

Dr. Fithriatus Shalihah, S.H., M.H.
Muhammad Nur, S.H., M.H.

HUKUM KETENAGAKERJAAN

Hukum Ketenagakerjaan hadir dalam lingkup hubungan kerja merupakan bentuk intervensi negara terhadap persoalan private antar subyek hukum. Ruh yang menjadi semangatnya adalah wujud penunalan tugas negara dalam memberikan perlindungan TIAM terhadap para pihak yang melakukan hubungan kerja, sehingga perintah UUD 1945 bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak dapat terwujud dengan baik. Jika negara tidak hadir dalam persoalan itu dikhawatirkan tidak ada keseimbangan kedudukan antara pekerja dan pemberi kerja sehingga menyebabkan tidak terpenuhinya hak. Oleh karenanya hukum harus hadir agar tercipta hubungan kerja yang sehat dan berkeadilan. Pendekatan *law is a tool of social engineering* untuk penengah persoalan-persoalan hukum yang sifatnya private seperti hubungan kerja, seringkali tidak sesuai harapan. Beberapa ketentuan yang diberlakukan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Sehingga dalam implementasinya sering diabaikan oleh para pihak yang melakukan hubungan kerja. Dalam buku ini dibahas juga tentang problematika penegakan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan banyak sekali pengaturan yang dalam tataran implementasi belum berjalan efektif.

Dalam buku ini dibahas juga tentang problematika penegakan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan banyak sekali pengaturan yang dalam tataran implementasi belum berjalan efektif. Sebagaimana telah disampaikan penulis di atas, hukum yang bijaksana tentunya harus sesuai dengan kebutuhan hukum para pelaku hubungan kerja. Jika ketentuan yang ada justru merugikan para pihak, maka bisa dipastikan pelaksanaannya diabaikan. Misalnya terkait ketentuan tentang masa tenggang 30 hari untuk melanjutkan PKWT tahun terakhir, juga tentang pembarasan ruang lingkup pekerjaan bagi pekerja waktu tertentu. Prakteknya banyak sekali pelanggaran namun tidak terjangkau oleh hukum. Penyebabnya, kondisi Indonesia yang sejauh ini masih mempunyai persoalan serius, yakni tidak seimbangnya antara kebutuhan akan pekerjaan dan jumlah pekerjaan yang tersedia. Sehingga secara sosiologis, posisi tawar pekerja yang mayoritas unskill labor, berada pada situasi yang lemah. Kelemahan lainnya juga disebabkan oleh tidak adanya pengaturan sanksi bagi pihak yang melanggar ketentuan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hukum yang benar tentu memuat sanksi baik terhadap perintah maupun larangan yang mengaturnya. Mengandalkan kesadaran hukum pada masyarakat yang budaya hukumnya belum tinggi adalah kesia-siaan.



HUKUM KETENAGAKERJAAN

Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja
atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia

123FreeVectors.com

Dr. Fithriatus Shalihah, S.H., M.H.
Muhammad Nur, S.H., M.H.

Penerbit:
Kreasi Total Media
Kauman GM 11, 532 RT 46 RW 12 Yogyakarta 55122
Telp./Faks: 0274-375314; e-mail: totalmedia_publish@yahoo.co.id



totalmedia.com

totalmedia

HUKUM KETENAGAKERJAAN

Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, sebagaimana yang diatur dan diubah dari Undang-undang Nomor 19 Tahun 2002, bahwa:

Kutipan Pasal 113

- (1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000, 00 (seratus juta rupiah).
 - (2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000, 00 (lima ratus juta rupiah).
 - (3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000. 000, 00 (satu miliar rupiah).
 - (4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000, 00 (empat miliar rupiah).
-

HUKUM KETENAGAKERJAAN

**Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja
atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia**

**Dr. Fithriatus Shalihah, S.H., M.H.
Muhammad Nur, S.H., M.H.**

**HUKUM KETENAGAKERJAAN:
Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia**

Penulis:

**Dr. Fithriatus Shalihah, S.H., M.H.
Muhammad Nur, S.H., M.H.**

Tata Letak & Rancang Sampul:

Bang Joedin

Cetakan Pertama, Desember 2019

ISBN 978-602-1271-26-1

Penerbit:

Kreasi Total Media

Kauman GM I / 332 RT 46 RW 12, Yogyakarta 55122

Telp./Faks: 0274-375314

Email: totalmedia_publish@yahoo.co.id

Anggota IKAPI



“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya.

Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.”

(QS. An-Nisa [4]: 135)

“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”

(QS. Al-An’am [6]: 132)

“Dan sesungguhnya kepada masing-masing (mereka yang berselisih itu) pasti Tuhanmu akan menyempurnakan dengan cukup, (balasan) pekerjaan mereka. Sesungguhnya Dia Maha Mengetahui apa yang mereka kerjakan”

(QS. Hud [11]: 111)

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

(HR. IbnuMajah)

“Samaratakanlah manusia dalam majelismu, dalam pandanganmu, dalam putusanmu, sehingga orang berpangkat tidak mengharapkan penyelewenganmu, dan orang-orang lemah tidak putus asa mendambakan keadilanmu”

(Umar bin Khattab)



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil 'Alamiin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam, atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia yang senantiasa membimbing langkah penulis sehingga dapat merampungkan buku ini. Buku ini adalah sebagai salah satu sumbangsih pemikiran penulis terhadap bidang keilmuan yang selama ini ditekuni. Salam dan shalawat kepada Rasulullah Muhammad S.A.W. yang selalu menjadi teladan agar setiap langkah dan perbuatan kita selalu berada di jalan kebenaran dan bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Semoga semua hal yang penulis lakukan berkaitan hingga terbitnya buku ini juga bernilai ibadah di sisi-Nya.

Materi tulisan dalam buku yang diberi judul Hukum Ketenagakerjaan (Telaah Filosofi dan Teori Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia) ini telah diselesaikan pada pertengahan tahun 2015 yang lalu, karena isinya merupakan kajian teoritis yang penulis gunakan untuk landasan grand theory, middle theory dan applied theory dalam penyelesaian disertasi penulis, yang mengangkat tema tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Persoalan-persoalan yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan PKWT

menarik untuk dikaji secara filosofi maupun teorinya, karena dalam regulasinya yang masih mengandung banyak kelemahan, di dalam tataran praktek juga belum berjalan efektif. Berbagai pelanggaran terhadap beberapa pasal yang mengatur mengenai PKWT dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) juga masih banyak yang terabaikan dan tidak terjangkau oleh hukum.

Hal ini menjadi perhatian serius bagi penulis sebagai akademisi yang fokus menekuni bidang hukum ketenagakerjaan, karena hakikat terbentuknya (UUK) sejatinya adalah wujud campur tangan negara dalam urusan hubungan kerja yang merupakan persoalan privat. Negara hadir dalam kapasitasnya menjalankan perintah UUD 1945 untuk memastikan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Artinya, ruh dalam UUK sendiri adalah semangat negara dalam memberikan perlindungan HAM dan menjamin terwujudnya tujuan hukum dalam hubungan kerja, baik keadilan, kepastian maupun kesejahteraan. Oleh karenanya penulis sangat berterimakasih sekali kepada pak Muhammad Nur, S.H.,M.H. yang telah melengkapi penyajian buku ini dengan kajian Konsep Keadilan Dalam Hubungan Kerja. Mengapa kajian ini begitu penting, sebab sejatinya dalam hubungan kerja pada jenis perjanjian kerja apapun tujuan yang paling dicita-citakan sesungguhnya adalah terwujudnya keadilan.

Terimakasih penulis ucapkan kepada Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L. dan Prof. Dr. H. Toto Tohir Suriaatmadja, S.H., M.Hum., dan Prof. Dr. Hj. Mella Ismellina, S.H., M.Hum., atas segala masukkannya tentang telaah beberapa pandangan filosofi dan teori dalam hubungan kerja dengan PKWT ini, semoga ketulusan dan kemuliaan dalam berbagi ilmu tersebut menjadi amal ilmu yang bermanfaat. Aamiin YRA.

Terimakasih tak terhingga penulis haturkan kepada Rektor Universitas Ahmad Dahlan (UAD) Yogyakarta, telah memberikan kesempatan kepada penulis mejadi bagian dari keluarga besar UAD Yogyakarta. Terimakasih kepada pimpinan Fakultas Hukum UAD Yogyakarta dan segenap jajarannya yang telah mendukung kiprah akademik penulis dalam melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tiada gading yang tak retak. Apa yang ditulis dalam buku ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya penulis mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif dari pembaca yang budiman. Harapan penulis karya yang sederhana ini dapat menambah khasanah bacaan dalam bidang hukum khususnya bidang hukum ketenagakerjaan. Semoga bermanfaat !!!

Yogyakarta, 28 November 2019

Penulis

DAFTAR ISI

Motto.....	v
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	xi
BAB I GAMBARAN PERLINDUNGAN HUKUM DALAM HUBUNGAN KERJA	1
A. Arti Penting Perjanjian Kerja.....	1
B. Pandangan Terhadap Perlindungan Hukum dalam Hubungan Kerja.....	21
BAB II TINJAUAN MENGENAI NEGARA HUKUM, HAK ASASI MANUSIA DAN HUBUNGAN KERJA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA	41
A. Konsep Negara Hukum	41
1. Perkembangan Konsep Negara Hukum	42
2. Konsep Negara Hukum Nomokrasi Islam	51
3. Konsep Negara Hukum di Indonesia	53
B. Berbagai Teori Hak Asasi Manusia (HAM)	65
C. Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia	120

BAB III PERLINDUNGAN HUKUM DALAM PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)	139
A. Perlindungan Hukum dalam Perjanjian Kerja pada Hubungan Kerja.....	139
B. Konsep Keadilan pada Hubungan Kerja	156
1. Teori Keadilan Aristoteles	157
2. Teori Keadilan John Rawls	158
3. Teori Keadilan Hans Kelsen	160
C. Konsep Hak Asasi Manusia pada Hubungan Kerja .	165
D. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Hubungan Kerja	173
E. Pemenuhan Keadilan dan Hak Asasi Manusia pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	186
BAB IV PENERAPAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA HUBUNGAN KERJA DALAM TELAHAH EFEKTIFITAS HUKUM	191
A. Berbagai Kendala dalam Hubungan Kerja Atas Dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	191
B. Kebebasan Berserikat dan Berkumpul bagi Pekerja dan Hak atas Upah yang Layak.....	240
C. Refleksi atas Realitas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Efektifitas Hukum	265
DAFTAR PUSTAKA.....	271
A. Buku-Buku	271
B. Peraturan Perundang-Undangan.	279
C. Kamus, Disertasi, Jurnal Hukum, dll.	279
BIOGRAFI PENULIS.....	281

BAB I

GAMBARAN PERLINDUNGAN HUKUM DALAM HUBUNGAN KERJA

A. Arti Penting Perjanjian Kerja

Faktor pekerja sangat berpengaruh pada kemajuan perusahaan, karena kedudukan pekerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan penting. Baik berperan dalam peningkatan produktifitas maupun dalam kesejahteraan, maka perusahaan harus diberdayakan sehingga suatu perusahaan mampu bersaing dalam era global. Dalam pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan.

Dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi:

“Bahwa setiap warga Negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional. Peran serta pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu pekerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.¹

Pekerja dan pengusaha merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha terjadi apabila diantara kedua belah pihak telah ada perjanjian kerja. Perjanjian kerja masih sangat diperlukan sebagai pendamping dari peraturan perundang-undangan yang berlaku karena secara umum peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan belum mengatur secara terperinci tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, khususnya dalam peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Perjanjian kerja sebagai suatu bentuk perikatan antara pekerja dan pengusaha diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1601 a yang memberi pengertian, perjanjian kerja adalah:

“Suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 juga menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan ketentuan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja dijelaskan pada

¹ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1987, hlm. 1.

Pasal 52 ayat (1) yaitu:

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 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 ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²

Walaupun syarat dan ketentuan dari suatu perjanjian kerja telah diatur dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, namun tetap saja perjanjian kerja tersebut masih memiliki kelemahan di dalam penerapannya. Dalam perjanjian kerja tidak diatur ketentuan yang menguntungkan pekerja bahkan cenderung merugikan, dimana perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila terjadi suatu peristiwa yang merugikan perusahaan tanpa memberikan surat peringatan maupun hak apapun bagi pekerja. Secara umum bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurangan itu berkisar pada masalah-masalah³; a) pengupahan; b) jaminan sosial; c) perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian; d) daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban; e) adanya masalah pribadi. Padahal dalam pasal 62 (1) disebutkan ketentuan tentang perjanjian berakhir jika terjadi hal-hal berikut:

Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a) Pekerja meninggal dunia,
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah

² Lihat Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

³ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, cetakan kelima, hlm. 202.

mempunyai kekuatan hukum tetap; atau

- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁴

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan bagi pekerja secara umum dan secara khusus memberikan perlindungan terhadap penyandang cacat, pekerja perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Namun perlindungan tersebut sebagian besar hanya berlaku bagi pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sedangkan pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pengaturannya diatur dalam Keputusan Menteri.

Perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dapat berupa PKWT dan PKWTT. Pembagian perjanjian kerja dengan status PKWT dan PKWTT berawal adanya pekerjaan yang membutuhkan waktu tertentu dalam pelaksanaannya. Pekerja dengan status PKWT berdasarkan Pasal 56 ayat (2) dinyatakan bahwa PKWT sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan PKWTT dijelaskan pada Pasal 1603q KUHPerdara ayat (1) yang dinyatakan bahwa pekerjaan yang lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan.

Implikasi pekerja terhadap PKWT atas dasar jangka waktu menimbulkan interpretasi bahwa pekerjaan yang tidak didasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat diperjanjikan berdasarkan PKWT atas dasar jangka waktu. Penafsiran ini tentu tidak sejalan dengan Pasal 59 ayat (2) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Adanya interpretasi bahwa PKWT dapat diperjanjikan dengan tidak didasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat

⁴ Lihat Pasal 62 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

sementara, melahirkan praktek perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang tidak sesuai dengan tujuan pengaturan PKWT. Hal ini bisa disebabkan karena setidaknya tiga (3) alasan, yaitu:

1. Ketidaktahuan dari salah satu atau masing-masing pihak pekerja dan pengusaha.
2. Kekosongan hukum.
3. Ada itikad buruk dari pengusaha dan ketidaktahuan pekerja dan juga karena inkonsistensi dalam Pasal 56 ayat (2) dan 59 ayat (2) yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan.

Akibatnya perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi diantaranya tidak berhak atas sejumlah tunjangan (asuransi kesehatan, tunjangan perumahan), uang penghargaan kerja pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), upah yang lebih rendah, tidak adanya jaminan kerja dan jaminan pengembangan karir. Praktek-praktek yang menyimpang dari ketentuan undang-undang ini merupakan salah satu dari tuntutan pekerja pada saat melakukan demonstrasi.

Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha.⁵ Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar para pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi reduksi pemahaman terhadap buruh sebagai pekerja. Pemahaman tersebut mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja dengan status PKWT menjadi sangat lemah.

Menghadapi kenyataan tersebut, peran pemerintah diperlukan untuk melakukan campur tangan dengan tujuan mewujudkan perburuhan yang adil melalui peraturan perundang-undangan. Hubungan antara pengusaha dan pekerja idealnya adalah hubungan

⁵ Muslimin B. Putra, *Buruh dalam Proses Penyusunan Kebijakan*, Paper disampaikan pada Workshop Kebijakan Partisipatif Peran Pemuda dalam Proses Penyusunan Perundang-undangan yang Diselenggarakan Komite Advokasi Buruh (KAB) pada tanggal 27 Juni 2005 di gedung YLBHI, Jakarta

yang saling menguntungkan namun sering kali posisi pekerja tidak seimbang dengan posisi pengusaha. Ketidakseimbangan posisi tersebut diantaranya karena rendahnya pendidikan pekerja sehingga tidak mengetahui hak dan kewajibannya, tidak memiliki keahlian khusus serta ketidakseimbangan regulasi hukum perburuhan dalam mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja dan pengusaha.

Pemerintah mengeluarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan perburuhan dalam aspek perlindungan sosial, ekonomi dan teknis. Pemerintah juga bersikukuh untuk mempertahankan PKWT karena adanya pekerjaan yang memiliki batas dalam pengerjaannya. Pemerintah melakukan perlindungan terhadap pekerja PKWT dengan mengeluarkan Kepmen No. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT yang ditandatangani pada 21 Juni 2004.

Berbicara mengenai hak pekerja berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Hak asasi pekerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 merupakan hak konstitusional. Hal itu berarti bahwa Negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (*Bereaucracy policy*) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional.

Berkaitan dengan campur tangan pemerintah dalam bidang kesejahteraan pekerja, pemerintah telah banyak mengambil kebijakan (*legislative policy dan bereaucracy policy*) khususnya dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya, seperti Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya.

Salah satu bagian terpenting dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah pengaturan mengenai hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang merupakan hubungan yang saling membutuhkan satu sama lainnya. Perusahaan tidak akan bisa hidup, tanpa adanya pekerja, demikian juga pekerja yang membutuhkan pengusaha untuk bekerja dan mendapatkan upah. Hubungan kedua belah pihak, yakni pekerja dan pengusaha diatur dalam perjanjian kerja.

