dijabarkan juga mengenai sistematika penulisan sebagai petunjuk bagi pembaca untuk memahami secara ringkas anatomi tesis ini.

BAB II, bab ini akan menjelaskan tentang bentuk hubungan hukum antara pemerintah dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Termasuk di dalamnya akan dijelaskan secara terperinci mulai dari proses pengadaan, hingga proses pemutusan hubungan kerja.

BAB III, bab ini akan membahas terkait kepastian dan perlindungan hukum terhadap pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja atas kebijakan pemerintah.

BAB IV penutup, memuat kesimpulan atas segala pembahasan yang dijabarkan dalam BAB II dan III, dan juga saran atau rekomendasi yang diberikan penulis untuk menjawab isu hukum yang ada dalam tesis ini.