Doktrin kebebasan berkontrak merupakan salah satu asas utama dalam hukum kontrak yang dibangun di atas asumsi bahwa para pihak dalam perjanjian memiliki posisi tawar (*bargaining power*) yang seimbang, sehingga pihak yang lemah tidak dikuasai oleh pihak yang memiliki posisi tawar yang lebih kuat. Dalam hubungan kerja yang menjadi dasar dimulainya hubungan kerja tersebut adalah perjanjian kerja. Para pihak dalam perjanjian kerja tersebut adalah pengusaha yang memberikan pekerjaan dan pekerja atau buruh yang menerima pekerjaan.

“Walaupun secara yuridis kedudukan pekerja dengan pengusaha adalah sederajat, sehingga harus mendapatkan perlakuan yang sama di depan hukum, namun di dalam kajian sosiologis hal itu sangat tidak mudah, mengingat selain pengusaha adalah pihak yang memiliki uang namun juga persentasi jumlah kesempatan pekerjaan dan masyarakat atau jumlah tenaga kerja yang memerlukan pekerjaan tidak pernah seimbang. Hal inilah yang memicu posisi tawar pekerja dalam praktik hubungan kerja menjadi lemah.”⁶

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, bahwa pengertian dari perjanjian sendiri telah ada dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap

⁶ Fithriatus Shalihah, *Opini Riau Pos: Out Sourcing Dan Hukum Ketenagakerjaan*, Sabtu, 23 Februari 2013, atau lihat juga Fithriatus Shalihah dalam *riaupos.co/1714-opini-outsourcing-dan-hukum-ketenagakerjaan.html#Urt5U9IWnM*.

satu orang atau lebih”⁷ Dalam pembuatan perjanjian kerja yang merujuk pada perintah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sudah dengan sendirinya mengikuti kaidah-kaidah dalam hukum kontrak pada umumnya. Namun terkait dengan penerapan doktrin kebebasan berkontrak, dalam praktek yang terjadi adalah pihak pekerja tidak memiliki kesamaan peran dalam membuat perjanjian kerja tersebut, sebab pekerja hanya menyetujui perjanjian dalam bentuk perjanjian baku.

Di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Bab ke 7 A tentang perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan pada pasal 1601 telah disebutkan bahwa:

“Selain perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa, yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu, dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak lainnya dengan menerima upah; perjanjian perburuhan dan pemborongan pekerjaan”⁸.

Dengan demikian menurut Subekti, Undang-Undang telah membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam yaitu:⁹

1. Perjanjian kerja untuk melaksanakan jasa-jasa tertentu;
2. Perjanjian perburuhan;
3. Perjanjian pemborongan pekerjaan.

Kemudian di dalam pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mendefinisikan tentang perjanjian perburuhan.

⁷ R. Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijke Wetboek) Bab Ke Dua- tentang Perikatan-Perikatan Yang Dilahirkan Dari Kontrak Atau Perjanjian, Pasal 1313, Cet.Ke-40, Pradnya Paramita, Jakarta, 2009, Hlm. 338.*

⁸ Lihat pasal 1601 KUH Perdata.

⁹ Subekti, *Aneka Perjanjian, cet.ke-2, Alumni, Bandung, 1977, hlm. 69.*

Adapun ketentuan dalam pasal tersebut adalah sebagai berikut:

“Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”¹⁰

Adapun Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. 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.

Undang-Undang yang mengatur tentang perjanjian kerja di Indonesia yaitu UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Disebutkan di dalamnya bahwa hubungan kerja terjadi karena perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh.¹¹ Pengertian perjanjian kerja menurut Imam Supomo adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹²

Peristiwa hukum perjanjian kerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja untuk saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan yang bersifat normatif atau saling mengikat. Dalam berbagai teori ilmu hukum perikatan,

¹⁰ Lihat pasal 1601 a KUH Perdata.

¹¹ Pasal 50, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm, 40.

perjanjian merupakan bentuk dari perikatan dimana 2 (dua) pihak mengikatkan diri untuk berbuat, memberikan sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu yang dituangkan dalam suatu perjanjian baik secara lisan maupun secara tertulis. Perjanjian selalu menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pelaku yang terlibat didalamnya.

Konsekuensi dari tidak terpenuhinya hak dan kewajiban tersebut dapat berakibat batalnya perjanjian bahkan memungkinkan menimbulkan konsekuensi pengantian kerugian atas segala bentuk kerugian yang timbul akibat tidak terpenuhinya prestasi yang diperjanjikan.

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. Diatur dalam Undang-Undang No 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 50 menyatakan bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”¹³.

Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja/atau buruh dan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya.

Berdasarkan Pasal 1320 KUH perdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:

1. Adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikat diri.
2. Adanya kecakapan untuk membuat perikatan.
3. Menyangkut hal yang tertentu.
4. Ada suatu sebab yang halal¹⁴

¹³ Pasal 50, Undang-Undang No 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Pasal 1320 KUH perdata.

Syarat 1 dan 2 merupakan syarat subyektif, syarat yang menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian apabila tidak memenuhi syarat inimaka perjanjian dapat dibatalkan (*Venieteg baarheid*) yang artinya untuk batalnya perjanjian tersebut harus dimintakan pembatalan dari pengadilan. Syarat 3 dan 4 merupakan syarat objektif maka perjanjian akan batal (*Nieteg baarheid*) artinya perjanjian tersebut tidak berlaku sejak dibuatnya, perjanjian yang tidak pernah ada perjanjian antara pihak-pihak tersebut.

Pada prinsipnya perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan namun perjanjian kerja sebaiknya dibuat secara tertulis, karena perjanjian kerja merupakan sebagai bukti otentik. Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan; indentitas 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.

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya harus disadari karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha. Akibat lebih jauh nantinya produktivitas akan perusahaannya dan lebih luas lagi dapat membuka lapangan kerja baru.

Pekerja waktu tertentu dalam hubungan kerja terikat dalam perjanjian kerja yang waktunya telah ditentukan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Dalam istilah hukum ketenagakerjaan Indonesia, perjanjian kerja yang waktunya telah ditentukan disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)¹⁵. PKWT dianggap perlu,

¹⁵ Dalam pasal 56 ayat (2) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a) jangka waktu tertentu; atau b) selesainya suatu pekerjaan tertentu. Adanya pembagian pekerja dengan PKWT dan PKWTT, berawal dari adanya pekerjaan yang memang membutuhkan

sebab PKWT merupakan fenomena yang hadir dengan tujuan awal mengisi pekerjaan yang mempunyai batasan waktu dalam pengerjaannya. Disamping itu, PKWT merupakan bagian dari perubahan hukum di bidang ketenagakerjaan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Organski bahwa bangsa yang baru merdeka akan melaksanakan pembangunan melalui tiga tahap yaitu uinifikasi, industrialisasi dan kesejahteraan sosial.¹⁶

Dalam fase industrialisasi yang ditandai dengan akumulasi modal dan pertumbuhan ekonomi, dimana hukum berpihak pada kaum industrialis, aturan PKWT lahir untuk menjawab kebutuhan industrialisasi. Kemudian, penerapan aturan PKWT melahirkan masalah baru bagi pekerja dan pengusaha yaitu dalam menentukan persyaratan, kategori dan kondisi seperti apa yang dapat diberlakukannya PKWT.

“Padahal sifat dari hukum ketenagakerjaan sejatinya bisa dilarikan kepada dua tempat, yakni pada ranah hukum privat, mengingat hubungan kerja mengatur hubungan antara orang perorangan atau orang perorangan dengan badan hukum, maupun ranah publik, di mana Negara sangat berhak ikut campur tangan dan bagi pihak yang tidak mengindahkan akan dikenakan sanksi. Dengan demikian makna filosofis yang melatarbelakangi dibuatnya hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan ini tidak lain adalah wujud penghormatan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, baik dalam kapasitasnya sebagai pekerja maupun sebagai pengusaha.”¹⁷

waktu tertentu (terbatas) dalam pelaksanaan pekerjaannya. Berbeda dengan pekerja dengan PKWTT yang pada pasal 1603q KUHPerdara ayat (1) yang dinyatakan bahwa pekerjaan yang lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan.

¹⁶ Inosentius Samsul, *Perlindungan Konsumen Kemungkinan Penerapam tanggung Jawab Mutlak*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2004, Hlm. xi.

¹⁷ Fithriatus Shalihah, *Outsourcing Dalam Hukum Indonesia*, Riau Pos, tanggal 22 juni 2012, lihat juga dalam Fithriatus Shalihah, *riaupos.co/opini.php?act=full&id=1023&kat1#.Urt3r91WnM*

Sehingga untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja maupun pengusaha di dalam melakukan hubungan kerja harus ada itikad baik (*good faith*) dalam pembuatan perjanjian kerja serta pelaksanaannya.

“Hukum harus dibentuk secara hati-hati tidak bersifat reaktif terhadap masalah dalam masyarakat karena hukum dan penegak hukum bukanlah pemadam kebakaran. Hukum harus dibangun bukan untuk memasalahkan masa lampau akan tetapi untuk membangun masa depan yang lebih baik dengan mengambil hikmah dari pengalaman masa lampau. Hukum sudah seharusnya memiliki radius jarak pandang sepuluh tahun sampai dua puluh lima tahun ke depan. Untuk tujuan itu maka para pengambil keputusan di Negara ini terutama pembentuk Undang-Undang haruslah dipelopori oleh kaum pemikir hukum dan dibantu oleh para ahli non-hukum lainnya.”¹⁸

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia perlindungan pekerja secara umum diatur mengenai perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, juga perlindungan dalam hal pengupahan dan hal kesejahteraan. Namun perlindungan tersebut sebagian besar hanya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

“Dari kedua jenis pekerjaan untuk waktu tertentu dan tidak tertentu sebagaimana diatur, PKWT atas jangka waktu, menimbulkan implikasi bagi pekerja/buruh.”¹⁹

“Pekerja dibenturkan dengan masalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dimana PKWT dalam pasal 56 sampai dengan pasal 59

¹⁸ Romli Atmasasmita, *Arah Pembangunan Hukum Dan Kebijakan Hukum Di Indonesia*, Bahan Kuliah Umum Program Pasca Sarjana UIR, Prodi Ilmu Hukum, Pekanbaru, Sabtu, 21 Desember 2013.

¹⁹ Aloysius Uwiyono, *Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi*, Vol.22 No.5, Jurnal Hukum Bisnis, Jakarta, 2003, Hlm.10.

Undang-Undang Ketenagakerjaan secara normatif menimbulkan inkonsistensi.²⁰ Bagi pengusaha, sistem PKWT adalah untuk membatasi upah agar berkisar pada skala minimum dan menghindari pesangon yang dianggap membebani perusahaan. Sehingga dalam praktek banyak pengusaha yang menerapkan PKWT melalui mekanisme perjanjian kerja. Akibatnya pengusaha bisa melakukan PHK massal kemudian dialihkan statusnya dari pekerja dengan status PKWT menjadi pekerja dengan status PKWT, atau merekrut pekerja baru yang semuanya menggunakan sistem PKWT. Sehingga seharusnya aturan PKWT atas jangka waktu sebaiknya direvisi karena tidak sejalan dengan pasal 59 ayat (2)²¹

Sebelumnya penulis telah menyebutkan bahwa adanya interpretasi bahwa PKWT dapat diperjanjikan dengan tidak didasarkan pada jenis, sifat dan kegiatan sementara, melahirkan praktek perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang tidak sesuai dengan tujuan pengaturan PKWT. Beberapa penyebabnya antara lain adalah ketidaktahuan dari salah satu atau masing-masing pihak pekerja dan pengusaha, akibat kekosongan hukum dan ada iktikad buruk dari pengusaha atas ketidaktahuan pekerja pada masalah inkonsistensi dalam pasal 56 ayat (2) dan pasal 59 ayat (2) yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dilaksanakan.

Meskipun telah lahir Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Republik Indonesia nomor 19 tahun 2012²² yang dilatarbelakangi oleh persoalan *outsourcing* di

²⁰ Pasal 56 menyatakan bahwa PKWT didasarkan pada jangka waktu dan selesainya pekerjaan tertentu. Pasal ini tidak konsisten dengan pasal-pasal lain yang terkait (pasal 59 ayat (2) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Namun PKWT yang didasarkan pada jangka waktu tertentu tidak melihat sifat dari pekerjaan, sehingga menimbulkan persoalan bahwa PKWT dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersifat tetap.

²¹ Fithriatus Shalihah, *Loc.Cit.*

²² Dalam Permenakertrans nomor 19 tahun 2012 pada Bab III pasal 17 ayat (3) yang menyebutkan bahwa, kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (20) meliputi: a) usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*); b)

Indonesia yang juga terkait dengan hubungan kerja dalam bentuk PKWT ini, namun kunci dari keselarasan hak dan kewajiban yang diatur dalam perjanjian kerja sebagaimana diuraikan dalam persoalan di atas adalah tergantung dari iktikad baik kedua pihak, terutama pihak pengusaha sebagai pihak yang memiliki posisi tawar lebih kuat dalam terlaksananya hubungan kerja.

Akibat dari tidak selarasnya hak dan kewajiban yang ditimbulkan oleh hukum ketenagakerjaan yang memberikan celah kepada salah satu pihak dalam hubungan kerja, yakni pihak pemberi kerja untuk leluasa melakukan pemutusan hubungan kerja setelah berakhirnya waktu yang diperjanjikan para pihak, termasuk waktu maksimal yang diperbolehkan oleh undang-undang, hal ini jelas memberi dampak ketidakadilan bagi pekerja. Sebab dengan diputuskannya hubungan kerja setelah waktu maksimal yang diperbolehkan oleh hukum ketenagakerjaan untuk pekerja waktu tertentu, pekerja akan kehilangan pekerjaan tanpa uang pesangon dan hak-hak yang lain sebagaimana didapatkan apabila seorang pekerja berstatus sebagai pekerja waktu tak tertentu. Setelah itu pekerja akan mengalami masa dimana harus berusaha mendapatkan pekerjaan baru ditempat berbeda dan memulainya dengan status dari awal sebagai pekerja waktu tertentu lagi. Hal ini jelas mencerminkan bahwa tujuan pembentukan hukum untuk mencapai keadilan masyarakat tidak dapat tercapai. Sehingga peraturan tentang perjanjian kerja waktu tertentu di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan penting untuk ditinjau ulang dalam rangka mewujudkan rasa keadilan masyarakat (pekerja) dan penghargaan terhadap hak asasi manusia.

PKWT terjadi karena perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu

usaha penyediaan makanan bagi pekerja (catering); c) usaha tenaga pengamanan (security/satuan pengamanan); d) usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan e) usaha penyediaan angkutan bagi pekerja atau buruh.

tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Pasal 56 ayat (2) dan pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan.

Akibatnya perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, diantaranya pekerja tidak berhak atas sejumlah tunjangan (jamsostek, asuransi kecelakaan dan pensiun), uang pesangon di saat pemutusan kerja atau PHK, upah yang lebih rendah, tidak ada jaminan kerja adanya PHK, dan penggantian status pekerja oleh perusahaan dari PKWT menjadi PKWTT. Perlindungan upah diatur dalam pasal 88 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”²³.

Perlindungan upah dalam Undang-Undang tersebut sebagai-an besar haknya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat, sedangkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana telah disebutkan sebelumnya diatur dalam pasal 10 Kepmen No. 100/MEN/VI/2004 menyebutkan bahwa:

“Untuk pekerja-pekerja tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu tertentu dan volume pekerja serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja hari lepas”²⁴

Perlindungan pekerja bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko yang timbul dalam suatu hubungan kerja.

²³ Pasal 88, *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

²⁴ Pasal 10 Kepmen No. 100/MEN/VI/2004.

Selama dalam hubungan kerja, pekerja dan pengusaha dihadapkan pada beberapa faktor yang memicu maraknya perselisihan ketenagakerjaan. Faktor yang memicu perselisihan ketenagakerjaan ini berupa ketidakjelasan masalah kontrak kerja khususnya bagi pekerja lepas maupun pekerja waktu tertentu.

Untuk mengatasi perselisihan tersebut seharusnya tiap perusahaan membuat kesepakatan dengan pekerja yang tertulis dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Jadi dalam hal ini, masalah perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak akan terjadi apabila pihak perusahaan membuat kesepakatan kerja bersama. Oleh karena itu pemerintah menerbitkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Kepmen No.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan PKWT yang ditandatangani pada tanggal 21 juni 2004. Dalam Pasal 3 Kepmen itu dijelaskan PKWT untuk pekerja sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama tiga tahun.

Dalam pengamatan penulis kesenjangan terjadi dalam penerapan pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada hubungan kerja beberapa sektor usaha yang ada di provinsi Riau. Dalam pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:²⁵

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pada kenyataannya terdapat beberapa hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tetap menerapkan masa percobaan kepada pekerja waktu tertentu selama 3 bulan

²⁵ Lihat Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 58.

pada awal pekerja bekerja. Walaupun hal ini tidak diperjanjikan dalam perjanjian kerja, namun dalam praktek pekerja secara lisan telah diberitahu bahwa dalam 3 bulan pertama pengusaha memperlakukannya sebagai pekerja dalam masa percobaan.

Kemudian dalam pasal 59 UUK Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:²⁶

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajakan.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang dan diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang di dasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan

²⁶ Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59.

perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

- (7) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (10), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pekerja waktu tertentu dipekerjakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang berkaitan dengan proses produksi yang merupakan pekerjaan yang bersifat permanen. Dalam hal waktu yang diperjanjikan dalam masa seseorang bisa bekerja dengan status pekerja waktu tertentu terjadi dua hal, yaitu pertama, pengusaha membuat perpanjangan melebihi waktu 2 tahun sebagaimana yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, atau pengusaha melakukan pembaharuan perjanjian berkali-kali, sehingga melebihi waktu 1 tahun yang disyaratkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga dengan demikian masa seseorang berstatus sebagai pekerja waktu tertentu melebihi batas maksimal 3 tahun yang diperbolehkan oleh Undang-Undang.

Kedua, tidak terjadi pelanggaran terhadap aturan pasal 59 ayat (4), ayat (5) maupun ayat (6). Namun apa yang dimaksud oleh pembuat Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan memberikan batas waktu 3 tahun adalah semata untuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar setelah masa 3 tahun mau tidak mau pengusaha wajib menjadikannya sebagai pekerja tetap menjadi tidak tercapai. Sebab beberapa pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena telah berakhirnya masa perjanjian kerja waktu tertentu. Pengusaha lebih cenderung untuk melakukan perekrutan pekerja baru yang belum pernah bekerja di perusahaan tersebut, sehingga pengusaha bisa melakukan hubungan kerja dengan jenis perjanjian kerja waktu tertentu tanpa menyalahi ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bagi pekerja hal ini sangat merugikan

dan merupakan bencana karena pekerja harus kehilangan mata pencaharian. Namun bagi pengusaha tentunya menguntungkan dari sisi *labor cost*, berkaitan dengan upah pekerja. Fenomena ini menunjukkan pengaturan hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan pemberian hak-hak bagi pekerja waktu tertentu dalam tataran praktek di masyarakat masih belum efektif.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas hukum sebagaimana banyak di ketahui tergantung kepada hukum itu sendiri; aparat penegak hukum; masyarakat; maupun sarana dan prasarana. Undang-Undang Ketenagakerjaan telah secara apik membuat regulasi yang berkaitan dengan pekerja kontrak atau dalam istilah Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut dengan pekerja waktu tertentu. Pembuat Undang-Undang telah memberikan batasan-batasan yang harus diindahkan oleh pengusaha terhadap pekerja waktu tertentu mengingat status hubungan kerjanya terbatas yang berdampak pada tidak jelasnya keberlanjutan dari pekerjaan si pekerja yang menyangkut mata pencahariannya. Sebagai masyarakat pelaku dari hubungan kerja, pengusaha kurang memiliki iktikad baik dalam menafsirkan makna yang terkandung dalam pasal 58 maupun 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam hal pelanggaran-pelanggaran terhadap pasal-pasal di atas maupun pelanggaran yang terkait dengan tidak diberikannya hak-hak pekerja, sejauh ini aparat penegak hukum, apakah yang berasal dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi yang bertindak sebagai pengawas, maupun aparat penegak hukum dari kepolisian tidak cukup optimal dalam menjalankan fungsinya. Mengingat praktek yang berbeda dari aturan yang seharusnya banyak terbiarkan dan terabaikan.

B. Pandangan Terhadap Perlindungan Hukum Dalam Hubungan Kerja

Pembahasan tentang perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tertentu menurut hukum ketenagakerjaan dalam kajian keadilan dan hak asasi manusia berpijak pada teori Negara hukum sebagai *grand theory*. Negara hukum adalah Negara yang memberikan perlindungan dan penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia yang tercantum dalam konstitusinya. Konsekuensinya, Negara, khususnya pemerintah bertanggung jawab untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia, termasuk pekerja yang menjadi pihak yang lemah dalam melakukan perjanjian kerja sesuai dengan prinsip Negara hukum yang demokratis. Dipilih salah satu aliran atau pemikiran John Lock, yang menyatakan bahwa manusia terlahir dengan hak-hak alamiah, yang tidak dapat dilepaskan atau diserahkan kepada masyarakat atau penguasa/pemerintah kecuali atas perjanjian.

Pemikiran Aristoteles menyatakan bahwa dasar teoritik mengikatnya perjanjian bagi para pihak harus mengindahkan tiga asas dimana satu dengan yang lainnya saling berkaitan, yaitu asas konsensualisme (*the principle of consensualism*), asas kekuatan mengikatnya kontrak (*the principle of the binding force of contract*), dan asas kebebasan berkontrak (*the principle of freedom of contract*).²⁷ Untuk mencapai asas kebebasan berkontrak, para pihak yang mengadakan perjanjian harus memiliki posisi tawar yang seimbang. Kebebasan berkontrak yang sebenarnya akan eksis jika para pihak di dalam kontrak memiliki keseimbangan secara ekonomi dan sosial. Jika asas kebebasan berkontrak dan *asas pacta sun servanda* dipegang teguh dapat melahirkan ketidakadilan dalam perjanjian. Dalam perjanjian, iktikad baik memiliki tiga fungsi dan fungsinya

²⁷ Ridwan Khairandy, *Op.Cit.*, hlm.27., sebagaimana dikutip dari Arthur S. Hartkamp dan Marianne M.M. Tillema, *Toward European civil Code*, Nijmegen, Ars Aequi Libri, 1998, hlm. 34.

yang pertama adalah semua perjanjian harus ditafsirkan sesuai iktikad baik.

Sebagai *middle theory* penulis memilih teori hak asasi manusia. Keberadaan hukum ketenagakerjaan sejatinya adalah wujud perlindungan Negara terhadap HAM. Hal ini berkaitan dengan obyek yang diteliti terkait hubungan kerja yang telah terjadi antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja terjadi apabila ada perjanjian kerja. Perjanjian kerja terbagi menjadi dua bentuk, yaitu perjanjian kerja tertulis dan perjanjian kerja tidak tertulis. Sedangkan yang menjadi lingkup penulisan ini adalah perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Selain bentuk, perjanjian kerja sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga terbagi menjadi dua, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dan yang menjadi kefokusannya penulis dalam tulisan ini adalah hubungan kerja yang didasari oleh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dimana dalam perjanjian yang telah dibuat maupun pelaksanaannya akan dikaji apakah telah sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan sebagaimana menjadi akhir tujuan hukum ketenagakerjaan, yang bercita-cita mewujudkan keadilan dan kesejahteraan kepada para pihak yang melakukan hubungan kerja.

Teori hubungan kerja dipilih sebagai *applied theory*, dengan landasan berpikir untuk melihat sejauh mana hukum ketenagakerjaan Indonesia sebagai substansi hukum dapat diterapkan dan memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja waktu tertentu dalam bentuk pengaturan sistem perjanjian kerja. Sistem hubungan pekerja dengan pengusaha suatu bangsa senantiasa mencerminkan sistem pembangunan yang pada dasarnya adalah cerminan sistem ekonomi atau sistem pembangunan dan ideologi yang dianut. Misalnya sistem ekonomi yang serba liberalistik, kapitalistik ataupun serba etatis, komunistik akan melahirkan sistem hubungan industrial yang sama

sebagai pencerminannya.²⁸

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, teori-teori yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Teori Negara Hukum

Negara membutuhkan kekuasaan agar dapat menjalankan dan melaksanakan fungsinya. Kekuasaan itu sendiri meskipun memiliki keragaman bentuk dan sumbernya, tetapi hakekatnya adalah sama yaitu kemampuan seseorang atau suatu pihak untuk memaksakan kehendaknya atas orang lain.²⁹

Roscoe Pound menyebutkan beberapa tujuan hukum adalah sebagaimana berikut:

“Pertama, memelihara perdamaian pada semua peristiwa atau kejadian dengan biaya sebesar apapun dan merupakan konsepsi mengenai apa yang mungkin dinamakan tingkatan hukum primitive. Konsepsi tersebut mengajukan pemenuhan keinginan sosial dan keamanan umum yang dinyatakan dalam hubungan-hubungan yang paliung rendah sebagai tujuan peraturan hukum. Kedua, mengendalikan atau memberikan kontrol terhadap mereka atau merespon terhadap mereka adalah dituntut oleh keamanan umum, cara-cara memenuhi keinginan sosial ini didapatkan di dalam suatu peraturan hukum yang dipahami semata-mata berhubungan dengan pemeliharaan perdamaian. Ketiga, memelihara setiap orang di dalam alurnya yang telah ditetapkan di dalam masyarakat dan dengan demikian mencegah perselisihan dengan warga Negara lainnya. Keempat, mencegah gangguan-gangguan terhadap peraturan-peraturan masyarakat dengan menempatkan tiap-tiap individu pada tempatnya yang telah ditetapkan. Kelima, menjamin sebesar mungkin penuntutan individu secara umum dan membiarkan orang melakukan secara bebas segala sesuatu yang boleh mereka lakukan secara bebas oleh orang-orang lain. Keenam, menjamin

²⁸ Suhardiman, *Kedudukan, hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Dalam Pembangunan Indonesia, dalam Hukum KeNegaraan Republik Indonesia, Teori, Tatanan dan Terapan*, YISS dan PT Gramedia, Jakarta, 2005, Hlm. 104-105.

²⁹ Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Alumnii, Bandung, 2002, Hlm.37.

kepentingan-kepentingan sosial, Sejauh kepentingan-kepentingan itu dijamin melalui suatu penertiban manusia dan hubungan-hubungan manusia melalui perlengkapan masyarakat politis yang terorganisir menjadi jelas dalam mencapai suatu system kompromi-kompromi yang biasa dipraktekkan dari keinginan manusia yang bertentangan di sini dan sekarang.”³⁰

“W. Friedman menyebutkan bahwa tujuan hukum untuk memberi bentuk dan ketertiban terhadap bidang politik, ekonomi, kehidupan sosial sangat ditentukan oleh tiga karakteristik, yaitu stabilitas formalisme dan hasrat akan rasa aman dari kekacauan. Stabilitas merupakan tujuan hukum yang sangat penting sebagai pendorong utama perkembangannya. Tujuan hukum adalah mewujudkan keadilan dalam hidup manusia. Hal tersebut tercapai dengan memasukkannya prinsip-prinsip keadilan dalam peraturan-peraturan bagi kehidupan bersama. Untuk mencapai keadilan, maka hukum harus dipaksakan oleh Negara untuk mengimbangi kebutuhan-kebutuhan social dan individu satu sama lain. Cita-cita keadilan yang hidup dalam hati rakyat dan yang dituju oleh pemerintah merupakan symbol dari harmonisasi yang tidak memihak anantara kepentingan-kepentingan individu yang satu terhadap yang lain.”³¹

Pada umumnya, Negara Hukum diartikan sebagai Negara dimana tindakan pemerintah maupun rakyatnya didasarkan atas hukum untuk mencegah adanya tindakan yang dilakukan sewenang-wenang dari pihak pemerintah (penguasa) dan tindakan rakyat yang dilakukan menurut kehendaknya sendiri.³² Dalam suatu Negara hukum terdapat pembatasan kekuasaan Negara terhadap perseorangan. Negera tidak maha kuasa, Negara tidak bisa bertindak sewenang-wenang. Tindakan Negara terhadap warga dibatasi oleh hukum.³³

³⁰ Roscoe Pound, *An Introduction to the Philosophy of Law*, Yale University Press, New Haven, 1953, Hlm.26-29., sebagaimana dikutip H.R. Abdussalam, *Politik Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2000, Hlm. 20-21.

³¹ Theo Huijber, *Filsafat Hukum*, Kanisius, Yogyakarta, 1995, Hlm. 273-277.

³² Oemar Seno adji, *Peradilan Bebas Negara Hukum*, UI Press, Jakarta, 1995, Hlm.9.

³³ Sudargo Gautama, *Pengantar Tentang Negara Hukum*, Alumni, Bandung, 1973, Hlm.8.

Konsep Negara hukum Immanuel Kant yang ditulis dalam karya ilmiahnya yang berjudul *Methaphysiche Anfangsgrunde* menyebutkan bahwa pihak yang bereaksi terhadap Negara *polizei* ialah orang-orang kaya dan cendekiawan. Orang kaya atau borjuis dan cendekiawan menginginkan agar hak-hak kebebasan pribadi bagi warganya untuk mengurus kepentingannya sendiri. Konkretnya, permasalahan perekonomian menjadi urusan warga Negara dan Negara tidak ikut campur dalam penyelenggaraan tersebut. Jadi fungsi Negara dalam konteks ini hanya menjaga ketertiban dan keamanan. Oleh karena itu konsep ini biasanya disebut dengan Negara hukum penjaga malam atau *Nachtwakerstaat* atau Negara hukum liberal seperti yang ditawarkan Kant.³⁴

International Commission of Jurist menentukan pula syarat-syarat *representative government under the rule of law*, sebagai berikut:

1. Adanya proteksi konstitusional
2. Adanya Pengadilan yang bebas dan tidak memihak.
3. Adanya pemilihan umum yang bebas
4. Adanya kebebasan untuk menyatakan pendapat dan berserikat
5. Adanya tugas oposisi
6. Adanya pendidikan *civic*³⁵

Berdasarkan berbagai prinsip Negara hukum yang telah dikemukakan tersebut dan melihat kecenderungan perkembangan Negara hukum modern yang melahirkan prinsip-prinsip penting baru untuk mewujudkan Negara hukum, maka terdapat dua belas prinsip pokok sebagai pilar-pilar utama yang menyangga berdirinya Negara hukum. Kedua belas prinsip pokok tersebut adalah sebagai berikut:

³⁴ *Ibid*, hlm.7.

³⁵ Sri Sumantri, *Tentang Lembaga-Lembaga Negara Menurut UUD 1945*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1989, hlm. 12-13.

1. Supremasi hukum atau *Supremacy of law*;
2. Persamaan dalam hukum atau *Equality before the law*;
3. Asas Legalitas atau *Due Process of law*;
4. Pembatasan Kekuasaan;
5. Organ-organ penunjang yang independen.
6. Peradilan bebas dan tidak memihak;
7. Peradilan Tata Usaha Negara;
8. Mahkamah Konstitusi atau *Constitutional Court*;
9. Perlindungan Hak Asasi Manusia;
10. Bersifat demokratis atau *Democratische Rechtsstaat*;
11. Berfungsi sebagai sarana mewujudkan tujuan berNegara atau *welfarestaat*;
12. Transparansi dan kontrol sosial.³⁶

2. Teori Tentang Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia muncul seiring lahirnya manusia itu sendiri. Hak asasi manusia ada untuk menjaga harkat dan martabat manusia sebagai insan terbaik di muka bumi ini. Hak asasi manusia merupakan hak kodrati setiap manusia. Hak asasi manusia atau hak dasar adalah sebutan dari hak elementer yang dipandang mutlak diperlukan bagi perkembangan individu.³⁷ Selain bersifat universal hak-hak tersebut juga tidak dapat dicabut oleh siapapun termasuk Negara. Hak itu melekat sepanjang manusia itu hidup. Istilah hak asasi manusia (selanjutnya disingkat HAM) telah dikenal dalam praktek kehidupan berNegara baik ditingkat nasional maupun internasional.

Awalnya, istilah tersebut merupakan terjemahan dari bahasa Prancis *droits de l'homme* yang terjemahan harfiahnya adalah hak-

³⁶ Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2001, hlm. 131-132.

³⁷ Peter R. Baehr, *Hak-Hak Asasi Manusia Dalam Politik Luar Negeri*, diterjemahkan oleh Soemardi, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1998, hlm.3.

hak manusia. Pernyataan ini digunakan pula oleh PSB yang di dalam bahasa inggrisnya disebut dengan istilah *fundamental human rights* yang disingkat dengan istilah *human rights*.³⁸ Dewasa ini konsep HAM telah diterima secara hampir universal sebagai norma hukum yang dituangkan dalam konstitusi maupun peraturan perundang-undangan lainnya suatu Negara. Bahkan, beberapa pengamat seperti Wissbrodt dan Vasak menyatakan bahwa HAM telah menjadi ideologi universal.³⁹ Pernyataan ini seolah-olah menganggap bahwa hakikat HAM sudah jelas dan tidak perlu diperdebatkan lagi.

Pernyataan ini hendaknya ditanggapi seeara kritis, sebab kejelasan persepsi mengenai hakikat HAM akan menghasilkan konsekuensi-konsekuensi praktis sejauh menyangkut proteksi terhadap HAM itu sendiri. Misalnya, masalah apakah hak ekonomi, sosial dan budaya benar-benar adalah hak asasi ataukah sekadar target aspirasi. Jika hak-hak itu hanya merupakan target aspirasi, maka tidak seorang pun dapat dengan sah menuntut pemerintahnya untuk memberikan perlindungan bagi pelaksanaan hak tersebut secara mutlak. Hak-hak itu dapat sekedar dipandang sebagai tuntutan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik, yang mungkin dipenuhi oleh pemerintah jika kondisi ekonomi telah baik dan stabil pada suatu waktu yang tidak dapat ditentukan. Namun, jika hak-hak tersebut merupakan hak asasi yang tidak boleh disimpangi dalam kondisi apapun, maka pemerintah berkewajiban untuk memberikannya melalui suatu mekanisme pelaksanaan yang tepat.⁴⁰

Oleh karena itu, HAM harus diuraikan secara jelas, baik dalam segi definisinya secara etimologi maupun terminologi, eksistensi, nilai serta hubungan antara hak yang satu dengan hak yang

³⁸ Ahmad Kosasi, *HAM Dalam Perspektif Islam; Menyingkap Persamaan Dan Perbedaan Antara Islam Dan Barat*, Salemba Diniyah, Jakarta, 2003, hlm. xviii.

³⁹ Scott Davidson, *Hak Asasi Manusia: Sejarah, Teori Dan Praktek Dalam Pergaulan Internasional*, diterjemahkan oleh A. Hadyana Pudjaatmaka, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 1994, hlm.33.

⁴⁰ *Ibid*

lain, dan hubungannya dengan norma hukum pada umumnya. Secara etimologi, hak asasi manusia diartikan sebagai hak dasar atau hak pokok seperti hak hidup dan hak mendapatkan perlindungan.⁴¹ Sedangkan secara terminologi, terdapat berbagai pendapat para pakar hukum maupun legislator tergantung perspektif masing-masing pihak dalam mengartikan HAM. Meskipun demikian, pemaknaan terhadap HAM tersebut tidak bias dilepaskan terhadap perdebatan pengertian tentang hak. Sampai saat ini pun, pengertian hak belum ditemui secara lengkap dan memuaskan.⁴²

Hukum dan hak adalah dua hal yang berbeda namun saling berhubungan. Hak obyektif atau hukum dipandang sebagai peraturan atau norma, sedangkan hak subyektif atau hak didefinisikan sebagai kepentingan atau kehendak.⁴³ Menurut Paton, hak ditinjau dari sifatnya mempunyai tiga unsur yang saling terkait yaitu perlindungan, kehendak dan kepentingan. Suatu hak mempunyai sifat hukum sehingga hak tersebut dilindungi oleh sesuatu sistem hukum. Dengan demikian hak itu adalah untuk perlindungan. Kemudian, si pemegang hak melaksanakan kehendaknya dengan cara tertentu, dengan demikian hak bersifat mempunyai kehendak, dan kehendak itu diarahkan untuk memuaskan kepentingan tertentu. Oleh karena itu, hak juga mempunyai sifat merupakan kepentingan.⁴⁴ Senada dengan pendapat ini, Sudikno Mertokusuma menyatakan bahwa hak merupakan kepentingan yang pada hakikatnya mengandung kekuasaan yang dijamin dan dilindungi oleh hukum dalam

⁴¹ Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, 1988, hlm.191.

⁴² Zoelfirman, *Kebebasan Berkontrak Versus Hak Asasi Manusia (Analisis Yuridis Hak Ekonomi, Sosial, Dan Budaya)*, USU Press, Medan, 2003, hlm.57.

⁴³ Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, diterjemahkan oleh Raisul Mutaqien menjadi *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, penerbit Nuamedia & penerbit Nuansa, Bandung, 2006, hlm.114.

⁴⁴ George Ehtecros Paton, *A Text-Book of Jurisprudence*, Off Gray's inn, Barrister et lawvice-Chancellor of the University of Melbourne, terjemahan G. Soedarsono, dkk, Jajasan B.P. Gajah Mada Jogjakarta, hlm.23-38.

melaksanakannya.⁴⁵

Indonesia sebagai Negara hukum modern dengan salah satu konsepnya mengarahkan kepada pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia⁴⁶ yang diaplikasikan terhadap pengaturan hak asasi atas pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”⁴⁷. Selanjutnya, Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan, bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan normatif ini mengafirmasi konstitusionalitas hak atas pekerjaan (*right to work*)⁴⁸ sebagai hak

⁴⁵ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hlm.43.

⁴⁶ Sri Soemantri, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara*, Alumni, Bandung, 1992, hlm.49, mengemukakan bahwa apabila direduksi dari unsur-unsur pokok Negara hukum dalam Negara Kesatuan Indonesia yang berdasarkan Pancasila, adalah: 1. Adanya pengakuan terhadap jaminan hak-hak asasi manusia dan warga Negara, 2. Adanya pembagian kekuasaan. 3. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, pemerintah harus selalu berdasarkan atas hukum yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. 4. Adanya kekuasaan kehakiman yang dalam menjalankan kekuasaannya merdeka, artinya terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah.

⁴⁷ Darji Darmodihardjo, *Santiaji Pancasila*, Usaha Nasional, Surabaya, 1991, hlm.39-40, mengemukakan bahwa kata “kemanusiaan” tersebut berasal dari kata manusia, yaitu makhluk berbudi yang memiliki potensi pikir, rasa, dan cipta. Karena potensi itu, manusia menduduki atau memiliki martabat yang tinggi. Dengan budinya, manusia menjadi berkebudayaan dan melalui budinya manusia menyadari akan nilai-nilai dan norma-norma.

⁴⁸ *Right to work* lebih menekankan akses pada pekerjaan. Akses ini produktif, terbuka luas dengan kebebasan dan tanpa diskriminasi. Pedoman umum yang digunakan adalah konvensi Kebijakan Pekerjaan (*Employment Policy Convention*) Tahun 1964 Nomor 122 yang diadopsi pada 9 Juli 1964 oleh Konferensi Umum Organisasi Buruh Internasional pada sidang ke 48. Konvensi yang berlaku efektif sejak 15 Juli 1966 ini menggariskan 3 hal pokok yang menjadi tujuan kebijakan pekerjaan, yakni 1) *there is work for all who are available for and seeking work*, 2) *such work is as productive as possible*, dan 3) *there is freedom of choice of employment and the fullest possible oportunity for each worker to qualify for*,

asasi manusia (HAM).

Pemenuhan hak atas pekerjaan lebih menitik beratkan pada akses dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, etnis dan sebagainya, sementara pemenuhan hak dalam bekerja adalah konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja, seperti gaji, fasilitas keamanan dan keselamatan serta masa depan pekerja. Konsekwensinya adalah Negara wajib memberikan fasilitas keterbukaan dan ketersediaan lapangan kerja berikut juga memberikan ruang aktualisasi kehidupan bermartabat dalam dunia kerja yang dijalankan.⁴⁹

Kemudian, pasal 28 I ayat (4) dan (5) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan:

- “(1) Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab Negara, terutama pemerintah.
- (2) Untuk menegakan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip Negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan”.

Hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja merupakan hak asasi manusia. Perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya.⁵⁰ Hak atas pekerjaan telah digariskan dalam

and to use this skills and endowments in, a job for which he is well suited, irrespective of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or sicial origin. Lihat *United Nation, Human right; a Compilation of International Instruments*, Vol. 1, New York, United Nation, 2002.

⁴⁹ Majda El Mumtaj, *Dimensi-Dimensi HAM, Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Rajawali Press, Jakarta, 2008, hlm.180.

⁵⁰ Jeff King menegaskan, “*The right to work is considered a right of fundamental importance for both intrinsic and instrumental reasons. It is of intrinsic importance because work is a fundamental part of our daily life activfivity, and is therefore and expression of our spirit and a strong determinant of our happines*”, sebagaimana dikutip Majda El Mumtaj, Op.Cit., hlm.181.

DUHAM yang menyatakan sebagai berikut:⁵¹

- 1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik, dan berhak atas perlindungan dari pengangguran.
- 2) Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- 3) Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya dan keluarganya, sesuatu kehidupan yang pantas untuk manusia yang bermartabat, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial yang lainnya
- 4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan aplikasi dari mandat eksistensial manusia. Pekerjaan dapat dipilih secara bebas. Pendapatan dari kerja harus diberikan secara baik yang memberikan pengaruh positif bagi kelangsungan hidup dan tanpa diskriminasi. Dari sini maka dapat dilihat sejak awal DUHAM memberikan penegasan normatif tentang pentingnya hak mendapatkan pekerjaan.

Dalam kedudukan Pancasila sebagai suatu sistem filsafat di mana antara sila yang satu dengan sila yang lain saling terkait. Peninjauan kelima sila Pancasila dalam kesatuannya terutama diperlukan untuk memahami keterkaitan antara satu sila dengan sila lainnya, arti pemahaman dalam hal ini adalah pemahaman yang secara utuh. Tentunya tidak mungkin untuk memahami keadilan sosial yang sesuai dengan pandangan hidup manusia Indonesia, tanpa memperhatikan nuansa keagamaannya yang berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, demikian juga bila tidak memahami kemanusiaan yang adil dan beradab di dalam persatuan Indonesia yang segala sesuatunya diputuskan dan diatur berdasarkan asas kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam per-

⁵¹ United Nation, *Op.Cit*, hlm.5.

musyawaratan perwakilan. Segala kebajikan dan moralitas yang tertinggi tersebut yang sekarang telah disahkan menjadi segala peraturan hukum di Indonesia, juga dapat diartikan sebagai perjanjian utama antara rakyat Indonesia untuk mendirikan Negara Indonesia yang bercita-cita untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh masyarakat. Tanpa Pancasila yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945, maka Negara Republik Indonesia tidak akan pernah ada.

Oleh karena itu dalam kaitannya dengan pengaturan hak atas kebebasan berserikat menurut konsep keadilan Pancasila, pengaturan tersebut dilakukan melalui pengaturan hukum yang sifatnya mengayomi bangsa, yakni melindungi manusia secara pasif (negatif) dengan mencegah tindakan sewenang-wenang, dan secara aktif (positif) dengan menciptakan kondisi kemasyarakatan yang manusiawi yang memungkinkan proses kemasyarakatan berlangsung secara wajar, sehingga secara adil tiap manusia memperoleh kesempatan yang luas untuk mengembangkan seluruh potensi kemanusiaannya secara utuh.⁵² Pengayoman dalam hal ini berarti rasa keadilan yang ada pada Nurani manusia Indonesia harus terpenuhi. Dalam pengertian yang demikian ini konsep keadilan menurut pandangan bangsa Indonesia diartikan sebagai suatu kebajikan atau kebenaran.

Dengan adanya hak bagi setiap warga Negara atas pekerjaan dan kehidupan yang layak, sesuai dengan konsep keadilan pekerja harus mendapat upah yang layak dan hak-hak normatif lain yang berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut Tjuk Wirawan⁵³ hak normatif pekerja adalah perlindungan hukum yang timbul karena perjanjian kerja atau peraturan dari pemerintah tanpa persetujuan dari para pihak maupun ijin yang diberikan kepada pekerja oleh direksi terhadap perbuatan tertentu.

⁵² Sutan taqdir Alisyahbana, *Pembimbing ke Filsafat Metafisika*, Dian Rakyat, Jakarta, 1991, hlm.5.

⁵³ Mokhtar Kusumaatmadja, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, 1996, hlm.46.

3. Teori Hubungan Kerja

Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁵⁴ Dalam pendapat lain dikatakan bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dengan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.⁵⁵ Sedangkan berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Sehingga unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek hukum (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Sedangkan beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu:

- a. Adanya pekerjaan (pasal 1601 a KUH Perdata dan pasal 341 KUH Dagang)
- b. Adanya upah (pasal 1603 p KUH Perdata)
- c. Adanya perintah orang lain (pasal 1603 b KUH Perdata)
- d. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

⁵⁴ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, Cetakan ke 13, edisi revisi, 2003, hlm.70.

⁵⁵ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm.65.

Secara teknis jelas tidak mungkin pengusaha akan merekrut pekerja atau buruh jika tidak tersedia pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan perusahaannya. Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dinyatakan bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melainkan pekerjaan dengan menerima upah.

Pasal 1603e ayat 1 KUH Perdata dinyatakan bahwa: “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian itu atau peraturan-peraturan atau dalam perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak menurut kebiasaan.” Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi tentang perjanjian kerja yakni: “bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Sebagai suatu Undang-Undang yang tujuannya antara lain untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan perkerja dan keluarganya.

Menurut Imam Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁵⁶

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004, yang dimaksud dengan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah: Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk

⁵⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm.40.

pekerja tertentu.⁵⁷ Dengan demikian yang dinamakan sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut;

a. Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang didasarkan atas selesainya pekerja tertentu untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun.⁵⁸

b. Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan berakhir maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum.⁵⁹

c. Bersifat musiman.

Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerja yang musiman hanya dapat dilakukan satu jenis pekerjaan waktu tertentu.⁶⁰

d. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.⁶¹

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

⁵⁷ Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004

⁵⁸ Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004

⁵⁹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004

⁶⁰ Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004

⁶¹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004

Untuk ini perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun dan tidak dapat dilakukan perubahan. Perjanjian ini dimaksudkan perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” atau “*dienstverhouding*” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (*Wetboek van Koophandel*) dalam Bab ke IV dari Buku II (Pasal 395 dan selanjutnya) memberikan suatu definisi tersendiri mengenai “perjanjian kerja laut”, yang disamping menyatakan berlakunya hampir sama dengan ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian perburuhan dari B.W, namun memberikan banyak sekali ketentuan-ketentuan khusus untuk buruh yang bekerja di kapal.

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya Hukum Perburuhan dalam Bidang Hubungan Kerja, merumuskan bahwa: Bagi penyelenggara perjanjian kerja seperti halnya dengan semua macam perjanjian ini dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai orang-orangnya, mengenai isinya dan kadang-kadang mengenai bentuknya yang tertentu. Sedang perjanjian kerja adalah dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan itu dengan membayar upah.⁶²

Setiap perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

⁶² Imam Soepomo, 1987, *Hukum Perburuhan Dalam Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, Hlm.51.

Syarat-syaratnya adalah:

- 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.⁶³

Perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan para pihak atau salah satupihak tidak mampu atau tidak cakap melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Sebaliknya, jika dibuat tanpa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut:

- a. Dibuat secara tertulis

Dalam pasal Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 57 ayat (1) disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.⁶⁴ Oleh karena itu bila dibuat secara lisan, atau bukan dalam bahasa Indonesia dan bukan dalam huruf latin, maka kesepakatan tersebut adalah tidak sah atau batal demi hukum. Konsekuensinya pekerja tersebut haruslah dianggap sebagai pekerja tetap.

⁶³ Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶⁴ Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b. Tidak boleh ada masa percobaan

Pada pasal 58 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila dalam kesepakatan kerja tersebut disyaratkan masa percobaan kerja, maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut batal demi hukum.⁶⁵

Telah diketahui bahwa hubungan kerja di Indonesia ini dilandasi oleh falsafah Pancasila, berjalan azas kekeluargaan dan gotong royong, buruh dan majikan merupakan *partner* dalam memproduksi barang dan jasa, berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu sebagai berikut.

1. Batal demi hukum

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berakhir demi hukum karena disyaratkannya masa percobaan kerja yang bertentangan dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 58, atau dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Hubungan kerja putus oleh pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;

⁶⁵ Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sepekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara;
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

BAB II

TINJAUAN MENGENAI NEGARA HUKUM, HAK ASASI MANUSIA DAN HUBUNGAN KERJA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA

A. Konsep Negara Hukum

Negara hukum¹ merupakan istilah yang meskipun kelihatan sederhana, namun mengandung muatan sejarah pemikiran panjang. Negara hukum adalah istilah Indonesia yang terbentuk dari dua suku kata, Negara²

¹ Pengertian Negara hukum (*rechts staat*) adalah lawan dari pengertian Negara kekuasaan (*machts staat*). Dasar pikiran yang mendukungnya ialah kebebasan rakyat (*liberte du citoyen*), bukannya kebesaran Negara (*gloire de l'etat*).

² Istilah Negara juga disebut dengan *state* (Inggris), *staat* (Belanda), *état* (Italia), *daulah* (Arab). Kata *staat* berasal dari akar kata latin, status atau statum yang berarti menaruh dalam keadaan berdiri, membuat berdiri, menempatkan berdiri. Uraian lebih lanjut tentang fungsi Negara dapat dilihat M. Solly Lubis, *Ilmu Negara*, Mandar Maju, Bandung, 1990, Sjahran Basah, *Ilmu Negara, Pengantar, Metode dan Sejarah Perkembangan*, Citra Aditya, Bandung, 1992.

dan hukum.³ Padanan kata ini menunjukkan bentuk dan sifat yang saling isi mengisi antara Negara di satu pihak dan hukum pada pihak yang lain. Tujuan Negara adalah untuk memelihara ketertiban hukum dijalankan dan ditegakkan melalui otoritas Negara.⁴ Negara hukum ialah Negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga Negaranya. Keadilan merupakan syarat bagi terciptanya kebahagiaan hidup untuk warga Negaranya, dan sebagai dasar dari pada keadilan itu perlu diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar ia menjadi warga Negara yang baik. Demikian pula peraturan hukum yang sebenarnya hanya ada jika peraturan hukum itu mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup antar warga Negaranya.⁵

1. Perkembangan Konsep Negara Hukum

Dalam perkembangannya muncul beragam konsep Negara hukum seperti konsep *Rechts Staat* di Negara-Negara kontinental, konsep *Rule of Law* di Negara-Negara *Anglo Saxon*, *Socialist Legality* di Negara-Negara sosialis/komunis dan Nomokrasi Islam di beberapa Negara Islam. Masing-masing mempunyai karakteristik yang beragam sesuai dengan latar belakang kemunculannya.

³ Kata hukum berasal dari bahasa Arab, *hukm*. Kata hukm terambil dari bentuk dasar *hakama-yahkumu-hukman* yang berarti menentukan, menjatuhkan dan membicarakan. Kata *hukm* adalah bentuk tunggal dari *ahkam* berarti pendapat, aturan, putusan dan hukuman. Tempat penyelesaian kasus hukum bisa dikenal dengan sebutan mahkamah. Dalam bahasa Indonesia, kata hukum berarti makna, peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa, pemerintah atau otoritas. Hukum juga bermakna undang-undang, peraturan, kaidah dan keputusan hakim. Lihat Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1994, hlm.159-160.

⁴ Sudargo Gautama, *Pengertian Tentang Negara Hukum*, Alumni, Bandung, 1983, hlm.20-21.

⁵ M. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Sinar Bakti, Jakarta, 1988, hlm.153.

Dalam Ensiklopedia Indonesia, istilah Negara hukum atau *recht staat* yang dilawankan dengan Negara kekuasaan atau *macht staat* dirumuskan: Negara hukum atau *rechtstaat*, Negara bertujuan untuk menyelenggarakan ketertiban hukum, yakni tata tertib yang umumnya berdasarkan hukum yang terdapat pada rakyat. Negara hukum menjaga ketertiban hukum supaya jangan terganggu dan agar semuanya berjalan menurut hukum. Negara kekuasaan atau *Machtstaat* adalah Negara yang bertujuan untuk memelihara dan mempertahankan kekuasaan semata-mata.⁶

R. Soepomo telah mengartikan Negara hukum sebagai Negara hukum yang menjamin adanya tertib hukum dalam masyarakat artinya memberi perlindungan hukum *pacta* masyarakat, dimana antara hukum dan kekuasaan ada hubungan timbal balik.⁷

Pada masa abad pertengahan atau awal abad modern telah muncul beberapa konsep Negara hukum **Eropa Continental**. Konsep Negara hukum di Eropa Kontinental berkembang dengan istilah *rechtstaat* (berasal dari bahasa Jerman), yang dipelopori oleh Immanuel Kant, Julius Stahl dan Fichtie. Kemunculannya dibenua Eropa timbul tidak lepas dari reaksi adanya konsep Negara polisi atau *polizei staat*. *Polizei staat* berarti Negara menyelenggarakan keamanan dan ketertiban serta memenuhi seluruh kebutuhan masyarakatnya. Tetapi konsep Negara ini lebih banyak diselewengkan oleh penguasa. Seperti yang dikatakan oleh Robertvan Mohl, “sebagai polisi yang baik melaksanakan fungsinya berdasarkan hukum serta memperhatikan masyarakat, namun yang banyak adalah polisi yang tidak baik, yang bertindak sewenangwenang terhadap rakyat dan memanfaatkan

⁶ Ensiklopedia Indonesia, Ikhtiar Baru-Van Hoeven, Jakarta, 2002, hlm. 984.

⁷ R. Soepomo, *Indonesia Negara Hukum, Seminar KetataNegaraan UUD 1945*, Jakarta, 1966, hlm.150, sebagaimana dikutip oleh Emilda Firdaus, *Penghapusan Kekerasan Terhadap Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga Dalam Perspektif HAM*, Disertasi PPS UNISBA, Bandung, 2013, hlm.71.

kekuasaan demi kepentingan sendiri atau kelompoknya”. Jadi *Rechtsstaat* muncul secara revolutif untuk menantang kekuasaan penguasa yang absolut.

Konsep Negara hukum Immanuel Kant yang ditulis dalam karya ilmiahnya yang berjudul “*Methaphysiche Anfangsgrunde*” menyebutkan bahwa pihak yang bereaksi terhadap Negara *polizei* ialah orang-orang kaya dan cendekiawan. Orang kaya (borjuis) dan cendekiawan ini menginginkan agar hak-hak kebebasan pribadi tidak diganggu, Negara hendaknya memberikan kebebasan bagi warganya untuk mengurus kepentingannya sendiri. Kongkretnya, permasalahan perekonomian menjadi urusan warga Negara dan Negara tidak ikut campur dalam penyelenggaraan tersebut. Jadi fungsi Negara dalam konteks ini hanya menjaga ketertiban dan keamanan. Oleh karena itu konsep ini biasanya disebut dengan Negara hukum penjaga malam atau *Nachtwakerstaat*l *Nachtwachterstaat* atau Negara hukum liberal seperti yang ditawarkan oleh Kant.⁸

Selain Immanuel Kant, konsep Negara hukum Eropa di tawarkan oleh Frederich Julius Stahl, dalam karya ilmiahnya yang berjudul “*Philosophie des Rechts*”, diterbitkan pada tahun 1878. Sama halnya dengan Kant, Stahl hanya memperhatikan unsur formalnya saja dan mengabaikan unsur materialnya, karena itu konsep Negara ini dinamakan konsep Negara hukum formal. Stahl berusaha menyempurnakan Negara hukum liberal milik Kant dengan memadukan paham liberal Rousseau dan menyusun Negara hukum formal dengan unsur-unsur utamanya sebagai berikut;

- 1) Mengakui dan melindungi hak asasi manusia (*gerund rechten*).
- 2) Untuk melindungi hak-hak asasi manusia, maka penyelenggaraan Negara haruslah berdasarkan teori atau konsep trias politica atau *scheiding van machten*;
- 3) Dalam melaksanakan tugasnya, pemerintah dibatasi oleh undang-undang atau *wetmatigheit van het bestuur*;

⁸ S. Gautama, *Op. Cit*, hlm.7.

- 4) Apabila dalam melaksanakan tugas pemerintah masih melanggar hak asasi, maka ada pengadilan administrasi yang mengadilinya atau *administratief recht spraak*.⁹

Titik berat dari konsep tersebut di atas menunjukkan bahwa Negara hukum bertujuan untuk melindungi hak-hak asasi manusia dan membatasi kekuasaan terhadapnya. Sehingga konsep ini hanya mendahulukan aspek formalnya semata dan hasilnya membawa persamaan pada aspek politik dan sosial saja, tetapi dalam penyelenggaraan ekonomi, kemakmuran dan kesejahteraan rakyat, Negara belum memberikan kesempatan bersaing secara bebas. Siapa yang kuat dialah yang dapat memenangkan keuntungan yang sebesar-besarnya bagi dirinya sendiri tanpa mementingkan kepentingan masyarakat.

Ketika konsep *Welfare staat* mengemuka pada abad ke dua puluh, Negara hukum mengalami perkembangan yang mendapat perhatian dari para pemikir dari berbagai bangsa yang menginginkan kehidupan yang demokratis, berkemanusiaan dan sejahtera. Di antaranya ialah konsep yang diutarakan oleh Paul Scholten yang mengemukakan unsur-unsur utama Negara hukum. Pertama, adalah adanya hak warga terhadap Negara/raja. Unsur kedua, adanya pembatasan kekuasaan. Dengan mengikuti Montesquieu, Scholten mengemukakan ada tiga kekuasaan yang harus terpisah satu sama lain, yakni kekuasaan pembentuk undang-undang (legislatif), kekuasaan pelaksana undang-undang (eksekutif) dan kekuasaan peradilan (yudikatif).

Negara kesejahteraan, pada dasarnya mengacu pada peran Negara yang aktif mengelola dan mengorganisasi perekonomian, yang di dalamnya mencakup tanggung jawab Negara untuk menjamin ketersediaan pelayanan kesejahteraan dasar dalam tingkat tertentu

⁹ Hasan Zaini Z., *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, Alumni Bandung, 1974, hlm. 154-155, sebagaimana dikutip oleh Emilda Firdaus, Op. Cit., hlm. 73.

bagi warganya. Secara umum, suatu Negara bisa digolongkan sebagai Negara kesejahteraan jika mempunyai empat pilar utamanya, yaitu:

- (i) *Social citizenship*,
- (ii) *Ull democracy*,
- (iii) *Modern industrial relation system*,
- (iv) *Right to education and the expansion of modern mass education system*.¹⁰

Selain sistem hukum Eropa Continental juga berkembang tipe *Anglo Saxon* yang kemudian dikenal dengan sebutan “*Anglo Amerika*”, mulai berkembang di Inggris pada abad XI yang sering disebut dengan sistem *Common Law* atau disebut juga “*Rule of Law*”. Dalam perkembangannya, sistem Negara hukum ini dianut oleh Inggris, serta di Negara-Negara Amerika Utara dan beberapa Negara Asia yang termasuk Negara persemakmuran Inggris dan Australia, selain di Amerika Serikat sendiri.¹¹

Konsep ini sudah terlihat dalam pemikiran John Locke, yang membagi kekuasaan Negara menjadi tiga bagian. Antara lain dia membagi kekuasaan membuat undang-undang dan kekuasaan pelaksana undang-undang dan ini berkaitan erat dengan konsep *Rule of Law* yang sedang berkembang di Inggris pada waktu itu. Di Inggris, *Rule of Law* dikaitkan dengan eksistensi hakim dalam rangka menegakkan *Rule of Law*.

Albert Van Dicey, seorang pemikir Inggris yang terkenal, menulis buku yang berjudul “*Introduction to Study of The Law of The Constitution*”, mengemukakan ada 3 unsur utama *Rule of Law* sebagai berikut:¹²

¹⁰ Esping-Anderson, dalam Darmawan Triwibowo dan Sugeng Bahangijo, *Mimpi Negara Kesejahteraan*, LP3ES, 2006, hlm.3.

¹¹ R. Abdoel Djamali, *Pengantar Hukum Indonesia*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2001, hlm.69.

¹² Dahlan Thaib, *Kedaulatan rakyat, Negara Hukum Dan Konstitusi*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hlm.24.

Supremacy of law; yang memiliki kekuasaan tertinggi dalam suatu Negara ialah hukum (kedaulatan hukum).

- 1) *Equality before the law*; kesamaan kedudukan di depan hukum untuk semua warga Negara, baik selaku pribadi maupun statusnya sebagai pejabat memberikan kesempatan bersaing secara bebas. Siapa yang kuat dialah yang dapat memenangkan keuntungan yang sebesar-besarnya bagi dirinya sendiri tanpa mementingkan kepentingan masyarakat.
- 2) *Constitution based on individual right*; konstitusi tidak merupakan sumber dari hak asasi manusia dan jika hak asasi manusia itu diletakkan dalam konstitusi, maka hal itu hanyalah sebagai penegasan bahwa hak asasi manusia itu harus dilindungi.

Sendi utama konsep hukum Anglo Saxon adalah pada putusan pengadilan (yurisprudensi), yaitu berkembang dari kasus-kasus konkret yang kemudian melahirkan berbagai kaidah dan asas-asas hukum, sehingga sering disebut dengan system hukum yang berdasarkan atas kasus atau *case law system*.

Konsep *the Rule of Law* yang dikemukakan oleh Albert Van Dacey pada tahun 1885 sudah mengalami perubahan sepanjang perjalanannya. Konsep ini dipandang dapat disalah tafsirkan, karena *Rule of Law* dapat pula diartikan sebagai hukum yang baik berdiri di atas penguasa yang baik dan dihormati oleh penguasa dan dapat juga diartikan sebagai hukum yang buruk dibuat secara sewenang-wenang dan dilaksanakan secara sewenang-wenang oleh seorang tirani.¹³

Wade dan Philips dalam penelitiannya yang dimuat dalam “*Constitutional Law*”, memaparkan bahwa konsep *Rule of Law* yang dilaksanakan pada tahun 1955 sudah berbeda dibandingkan dengan waktu awalnya. Mengenai unsur pertama dalam konsep *Rule of Law* yaitu supremasi hukum, sampai hari ini masih menjadi unsur terpenting dalam konstitusi Inggris. Meskipun ada kelompok

¹³ M. Tahir Azhary, *Negara Hukum Indonesia, Analisis Yuridis Normatif Tentang Unsur-Unsurnya*, UI Press, 1995, hlm.42.

yang taat pada hukum yang khusus bagi kelompoknya yang oleh pengadilan diadili secara khusus pula, seperti kelompok militer yang berada di dalam yuridiksi pengadilan militer, kelompok gereja yang diadili oleh pengadilan gereja. Disamping itu, meskipun supremasi hukum masih merupakan unsur esensial, namun Negara turut campur dalam berbagai bidang individual warga Negara. Karena itu dengan syarat kepentingan umum, Negara atau pemerintah dapat mengambil tindakan yang tidak mungkin dapat dibayangkan terlebih dahulu. Tindakan ini sudah barang tentu didasarkan pada apa yang disebut dengan *freies ermessen*. Hal ini tentunya mengurangi kadar supremasi hukum.

Mengenai unsur kedua, yaitu kesamaan di hadapan hukum. Hal ini tidaklah berarti bahwa kekuasaan warga Negara dapat disamakan dengan kekuasaan pejabat Negara. Pemberian kekuasaan khusus kepada pejabat Negara untuk melaksanakan tugas kenegaraan dianggap tidak melanggar *Rule of Law*. Selain itu, ada pula yang merupakan pengecualian, diantaranya; (a) hak imunitas bagi raja, (b) wakil Negara asing juga memiliki hak kekebalan. (c) persatuan dagang dapat mengatur sendiri urusannya ke dalam, dan (d) adanya kekuasaan arbitrase.

Hal di atas dianggap oleh sebagian ahli adalah mengurangi makna dari *equality before the law*. Selain kedua sarjana tersebut, pada tahun 1976, Roberto Mangabeira, menulis karya "*Law in Modern Society*" yang menyebutkan bahwa dewasa ini terjadi; pertama, meluasnya arti "kepentingan umum", seperti pengawasan terhadap kontrak-kontrak yang curang, penimbunan barang, monopoli. Hal itu menunjukkan bahwa campur tangan pemerintah menjadi lebih luas. Kedua, adanya peralihan dari gaya formalitas dari *Rule of Law* ke orientasi *procedural* yang substantif dari keadilan. Hal initerjadi dikarenakan dinamika Negara kesejahteraan (*the welfare state*). Hal terakhir ini biasanya disebut *due proses of law*. Negara Inggris lebih mengutamakan bagaimana caranya agar keadilan benar-benar

dinikmati oleh warganya.¹⁴

Selain konsep Negara hukum *Anglo Saxon* terdapat juga konsep Negara hukum komunis. Beberapa orang berusaha mengasal-usulkan doktrin sosialis kepada Plato, sementara beberapa yang lainnya kepada ajaran Kristen, dan banyak lagi, secara sangat masuk akal, mengasal-usulkannya kepada gerakan radikal yang muncul dalam Perang Sipil Inggris pada abad ke-17. Namun sosialisme modern, dengan sekelompok ide dan gerakannya yang terus berkembang, baru muncul di Eropa awal abad ke-19. Apa yang menjadi faktor-faktor penyebabnya telah menjadi bahan perdebatan yang berlangsung lama, namun secara luas disepakati bahwa yang menjadi faktor-faktor utamanya ialah adanya perubahan-perubahan ekonomi dan sosial yang sangat cepat, yang terkait urbanisasi dan industrialisasi. Perubahan-perubahan itu bukan saja meruntuhkan ekonomi pedesaan, namun juga menyebabkan terjadinya keruntuhan norma-norma dan nilai-nilai yang menjadi tiang penyangga tatanan-tatanan tradisional.¹⁵

Socialist Legality adalah suatu konsep yang dianut oleh Negara komunis/sosialis yang tampaknya hendak mengimbangi konsep *Rule of Law* yang dipelopori oleh Negara-Negara *Anglo Saxon*. Kemunculannya tak lepas dari nuansa politis dalam konteks hubungan internasional yang tampak dalam penyelenggaraan *Warsawa Collegium* pada tahun 1958 yang dihadiri oleh sarjana-sarjana Negara-Negara sosialis.¹⁶

Socialist legality memberikan jaminan hak-hak dan kebebasan politik para warga Negara, melindungi pekerja, perumahan dan hak-hak serta kepentingan jasmani perseorangan, dan kehidupan,

¹⁴ Ibid, hlm.43.

¹⁵ Michael Newman sebagaimana diterjemahkan oleh Eko Prasetyo Dharmawan, *Sosialisme Abad 21 Jalan Alternatif Atas Neoliberalisme*, Resistbook, Yogyakarta, 2006, hlm.1-2.

¹⁶ Oemar Seno Adji, *Peradilan Bebas Negara Hukum*, Erlangga, Jakarta, hlm.18.

kesehatan, kemuliaan dan reputasi mereka, hal ini dapat dilihat pada Undang-undang Dasar Uni Soviet (USSR). Ketentuan ini dapat dilihat dari pasal-pasal USSR yang memuat hal tersebut, sebagai contoh; pasal 34, yang menjamin persamaan warga Negara di depan hukum, pasal 36, mengakui keberadaan ras, bangsa dan suku dan pengakuan tersebut ditandai dengan tidak adanya diskriminasi. Pasal 39, hak-hak asasi warga dijamin dengan undang-undang dasar. Pasal 48, menjamin hak-hak politik dan sosial warga, seperti, hak memilih dan dipilih, hak ikut serta dalam pelaksanaan dan kontrol politik terhadap pemerintah dan sebagainya. Dan masih banyak lagi kalau kita mencermati perlindungan hak-hak asasi manusia dalam undang-undang Uni Soviet tersebut.¹⁷

Hanya saja dalam pelaksanaannya, terjadi ketimpangan, yang terjadi bukannya penegakan hak asasi manusia tetapi merupakan pereduksian hak asasi tersebut. Misalnya, tidak diizinkan masyarakat untuk terlibat politik secara individual. Pengakuan hak politik warga terletak pada kelompok sosial. Pengakuan hak individu tidak menjadi nomor satu, bahkan dalam Negara hukum ini tidak adanya pengakuan terhadap hak milik pribadi. Begitu juga dengan kebebasan memeluk agama dan upacara sembahyang, disamakan dengan kesejajaran dengan propaganda anti-agama (atheis). Hukum dan peradilan hanya menjadi alat bagi kaum komunis untuk mengamankan eksistensi partai komunis. Meskipun dalam undang-undang USSR hakim-hakim ditentukan oleh presidium USSR.

Persamaan *Socialist Legality* dengan *Rule of Law* terletak pada pengakuan hukum, hakim yang bebas dan impartial serta prinsip legalitas. Sedangkan perbedaannya meliputi sebagai berikut:

- 1) Fokus pembatasannya pada orang/pejabat lembaga Negara untuk melindungi hak individual (*Rule of Law*), sedangkan *Socialist Legality* fokus pembatasannya terhadap terhadap hak individual dan orang/pejabat/lembaga Negara.

¹⁷ Ibid, hlm.61.

- 2) Dalam *Rule of Law*, prinsip-prinsip, lembaga-lembaga dan prosesnya dipandang lebih penting untuk melindungi individu dari tindakan pemerintah yang sewenang-wenang. Sedangkan *Socialist Legality* lebih menekankan pada adanya realisasi dari sosialisme dan hukum sebagai alat mencapai sosialisme di atas hukum.¹⁸

Dari uraian diatas tergambar bahwa konsep *Rechtsstaat* dan *Rule of Law* didasarkan kepada perlindungan hak-hak individu sebagai hal yang utama. Kecenderungan ini dilatarbelakangi oleh semangat liberalism yang bertumpu pada paham individualisme. Sebagai antitesanya memunculkan konsep *Socialist Legality* yang mengedepankan kepentingan Negara di atas segalanya, termasuk mengorbankan kepentingan individu.

2. Konsep Negara Hukum Nomokrasi Islam

Selanjutnya akan disampaikan tentang konsep Negara hukum model nomokrasi Islam. Nomokrasi adalah Negara yang dijalankan berdasarkan al-Qur'an dan as-sunnah. Negara ini telah muncul dengan berdirinya Negara Madinah yang dipimpin oleh seorang nabi agung Muhammad SAW. Majid Khadduri mengutip rumusan nomokrasi dari *The Oxford Dictionary* sebagai berikut, "Nomokrasi adalah suatu system pemerintahan yang didasarkan pada suatu kode hukum, suatu *Rule of Law* dalam masyarakat". M. Tahir Azhary juga menegaskan bahwa rumusan nomokrasi tersebut masih mengandung atau merupakan *genus begrip*, karena itu dalam kaitannya dengan konsep Negara menurut Islam, maka nomokrasi Islam adalah predikat yang tepat.¹⁹

¹⁸ FH dan IP Kemasyarakatan UI, *Indonesia Negara Hukum*, Kumpulan Makalah Seminar KetataNegaraan UUD 1945, Seruling Masa, Jakarta, 1966, hlm.34-35., sebagaimana dikutip oleh Emilda Firdaus, *Op.Cit.*, hlm. 80.

¹⁹ M.Tahir Azhari, *Op. Cit.*, hlm.65.

Nomokrasi Islam memiliki beberapa prinsip umum yang meliputi; prinsip kekuasaan sebagai amanah, prinsip keadilan, prinsip persamaan, prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, prinsip peradilan bebas, prinsip perdamaian, prinsip kesejahteraan dan prinsip ketaatan rakyat. Berbeda dengan konsep Negara hukum lainnya, nomokrasi Islam lebih menekankan adanya keseimbangan antara hak individu dengan hak komunal. Prinsip-prinsip tersebut tercantum dalam al-Qur'an dan dijabarkan dalam sunnah Rasulullah.

Menurut Fahmi Huwaydi, ciri-ciri Negara menurut Islam adalah:

- (1) Kekuasaan dipegang oleh umat;
- (2) Masyarakat ikut berperan dan bertanggung jawab;
- (3) Kebebasan adalah hak semua orang;
- (4) Persamaan diantara semua manusia;
- (5) Kelompok yang berbeda juga memiliki legalitas;
- (6) Kelaliman mutlak tidak diperbolehkan;
- (7) Undang-undang diatas segalanya.²⁰

Berdasarkan pemaparan konsep Negara hukum di atas, dapatlah ditarik benang merah bahwa latar belakang sejarah dan konsep nilai yang dianut suatu bangsa akan berpengaruh terhadap tipikal Negara hukum yang dipilih. Kenyataan ini dipertegas dalam "*Areportof Intemational Congress of Jurist*" yang menyebutkan bahwa "prinsip, institusi, dan prosedur", tidak selalu identik, tetapi secara luas serupa. Tradisi dari Negara-Negara di dunia berlainan, sering mempunyai latar belakang dan struktur politik dan ekonomi yang bervariasi, telah terbukti penting untuk melindungi individu dari pemerintah yang sewenang-wenang, dan memungkinkannya untuk menikmati harkat martabat manusia.

²⁰ Fahmi Huwaydi, *Demokrasi Oposisi Dan Masyarakat Madani, Isu-Isu Besar Politik Islam*, terjemahan Muh.Abdul Ghafar, Mizan, Bandung,1996, hlm.160-161.

Implementasi konsep Negara hukum memungkinkan adanya perbedaan baik pada asas, kelembagaan, maupun pelaksanaannya. Hal tersebut sangat erat hubungannya dengan perjalanan dan kultur setiap bangsa yang bersangkutan. Hal ini merupakan penegasan lebih lanjut dari keputusan *International Commission of Jurist* tahun 1955 yang diadakan di Athena. Dalam hal itu ditetapkan standar unsur-unsur Negara hukum, yaitu:²¹

- a. Keamanan pribadi harus dijamin;
- b. Tidak ada hak-hak fundamental dapat ditafsirkan, seperti memungkinkan suatu daerah atau alat pelengkap Negara mengeluarkan suatu peraturan untuk mengambil tindakan terhadap hak-hak fundamental itu;
- c. Penjaminan terhadap kebebasan mengeluarkan pendapat;
- d. Kehidupan pribadi orang harus tidak dilanggar;
- e. Kebebasan beragama harus dijamin;
- f. Hak untuk mendapatkan pengajaran;
- g. Hak untuk berkumpul dan berserikat;
- h. Peradilan bebas dan tidak memihak;
- i. Dan kebebasan memilih dan dipilih dalam politik.

3. Konsep Negara Hukum di Indonesia

Indonesia sebagai Negara yang beradab yang diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945 juga menegaskan dirinya sebagai Negara hukum. Sebagai Negara yang baru berumur 59 tahun dan bagian dari sejarah keberadaan Negara di dunia, maka konsep Negara hukum Indonesia yang demokratis tidak bisa lepas dari pengaruh pergulatan konsep Negara hukum yang telah lama muncul. Pertanyaan yang muncul kemudian adalah apakah konsep Negara hukum Pancasila yang demokratis benar-benar merupakan hasil

²¹ Sri Soemantri, *Tentang Lembaga-Lembaga Negara Menurut UUD 1945*, Alumni, Bandung, hlm.13.

cipta bangsa Indonesia atau produk transplantasi produk barat. Hal inilah yang pada akhirnya memunculkan problem identitas Negara hukum Indonesia yang demokratis.

Berdasarkan kepustakaan Indonesia, istilah Negara hukum merupakan terjemahan langsung dari *Rechtsstaat*. Banyak tokoh-tokoh dibidang tata Negara yang berpendapat dan menegaskan hal tersebut, antara lain Djokosoetono yang mengatakan istilah Negara hukum yang demokratis (*demokratische rechtsstaat*) sesungguhnya merupakan terjemahan yang salah dari istilah *Rechtsstaat*, padahal yang penting atau primary adalah *Rechtsstaat*. Sementara itu M. Yamin berpendapat sama, menurutnya Republik Indonesia ialah Negara hukum (*rechtsstaat, government of law*) tempat keadilan yang tertulis berlaku, bukanlah Negara polisi atau Negara militer, tempat polisi dan tentara memegang keadilan dan perintah. Bukan pula Negara kekuasaan (*machtsstaat*) tempat senjata dan kekuatan pemerintah memerintah dengan sewenang-wenang.²²

Dari beberapa pengertian diatas dapat dikatakan bahwa istilah *Rechtsstaat* sama artinya dengan Negara hukum. Selain istilah *rechtsstaat*, juga dikenal istilah *Rule of Law*, yang diartikan sama dengan Negara hukum. Banyak para pakar berpendapat hal berpendapat bahwa istilah Negara hukum Indonesia sebenarnya cenderung kearah *Rule of Law*. Ismail Suni dalam kertas kerjanya yang disampaikan dalam munas III Persahi pada tahun 1966 menyebutkan, "Situasi umum di negeri kita di tahun-tahun pelaksanaan demokrasi terpimpin, dimana kepastian hukum tidak terdapat dalam arti sebenarnya, *that the Rule of Law absent in Indonesia*. Negara kita bukanlah Negara hukum, tetapi untuk sebagian ialah Negara hukum. Keempat syarat Negara hukum tidak terdapat dalam Negara hukum Indonesia."²³

Demikian pula Sidarta Gautama, yang menyamakan *Rule of Law* dengan Negara hukum, katanya dan jika kita berbuat demikian,

²² M. Tahir Azhari, *Op.Cit.*, hlm.31.

²³ Fahmi Huwaydi, *Op.Cit.*, hlm. 45.

maka pertama-tama kita lihat bahwa dalam suatu Negara hukum, terdapat pembatasan kekuasaan Negara terhadap perseorangan, Negara tidak maha kuasa, tidak berperilaku sewenang-wenang terhadap masyarakat. Tindakan-tindakan Negara selalu dibatasi oleh hukum, dan inilah apa yang orang Inggris namakan dengan *Rule of Law*. Morch Kusnardi juga menegaskan Negara hukum sama dengan *Rule of Law*.

Selain itu adapula pendapat yang berbeda, yaitu dari Philipus M. Hadjon, yang tidak menyetujui istilah Negara hukum disamakan dengan istilah *Rechtsstaat* ataupun *Rule of Law*. Lebih-lebih lagi kalau itu dikaitkan dengan konsep tentang pengakuan dan harkat martabat manusia. Ia juga membedakan *Rule of Law* dan *Rechtsstaat* berdasarkan latar belakang dan system hukum yang menopang istilah tersebut. Konsep *Rechtsstaat* lahir menentang absolutisme sehingga sifatnya revolusioner. Konsep *Rule of Law* berkembang secara evolusioner. Hal ini tampak dari isi dan kriteria *Rechtsstaat* dan *Rule of Law*.

Philipus M. Hadjon menambahkan bahwa "konsep *rechtsstaat*" bertumpu atas dasar sistem hukum kontinental atau yang biasa disebut dengan *Civil law*, atau *Modem Roman Law*. Sedangkan konsep *Rule of Law* bertumpu pada sistem hukum *common law*. Karakter *civil law* adalah "administratif", sedangkan karakter dari sistem hukum *common law* adalah "judicial".

Meskipun terdapat dualitas istilah Negara hukum, namun kedua istilah di atas dapat digunakan dalam makna Negara hukum. Mengingat keduanya mempunyai arah yang sama, yaitu mencegah kekuasaan yang absolut dan menjaga serta menjamin hak asasi manusia. Perbedaan dari istilah tersebut hanyalah terdapat pada arti materiil atau isinya yang disebabkan oleh latar belakang sejarah dan pandangan hidup suatu bangsa. Diantara berbagai istilah tersebut, Negara hukum Indonesia lebih tepat disebut dengan Negara hukum Pancasila yang demokratis. Secara historis, istilah tersebut merupakan

hasil kesepakatan para *Founding Fathers* bagi berdirinya NKRI dan telah diperkuat secara yuridis dalam UUD 1945 menyebutkan bahwa Negara Indonesia adalah Negara hukum yang berdasarkan Pancasila dan demokrasi. Adapun secara sosiologis istilah ini sudah menjadi *acceptable* bagi masyarakat Indonesia.

Kemerdekaan Republik Indonesia merupakan hasil perjuangan segenap bangsa dalam melawan penindasan penjajah. Perjuangan inilah yang pada akhirnya menimbulkan Negara hukum Pancasila yang demokratis. Oleh karena itu konsep Negara hukum Pancasila yang demokratis tidak hanya bersifat revolusioner akan tetapi juga bersifat radikal. Artinya terbentuknya Negara hukum Pancasila yang demokratis tidak hanya bertolak dari perlawanan terhadap penguasa yang absolut akan tetapi juga melawan penjajah yang absolut.

Berdasarkan latar belakang sejarahnya, baik konsep *the Rule of Law* maupun konsep *Rechtsstaat*, lahir dalam suatu usaha menentang penguasa sedangkan Negara republik Indonesia sejak dalam perencanaan berdirinya jelas jelas menentang kesewenangan dan absolutisme. Oleh sebab itu jiwa dan isi Negara hukum Pancasila seyogyanya tidaklah begitu saja mengalihkan konsep *Rule of Law* dan konsep *Rechtsstaat*.

Kedua konsep hukum barat diatas menempatkan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia sebagai titik sentral, sedangkan Negara hukum Pancasila dalam pembahasannya tidak menghendaki masuknya konsep hak asasi manusia barat yang sifatnya individualistis. Bagi Negara hukum Pancasila yang demokratis yang menjadi titik sentral ialah keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan kepada asas kerukunan.²⁴

Pembangunan nasional Indonesia dilaksanakan dalam rangka mewujudkan cita-cita nasional sebagaimana difilosofikan dalam Pancasila yang kemudian dirumuskan dalam Pembukaan Undang-

²⁴ Ibid, hlm.84.

Undang Dasar 1945 yang berbunyi:

“.....untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.....”²⁵

Ketentuan tersebut merupakan landasan bagi arah politik hukum dalam pembangunan hukum nasional, sehingga sampai saat ini masyarakat bertumpu pada kata “segenap bangsa” sebagai asas tentang persatuan seluruh bangsa Indonesia. Di samping itu, kata “melindungi” mengandung asas perlindungan (hukum) pada segenap bangsa Indonesia, tanpa terkecuali.²⁶ Artinya Negara turut campur dan bertanggung jawab dalam upaya mengangkat harkat dan martabat manusia sebagai perwujudan perlindungan hukum.²⁷ Turut campurnya Negara, karena Indonesia mengklaim sebagai Negara hukum berdasarkan pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “Negara Indonesia adalah Negara hukum.”²⁸

Pengklaiman sebagai Negara hukum apabila dicermati dan ditelusuri dari substansi Pembukaan dan Batang Tubuh Undang-Undang Dasar 1945, Indonesia menganut Negara hukum materiil atau diistilahkan dengan Negara hukum kesejahteraan atau Negara kemakmuran²⁹ yang menjamin keadilan kepada warganya yang tercipta karena atas berkat rahmat Allah Yang Maha Kuasa (*baldatun thayyibatun ghaffur*) dan dengan di dorong oleh keinginan luhur bangsa untuk berkehidupan, kebangsaan yang bebas, merdeka

²⁵ Lihat Pembukaan Undang-Undang dasar 1945 alenia ke IV

²⁶ Az. Nasution, *Hukum Perlindungan Konsumen (Suatu Pengantar)*, Diadit Media, Jakarta, 2002, hlm.31.

²⁷ M. Arief Amarullaah, *Politik Hukum Pidana Dalam Perlindungan Korban Kejahatan Ekonomi di Bidang Perbankan*, Banyumedia, Malang, 2007, hlm.2.

²⁸ Lihat Undang-Undang Dasar 1945 pasal 1 ayat (3)

²⁹ Wiratni Ahmadi, *Perlindungan Hukum Bagi Wajib Pajak Dalam Penyelesaian Sengketa Pajak*, Refika Aditama, Bandung, 2006, hlm.2.

berdasarkan suatu ketertiban menuju kesejahteraan.³⁰

Di dalam Penjelasan UUD 1945 disebutkan secara tegas bahwa Negara RI adalah berdasarkan atas hukum (*Rechtsstaat*), tidak atas kekuasaan belaka (*Machtsstaat*). Demikian pula di dalam UUD lainnya yang pernah berlaku di Indonesia, yaitu Konstitusi Republik Indonesia Serikat (KRIS) dan Undang Undang Dasar Sementara (UUDS) 1950 dinyatakan dengan tegas di dalam pasalnya bahwa Indonesia Negara hukum. Dari prinsip yang dimuat dalam hukum dasar tersebut, mengandung arti:

- (a) Kekuasaan tertinggi di dalam Negara Indonesia adalah hukum yang dibuat oleh rakyat melalui wakil-wakilnya sebagai pemegang kedaulatan.
- (b) Sistem pemerintahan Negara, atau cara penyelenggaraan Negara memerlukan kekuasaan akan tetapi kekuasaan tersebut dibatasi oleh hukum.

Jadi pengertian Negara hukum adalah lawan dari pengertian Negara kekuasaan, dasar pemikiran yang mendukungnya ialah kebebasan warga Negara, bukan kebebasan Negara. Tujuannya ialah untuk memelihara ketertiban umum, jadi Negara adalah hamba masyarakat yang ditugaskan dan dipercayai untuk memelihara ketertiban tersebut.

Perlu dipahami bahwa ide *Rechtstaat* mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam merumuskan suatu konsep Negara hukum yang bercirikan Indonesia. Dalam merumuskan konsep Negara hukum yang bercirikan Indonesia ini pertama-tama harus dipahami secara jelas ide dasar Negara hukum Indonesia yang diilhami oleh ide *Rechtsstaat*. Hal ini dilakukan atas dasar pertimbangan bahwa Negara hukum sebagaimana yang dinyatakan secara tegas dalam Penjelasan UUD 1945. Di samping

³⁰ Moh. Busyro Muqoddas, *Politik Pembangunan Hukum Nasional*, UII Press, Yogyakarta, 1992, hlm.43. Bandingkan Muhammad Tahir Azhary, *Negara Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2003, hlm.107.

itu, arah dan wujud Negara hukum terkandung di dalam cita hukum (*Rechtsidee*) yaitu ide dari budaya bangsa Indonesia tentang bagaimana yang dinamakan hukum.

Cita hukum (*Rechtsidee*) menurut Rudolf Stammer³¹ adalah konstruksi pikir yang mengarahkan hukum pada citacita yang diinginkan masyarakat. Cita hukum berfungsi sebagai pemandu untuk mencapai apa yang diharapkan. Cita hukum itu mengandung prinsip yang berlaku sebagai norma bagi keadilan atau ketidakadilan hukum, dengan demikian cita hukum secara serentak memberikan manfaat ganda, yaitu dengan cita hukum dapat diuji hukum positif yang berlaku, dan pada cita hukum dapat arahkan hukum positif menuju hukum yang adil.

Secara spesifik Stammer mengidentifikasi cita hukum sebagai kemauan yuridis, yaitu suatu kemauan yang mendorong setiap orang untuk membentuk peraturanperaturan bagi masyarakat dalam hukum positif. Disini terlihat bahwa kemauan yuridis merupakan kemauan dasar dan syarat bagi seluruh hukum positif. Kemauan yuridis ini bersifat transendental, yaitu bahwa kemauan ini berfungsi sebagai prinsip terakhir dari segala pengertian tentang hukum.³² Cita hukum mengandung arti bahwa pada hakekatnya hukum sebagai aturan tingkah laku masyarakat berakar pada gagasan, rasa, karsa, cipta dan pikiran dari masyarakat itu sendiri.³³

Bagi bangsa Indonesia, cita hukum (*Rechtsidee*) tertuang dalam Pembukaan UUD 1945: Pokok-pokok pikiran yang terkandung dalam Pembukaan UUD 1945 mewujudkan cita hukum (*Rechtsidee*) yang menguasai hukum dasar Negara, baik hukum dasar yang tertulis (Undang-Undang Dasar) maupun hukum yang tidak tertulis.

Cita hukum itu terbentuk dalam pikiran dan sanubari manusia sebagai produk berpadunya pandangan hidup, keyakinan, keagamaan

³¹ Fahmi Huwaydi, *Op.Cit.*, hlm70.

³² *Ibid*, hlm.72.

³³ *Ibid.*, hlm74.

dan kenyataan yang diproyeksikan pada proses pengkaidahan perilaku warga masyarakat yang mewujudkan keadilan, hasil guna, dan kepastian hukum. Dalam dinamika kehidupan kemasyarakatan, cita hukum akan mempengaruhi dan berfungsi sebagai asas umum yang mempedomani (*guiding principle*), norma kritik (kaidah evaluasi) dan faktor yang memotivasi dalam pembentukan, penemuan dan penerapan hukum.³⁴

Untuk melindungi hak asasi manusia dalam konsep *Rule of Law* mengedepankan prinsip *equality before the law*, sedangkan dalam konsep *Rechtsstaat* mengedepankan prinsip “*wetmatigheid*” kemudian menjadi “*rcchtsmatigheid*”, Negara Republik Indonesia yang menghendaki keserasian hubungan antara rakyat dan pemerintah, lebih mengedepankan asas kerukunan dalam hubungan antara rakyat dan pemerintah. Dari asas ini berkembang element-element lain dari konsep Negara hukum pancasila yang demokratis, yaitu; terjadinya hubungan fungsional yang proporsional antara kekuasaan-kekuasaan Negara, penyelesaian sengketa secara musyawarah, sedangkan pengadilan merupakan sarana terakhir dan tentang hak asasi manusia tidaklah menekankan hak atau kewajiban tetapi terjadinya keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Oleh karena itu, Negara hukum Indonesia dapat dipahami dari semangat perjuangan sebagai substansi hukum yang tidak tertulis dan hukum formilnya yang bersifat tertulis. Semangat perjuangan menimbulkan rasa persatuan dan kesatuan yang tercermin dalam kesepakatan untuk mendirikan Negara Indonesia yang satu. Artinya Negara hukum Indonesia bertolak dari pluralisme pandangan hidup yang menjelma menjadi kesatuan pandangan hidup. Kesatuan pandangan hidup menciptakan proses dialogis nilai-nilai kebangsaan yang terjelma dalam semangat Bhinneka Tunggal Ika, meskipun berbeda-beda tetapi tetap satu juga. Oleh karena itu identitas Negara

³⁴Mukhtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Dalam Pembangunan*., Alumni, Bandung, cetakan iii, 2002, hlm 55.

hukum Indonesia berisi kristalisasi nilai-nilai pluralisme dari berbagai golongan yang dijadikan sebagai suatu kesepakatan politik.

Namun jika dipahami dari sejarah perjuangan dan nilai-nilai yang terkandung dalam Negara hukum Pancasila yang demokratis dapatlah dipahami adanya perbedaan konsep Negara hukum Indonesia yang demokratis dengan konsep Negara hukum lainnya. Adapun karakteristik tertentu yang menjadi identitas Negara hukum Pancasila yang demokratis adalah:³⁵

- 1) Hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas kerukunan.

Ide hubungan antara pemerintah dan rakyat telah dilontarkan oleh **pendiri** bangsa kita pada waktu merumuskan dasar Negara Indonesia. Hubungan tersebut harus dilandasi dengan konsep gotong royong. Konsep gotong royong ialah konsep hukum adat, maka dari itu untuk memahaminya haruslah dilakukan dengan penelusuran kehidupan masyarakat adat.

- 2) Hubungan fungsional yang proposional antara kekuasaan Negara. Sebagai Negara modern, kita mengenal konsep pemecahan kekuasaan Negara yang terbagi didalam macam-macam organ Negara yang sebelumnya kita tidak kenal dalam masyarakat adat. Namun segala bentuk pembagian ataupun pemecahan kekuasaan tersebut haruslah berdasarkan asas hukum adat tersebut yaitu asas gotong royong. Dengan demikian antara kekuasaan yang satu dengan yang lainnya tidak perlu adanya pemisahan yang tegas dikarenakan atas dasar kegotong royongan. Antara kekuasaan yang satu dengan yang lainnya terjadi suatu hubungan fungsional yang proporsional.
- 3) Penyelesaian sengketa melalui musyawarah dan perdilan adalah terakhir.

Adanya jalinan hubungan antara pemerintah dan rakyat yang berdasarkan asas kerukunan, tidaklah berarti antara pemerintah

³⁵ *Ibid.*

dan rakyat tidak terjadi perselisihan. Maksud dari asas gotong royong diatas lebih merupakan berupaya preventif dalam menghindari sengketa tersebut. Maka jalan utama yang dilakukan ialah musyawarah.

4) Keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Keseimbangan antara hak dan kewajiban ini menghendaki adanya hubungan timbal balik antara rakyat dan pemerintah. Rakyat hendaknya taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, namun rakyat mempunyai hak-hak tertentu yang tidak boleh dilanggar oleh pemerintah. Konsep ini jelas berbeda dengan konsep *Rechtstaats/Rule of Law* yang mengedepankan kebebasan individu, maupun konsep *Socialist Legality* yang mengedepankan hak mengatur Negara.

Konsep Negara hukum Pancasila yang demokratis menghendaki adanya keserasian dalam konteks mengedepankan kepentingan umum. Kepentingan umum didahulukan sebagai wujud penghargaan terhadap konsep kebersamaan, namun tetap tidak boleh merugikan kepentingan individu. Adanya keseimbangan tersebut dalam Negara hukum Pancasila, diharapkan akan melahirkan asas kerukunan. Asas kerukunan akan menciptakan keserasian hubungan pemerintah dan rakyat.

Pancasila adalah ideologi yang terbuka, artinya ideologi Pancasila harus senantiasa dapat disesuaikan dengan perkembangan zaman agar tidak bersifat kaku. Elastisitas ini pada akhirnya menjadikan ideologi Pancasila sebagai ideologi yang hidup. Implikasi legis dari konsep ini adalah adanya elastisitas terhadap Negara hukum Pancasila yang demokratis.

Perkembangan sejarah Negara hukum di dunia sebenarnya pun tak lepas dari realitas semacam itu. Pemaparan sebelumnya menunjukkan terjadinya interpretasi yang hidup terhadap konsep Negara hukum tersebut yang memunculkan konsep Negara hukum

yang beragam pula. Interpretasi yang hidup terhadap konsep Negara hukum beranjak dari fenomena yang dihadapi oleh suatu bangsa yang bermuara pada realisasi pemenuhan kemaslahatan umum.

Fenomena Negara hukum Pancasila yang demokratis memperlihatkan bahwa adanya karakteristik jiwa dan nilai bangsa tersendiri yang memunculkan karakteristik Negara hukum Pancasila yang demokratis. Dalam konteks ini, Negara hukum Pancasila yang demokratis tidak bisa disamakan begitu saja dengan konsep Negara hukum lainnya. Selain mengakui adanya asas-asas Negara hukum pada umumnya, seperti adanya perlindungan terhadap hak asasi manusia, peradilan yang bebas dan tidak memihak serta tidak dipengaruhi oleh sesuatu kekuasaan atau kekuatan apapun juga dan legalitas dalam arti hukum dan segala bentuknya, Negara hukum Pancasila juga mengenal prinsip-prinsip lainnya yaitu hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas kerukunan, hubungan fungsional yang proposional antara kekuasaan-kekuasaan Negara, penyelesaian sengketa melalui musyawarah dan peradilan merupakan sarana terakhir serta keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Konsep ini tampaknya masih sangat umum sehingga menimbulkan problem interpretasi ditingkat praktis. Keumuman konsep ini harus dipahami sebagai upaya positif dalam menciptakan Negara hukum Pancasila yang demokratis yang senantiasa dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Permasalahan yang muncul kemudian adalah bagaimana memberikan interpretasi terhadap konsep Negara hukum yang masih umum tersebut. Oleh karena itu perlu ada acuan maupun Batasan yang jelas bagi interpretasi kreatif tersebut.

Penafsiran terhadap konsep Negara hukum Pancasila yang demokratis haruslah berpijak dari nilai-nilai Pancasila itu sendiri. Nilai-nilai ini dijabarkan lebih lanjut dalam UUD 1945 yang mempunyai dua dimensi yaitu dimensi hukum tertulis (formil)

dan dimensi hukum tidak tertulis (substansial). Hukum tertulis merupakan hukum yang dicantumkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Sedangkan hukum tidak tertulis merupakan hukum yang masih hidup dalam keyakinan masyarakat yang beranjak dari nilai etis maupun nilai-nilai religious masyarakat tersebut.

Apabila hal tersebut dilihat dari sudut sejarah hukum sejarah hukum, bahwa Indonesia sebagai suatu bangsa yang memasuki Negara kesejahteraan ditandai dengan berkembangnya hukum yang melindungi pihak yang lemah.³⁶ Pada periode ini Negara mulai memperhatikan perlindungan pekerja dalam menyelenggarakan kemakmuran warganya untuk kepentingan seluruh rakyat dan Negara, sehingga fungsi Negara dan pemerintah makin luas, baik dibidang politik, ekonomi, sosial dan kultural.³⁷ Hal ini mengakibatkan semakin luas pula peranan Hukum Administrasi Negara di dalamnya untuk menciptakan Negara kesejahteraan. Dengan demikian, dalam tipe Negara kesejahteraan sekarang ini peranan hukum administrasi Negara sangat dominan dan akhirnya menjadi *social service state*, sebab Negara dibebani tugas servis publik.³⁸

Dengan demikian, Negara mempunyai kewajiban dalam perlindungan sosial terhadap warga Negaranya dalam hal ini adalah terhadap pekerja selama melakukan pekerjaannya. Seperti yang tertuang dalam sebuah hadist yang artinya:

Ibnu Umar r.a. berkata: saya telah mendengar Rasulullah SAW. Bersabda: setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala Negara akan diminta

³⁶ Erman Radjagukguk, *Hukum Ekonomi Indonesia: Menjaga Persatuan Bangsa, Memulihkan ekonomi dan Memperluas Kesejahteraan Sosial*, Jumal Hukum Bisnis, Volume 22, No.5, Jakarta, 2003, hlm.22.

³⁷ A. Mukhtie Fajar, *Tipe Negara Hukum*, Banyu Media, Malang, 2005, hlm.28.

³⁸ Ni'matul Huda, *Negara Hukum, Demokrasi & Judicial Review*, UII Press, Yogyakarta, 2005, hlm.8., lihat juga Astim Riyanto, *Negara Kesatuan: Konsep, Asas dan Aktualisasinya*, Yapendo Bandung, 2006, hlm.11.

pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang istri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggung jawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/ pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) dari hal yang dipimpinnya. (HR. Bukhori Muslim).

Makna yang terkandung di dalam hadist tersebut terkait dengan kewajiban Negara adalah bertanggung jawab terhadap semua warga Negara yang dipimpinnya dengan mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran. Maka sangatlah penting peran Negara sebagai penyelenggara kesejahteraan sosial agar selalu bersikap netral dalam membentuk peraturan perundang-undangan atau menentukan kebijakan-kebijakan, termasuk di bidang perlindungan hukum terhadap pekerja. Dalam kondisi saat ini, masalah kesejahteraan pekerja tidak mungkin lagi hanya diserahkan kepada perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang bersifat privat, melainkan sudah menjadi urusan publik. Pelaksanaan tugas Negara kesejahteraan (*welfare state*) sangat diperlukan dalam hubungan kerja untuk menjamin kepastian hukum dan keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.

B. Berbagai Teori Hak Asasi Manusia (HAM)

Hak asasi manusia muncul seiring lahirnya manusia itu sendiri. Hak asasi manusia ada untuk menjaga harkat dan martabat manusia sebagai insan terbaik dimuka bumi ini. Hak asasi manusia merupakan hak kodrati setiap manusia. Hak asasi manusia atau hak dasar adalah sebutan dari hak elementer yang dipandang mutlak diperlukan bagi perkembangan individu.³⁹ Selain bersifat universal

³⁹ Peter R. Baehr, *Hak-Hak Asasi Manusia Dalam Politik Luar Negeri*, diterjemahkan oleh Soemardi, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1998, hlm.3.

hak-hak tersebut juga tidak dapat dicabut oleh siapapun termasuk Negara. Hak itu melekat sepanjang manusia itu hidup. Istilah hak asasi manusia (selanjutnya disingkat HAM) telah dikenal dalam praktek kehidupan bernegara baik ditingkat nasional maupun internasional.

Awalnya, istilah tersebut merupakan terjemahan dari bahasa Prancis *droits de l'homme* yang terjemahan harfiahnya adalah hak-hak manusia. Pernyataan ini digunakan pula oleh PSB yang di dalam bahasa Inggrisnya disebut dengan istilah *fundamental human rights* yang disingkat dengan istilah *human rights*.⁴⁰ Dewasa ini konsep HAM telah diterima secara hampir universal sebagai norma hukum yang dituangkan dalam konstitusi maupun peraturan perundang-undangan lainnya suatu Negara. Bahkan, beberapa pengamat seperti Wissbrodt dan Vasak menyatakan bahwa HAM telah menjadi ideologi universal.⁴¹ Pernyataan ini seolah-olah menganggap bahwa hakikat HAM sudah jelas dan tidak perlu diperdebatkan lagi.

Pernyataan ini hendaknya ditanggapi secara kritis, sebab kejelasan persepsi mengenai hakikat HAM akan menghasilkan konsekuensi-konsekuensi praktis sejauh menyangkut proteksi terhadap HAM itu sendiri. Misalnya, masalah apakah hak ekonomi, sosial dan budaya benar-benar adalah hak asasi ataukah sekadar target aspirasi. Jika hak-hak itu hanya merupakan target aspirasi, maka tidak seorang pun dapat dengan sah menuntut pemerintahnya untuk memberikan perlindungan bagi pelaksanaan hak tersebut secara mutlak. Hak-hak itu dapat sekedar dipandang sebagai tuntutan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik, yang mungkin dipenuhi oleh pemerintah jika kondisi ekonomi telah baik dan stabil pada suatu waktu yang tidak dapat ditentukan. Namun, jika

⁴⁰ Ahmad Kosasi, *HAM Dalam Perspektif Islam; Menyingkap Persamaan Dan Perbedaan Antara Islam Dan Barat*, Salemba Diniyah, Jakarta, 2003, hlm. xviii.

⁴¹ Scott Davidson, *HakAsasi Manusia: Sejarah, Teori Dan Praktek Dalam Pergaulan Internasional*, diterjemahkan oleh A. Hadyana Pudjaatmaka, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 1994, hlm.33.

hak-hak tersebut merupakan hak asasi yang tidak boleh disimpangi dalam kondisi apapun, maka pemerintah berkewajiban untuk memberikannya melalui suatu mekanisme pelaksanaan yang tepat.⁴²

Oleh karena itu, HAM harus diuraikan secara jelas, baik dalam segi definisinya secara etimologi maupun terminologi, eksistensi nilai serta hubungan antara hak yang satu dengan hak yang lain dan hubungannya dengan norma hukum pada umumnya. Secara etimologi, hak asasi manusia diartikan sebagai hak dasar atau hak pokok seperti hak hidup dan hak mendapatkan perlindungan.⁴³ Sedangkan secara terminologi, terdapat berbagai pendapat para pakar hukum maupun legislator tergantung perspektif masing-masing pihak dalam mengartikan HAM. Meskipun demikian, pemaknaan terhadap HAM tersebut tidak bias dilepaskan terhadap perdebatan pengertian tentang hak. Sampai saat ini pun, pengertian hak belum ditemui secara lengkap dan memuaskan.⁴⁴

Hukum dan hak adalah dua hal yang berbeda namun saling berhubungan. Hak obyektif atau hukum dipandang sebagai peraturan atau norma, sedangkan hak subyektif atau hak didefinisikan sebagai kepentingan atau kehendak.⁴⁵ Menurut Paton, hak ditinjau dari sifatnya mempunyai tiga unsur yang saling terkait yaitu perlindungan, kehendak dan kepentingan. Suatu hak mempunyai sifat hukum sehingga hak tersebut dilindungi oleh sesuatu sistem hukum. Dengan demikian hak itu adalah untuk perlindungan. Kemudian Si pemegang hak melaksanakan kehendaknya dengan cara tertentu, dengan demikian hak bersifat mempunyai kehendak, dan kehendak

⁴² *Ibid*

⁴³ Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, 1988, hlm.191.

⁴⁴ Zoelfirman, *Kebebasan Berkontrak Versus Hak Asasi Manusia (Analisis Yuridis Hak Ekonomi, Sosial, Dan Budaya)*, U1SU Press, Medan, 2003, hlm.57.

⁴⁵ Hans Kelsen. *General Theory of Law and State*, diterjemahkan oleh Raisul Mutaqien menjadi *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, penerbit Nuamedia & penerbit Nuansa, Bandung, 2006, hlm.114.

itu diarahkan untuk memuaskan kepentingan tertentu. Oleh karena itu, hak juga mempunyai sifat merupakan kepentingan.⁴⁶ Senada dengan pendapat ini, Sudikno Mertokusuma menyatakan bahwa hak merupakan kepentingan yang pada hakikatnya mengandung kekuasaan yang dijamin dan dilindungi oleh hukum dalam melaksanakannya.⁴⁷

Pandangan lainnya tentang hak dipaparkan oleh James W. Nickel yang memiliki ciri-ciri tersendiri yaitu prioritas tinggi, kebakuan dan ciri wajibnya. Nickel juga membedakan antara hak dengan tujuan. Suatu hak merupakan pertimbangan-pertimbangan berprioritas tinggi yang penting. Memiliki hak atas sesuatu hal sama artinya dengan memiliki klaim yang cukup kuat untuk mengalahkan klaim-klaim lain atas hal itu. Ciri hak yang baku dan mengikat telah membedakannya dari sebagian besar tujuan dan ciri-ciri ini menyebabkan hak lebih layak untuk diterapkan ketimbang tujuan. Ciri wajib dari suatu hak adalah memberikan dasar bagi tuntutan.⁴⁸

Berbeda dari uraian diatas, hak dapat pula dijelaskan dari sisi fungsinya melalui teori kepentingan atau *interest theories* dan teori keinginan atau *will theories*. Teori kepentingan menyebutkan bahwa fungsi hak adalah untuk mengembangkan kepentingan-kepentingan dengan memberikan serta melindungi keuntungan. Teori ini dikembangkan oleh Jeremy Bentham, Adam Smith dan Stuart Mill sebagai wujud dari aliran utilitarianisme. Sedangkan teori keinginan menyebutkan bahwa fungsi hak adalah untuk mengembangkan otonomi dengan memberikan dan melindungi otoritas, keleluasaan

⁴⁶ George Ehtecros Paton. *A Text-Book of Jurisprudance*, Off Gray's inn, Barrister et lawvice-Chancellor ofthe University of malboume, terjemahan G Soedarsono, dkk, Jajasan B.P. Gajah Mada Jogjakarta. t. t. hlm.23-38.

⁴⁷ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hlm.43.

⁴⁸ James W. Nickel, *Making Sense of Human Rights Philosophical Reflection onthe Universal Decalaration of Human Rights*, terjemahan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1996, hlm.27.

atau control disejumlah bidang kehidupan. Teori ini dikembangkan oleh Kant dan pengikut-pengikutnya.⁴⁹

Kedua teori tersebut tidak perlu dipertentangkan. Kontradiksi dapat terjadi apabila fungsi hak hanya ditujukan pada salah satu teori. Oleh karena itu, mengkombinasikan kedua teori tersebut dirasa lebih tepat. Dengan demikian, hak berfungsi untuk mengarahkan perilaku dalam cara-cara yang menjadikan tersedianya kebebasan, perlindungan, peluang, kekebalan, kekuasaan, dan keuntungan bagi sipemilik hak.

Fungsi hak tersebut juga menunjukkan adanya karakter hak yang meliputi: menyediakan suatu kategori normatif yang bersifat mengikat, berprioritas tinggi dan baku; menyediakan dan melindungi suatu ruang otoritas memberikan dan melindungi keuntungan atas barang; menyediakan suatu kosa kata normatif yang membuka peluang untuk mengklaim dalam bermacam-macam pengertian, oleh para pemilik hak atau oleh pihak-pihak yang berkepentingan; dan memberikan suatu focus bagi sejumlah unsur-unsur.⁵⁰

Sementara itu, C.S.T. Kansil memberikan definisi hak sebagai sesuatu izin atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum. Menurutnya hak tersebut dapat dibagi menjadi hak mutlak dan hak nisbi. Hak mutlak ialah hak yang memberikan wewenang kepada seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan yang dapat dipertahankan terhadap siapapun juga, dan sebaliknya setiap orang juga harus menghormati hak tersebut. Hak mutlak ini terdiri dari tiga macam yaitu hak asasi manusia, hak publik mutlak dan hak keperdataan, sedangkan hak nisbi/relatif adalah hak yang memberikan wewenang kepada seorang tertentu atau beberapa orang tertentu untuk menuntut agar supaya seseorang atau beberapa orang lain tertentu memberikan sesuatu, melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Hak ini sebagian besar terdapat dalam hukum perikatan

⁴⁹ *Ibid*, hlm.28.

⁵⁰ *Ibid*, hlm.28.

yang ditimbulkan berdasarkan persetujuan dari pihak-pihak yang terkait.⁵¹

Beberapa penjelasan di atas, menunjukkan adanya hubungan yang erat antara hukum dan hak. Hukum mengatur hubungan hukum yang terdiri dari ikatan-ikatan antara individu dan masyarakat maupun antar individu itu sendiri. Ikatan-ikatan tersebut tercermin pada hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban ini bukanlah merupakan kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan merupakan perimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individual bagi satu pihak yang tercermin pada kewajiban pada pihak lawan.⁵² Artinya, hak bagi satu pihak menjadi kewajiban bagi pihak yang lainnya. Tidak ada hak tanpa kewajiban dan tidak ada kewajiban tanpa hak.

Hak itu memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya. Sedangkan kewajiban merupakan pembatasan dan beban sehingga yang menonjol adalah segi aktif dalam hubungan hukum, yaitu hak.⁵³

Dengan demikian hak merupakan kepentingan yang dilindungi hukum, sedangkan kepentingan merupakan tuntutan per orang atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi. Kepentingan pada hakikatnya mengandung kekuasaan yang dijamin dan dilindungi hukum dalam melaksanakannya. Oleh karena itu, apa yang dinamakan hak itu adalah karena dilindungi oleh sistem hukum.⁵⁴

Ciri-ciri yang melekat pada hak menurut hukum seperti yang dikemukakan Fitzgerald antara lain:⁵⁵

⁵¹ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm.120-121.

⁵² Sudikno Mertokusumo, *Op. cit.*, hlm.37-38.

⁵³ L.J. Van Apeldoorn, *Inleiding tot de Studie van het Nederlands Recht*, W.E.J. Tjeenk Willink, Zwolle, 1966, hlm.33, sebagaimana dikuti oleh emilda Firdaus, Loc.Cit.

⁵⁴ SudiknoMertokusumo, *Op. cit.*, hlm.40.

⁵⁵ Aswami Adam dan Zufikri, *Prinsip-prinsip Dasar Sistem Hukum Indonesia*, AlafRiau, Pekanbaru, 2006, hlm.40.

1. Hak itu dilekatkan pada seseorang yang disebut sebagai pemilik atau subjek hak itu. Ia juga disebut sebagai orang yang memiliki hak atas barang yang menjadi sasaran dari hak.
2. Hak itu tertuju kepada orang lain, yaitu yang menjadi pemegang kewajiban antara hak dan kewajiban terdapat hubungan korelatif.
3. Hak yang pada seseorang ini mewajibkan pihak lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu perbuatan.
4. Perbuatan yang diberikan itu disebut dengan objek dari hak.
5. Setiap hak menurut hukum itu mempunyai titel, yaitu suatu peristiwa tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu pada pemiliknya.

Berkenaan dengan hubungan hukum dan hak, Franz Magnis Suseno menyebutkan bahwa berbicara tentang hak tidak hanya dalam konteks hukum, melainkan juga dalam konteks moral. Sifat hak tergantung dari sifat hukum yang mendasarinya. Apabila suatu hak berdasarkan hukum Negara, maka disebutlah dengan hak hukum. Sementara hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian dari masyarakat atau Negara disebut hak asasi manusia sebagai hak-hak moral yang wajib dihormati.⁵⁶ Bahkan Theodoor van Boven menyebutnya dengan hak “supra-positif”. Artinya, keberadaan hak-hak asasi tersebut tidak bergantung pada penerimaan hak-hak itu oleh cabang-cabang ilmu hukum, akan tetapi pada penerimaan bahwa hak-hak itu mendasari komunitas internasional.⁵⁷ Moral adalah ukuran baik atau tidak baiknya suatu perilaku didalam masyarakat. Lord Patrick Devlin, seorang ahli hukum Inggris yang ternama, mengatakan bahwa hukum bukan hanya boleh akan tetapi harus melaksanakan moral.

⁵⁶ Franz Magnis Suseno, *Etika Politik; Prinsip-Prinsip Moral Dasar KeNegaraan Modern*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1987, hlm.73.

⁵⁷ Theodoor vanBoven, “*Distinguishing Criteria of Human Right*” dalam *Vasak*, Vol.I, hlm.43.

Argumentasinya didasarkan atas keyakinannya bahwa ada ukuran tingkah laku atau prinsip-prinsip moral yang dipegang teguh oleh masyarakat, pelanggaran terhadap prinsip moral tersebut adalah pelanggaran terhadap masyarakat sebagai keseluruhan dan juga pelanggaran kepada orang yang menjadi korban.⁵⁸ Dengan demikian, prinsip hak asasi manusia yang merupakan standar moral dalam melindungi persamaan martabat manusia, sudah merupakan kewajiban bagi hukum untuk melindunginya, karena pelanggaran terhadap hak asasi manusia merupakan pelanggaran terhadap masyarakat secara keseluruhan.

Pada dasarnya, hak asasi sebagai tuntutan moral yang pra-positif dapat direalisasikan dalam hukum positif. Dalam konteks ini, hak-hak asasi hendaknya dipahami sebagai cara untuk mempositifkan keyakinan-keyakinan pra-positif tentang keadilan dan martabat manusia. Di satu sisi hak-hak asasi manusia mengungkapkan tuntutan-tuntutan dasar sebagaimana yang diperjuangkan oleh teori hukum kodrat. Di sisi lain, tuntutan-tuntutan tersebut dapat dirumuskan sebagai hak atau kewajiban yang konkrit dan operasional sehingga dapat di masukkan kedalam hukum positif sebagai norma-norma dasar. Artinya, semua norma hukum lainnya tidak boleh bertentang dengan hal tersebut. Dengan demikian, tuntutan positivisme hukum terpenuhi, bahwa hanya norma-norma hukum positif yang boleh digunakan hakim untuk mengambil keputusan. Kesimpulan yang dapat dipetik bahwa semakin banyak dari tuntutan-tuntutan dasar keadilan dan martabat manusia dimasukkan sebagai hak asasi ke dalam hukum positif, maka semakin terjamin pula hukum tersebut bemilai adil dan sesuai dengan martabat manusia.⁵⁹

Bertolak dari uraian diatas, dapat dipaparkan beberapa pengertian hak asasi manusia sebagai berikut;

⁵⁸ H.M. Rasjidi (ed), *Persoalan-Persoalan Filsafat*, Bulan Bintang, Jakarta, 1984, hlm.176.

⁵⁹ Frans Magnis Suseno, *Op. cit.*, hlm.122.

1. Hak-hak yang melekat pada manusia berdasarkan kodratnya atau hak-hak yang dimiliki manusia sebagai manusia.
2. Hak-hak hukum yang dimiliki setiap orang sebagai manusia yang bersifat universal dan tidak pernah dapat dihapuskan.⁶⁰
3. Hak-hak esensial bagi setiap manusia yang diperoleh secara kodrati dan dengan hak itu setiap manusia dapat melakukan tuntutan dan perlindungan apabila terjadi pelanggaran terhadap HAM yang merupakan hak atas setiap manusia.
4. Hak-hak yang dimiliki manusia bukan berdasarkan hukum positif melainkan berdasarkan martabatnya sebagai manusia yang tidak dapat dihilangkan atau dinyatakan tidak berlaku oleh Negara.⁶¹
5. Hak-hak yang melekat pada setiap orang setiap saat dan dimiliki seseorang, semata mata karena ia seorang manusia.⁶²
6. Hak-hak yang melekat pada diri manusia, hanya dimiliki oleh manusia, dan dimiliki semua manusia secara adil.⁶³

Berdasarkan teori hukum alam pemikiran yang berkaitan dengan HAM, meliputi:

1. Hak asasi manusia dimiliki secara alami oleh setiap orang berdasarkan pemikiran, bahwa seseorang dilahirkan sebagai manusia yang memiliki kebebasan;
2. Hak asasi manusia bisa dilakukan secara universal kepada setiap orang tanpa memandang lokasi geografinya;

⁶⁰ A. Gunawan Setiardja, *Hak-Hak Asasi Manusia Berdasarkan Ideologi Pancasila* Kanisius, Yogyakarta, 1993, hlm.73.

⁶¹ Loc.Cit.

⁶² Maurice Cranston, *What Are Human Rights?*, Taplinger, New York, 1973, hlm.70, sebagaimana telah dikutip Emilda Firdaus, *Op. Cit.*, hlm.102.

⁶³ Hedly Bull, *Human Rights and World Politics*, dalam Ralph Pettman, *Moral Claims in World Affairs*, Croom Helm, London, 1979, hlm.79., sebagaimana telah dikutip oleh Emilda Firdaus, *Ibid.*

3. Hak asasi manusia tidak membutuhkan tindakan atau program dari pihak lain, apakah mereka individu, kelompok, atau pemerintah.⁶⁴

Beberapa pengertian tentang HAM diatas menunjukkan betapa abstraknya definisi tentang HAM. Namun, jika dikaitkan dengan teori HAM, maka definisi HAM tersebut dapat dibedakan secara yuridis, politis dan etis/moral. Definisi yuridis HAM menunjuk pada HAM yang dikodifikasikan dalam naskah atau dokumen yang secara hukum mengikat baik dalam konstitusi nasional maupun dalam perjanjian internasional. Sebagai contoh, Perjanjian Eropa mengenai HAM tahun 1950 dan Perjanjian Internasional di New York tahun 1966. Masuknya ketentuan tentang HAM yang secara hukum mengikat mengakibatkan orang-orang baik secara pribadi atau kelompok dapat menggunakan hak-hak tersebut dalam perkara di pengadilan sejauh menyangkut kebebasan dasar atau hak klasik, bukan hak sosial dan ekonomi.

Definisi politis HAM menunjuk pada pengertian politik. Politik berarti proses dinamis dalam arti luas yakni berkembangnya masyarakat suatu Negara tertentu termasuk didalamnya keputusan-keputusan yang diambil dalam rangka kebijakan pemerintah dan upaya-upaya mengorganisir sarana-sarana atau sumber-sumber untuk mencapai tujuan tersebut. Setelah diambil keputusan, maka keputusan ini harus dilaksanakan. Ini berarti bahwa hukum memegang peranan penting terhadap politik pemerintah. Hukum adalah salah satu hasil terpenting dari proses politik, bahkan hukum adalah produk politik.⁶⁵

Konsekuensinya ciri setiap produk hukum akan diisi oleh konfigurasi politik yang melahirkannya. Keputusan-keputusan yang

⁶⁴ Harifin A. Tumpa, *Peluang Dan Tantangan Eksistensi Pengadilan HAM di Indonesia*, Kencana, Bandung, 2009, hlm.45.

⁶⁵ M. Mahfudz MD, *Pergulatan Politik dan Hukum di Indonesia*, Gama Media, Yogyakarta, 1999, hlm. 70.

diambil selama proses politik ini biasanya merupakan keputusan-keputusan hukum. Dengan demikian, konsep HAM diartikan sebagai keputusan-keputusan hukum yang diperoleh melalui hasil proses politik yang berakar pada keadaan politik konkrit masyarakat. Maju atau mundunya penegakan HAM disuatu Negara, ditentukan oleh politik hukum Negara tersebut responsif atau tidak dalam melindungi hak-hak warga Negaranya yang tertuang dalam peraturan perundang-undangnya.

Definisi moral HAM menunjuk pada dimensi normatif HAM. Moral hanya dapat diketahui melalui teks-teks keagamaan yang baku maupun perenungan filsafat. Nilai moral baru diperoleh di dalam moralitas. Yang dimaksud Kant dengan moralitas (*Moralitat Sittlichkeit*) adalah kesesuaian sikap dan perbuatan kita dengan norma atau hukum batiniyah kita, yakni apa yang kita pandang sebagai kewajiban kita. Moralitas akan tercapai apabila kita mentaati hukum lahiriah bukan lantaran hal itu membawa akibat yang menguntungkan kita atau lantaran takut pada kuasa sang pemberi hukum, melainkan kita sendiri menyadari bahwa hukum itu merupakan kewajiban kita.⁶⁶

Bagi Kant kewajibanlah yang menjadi indicator atau tolak ukur apakah tindakan seseorang sesuai moral atau tidak. Moralitas sendiri dibedakan oleh Kant menjadi moralitas heteronom dan moralitas otonom. Moralitas heteronom adalah sikap dimana kewajiban ditaati dan dilaksanakan bukan karena kewajiban itu sendiri, melainkan karena sesuatu yang berasal dari luar kehendak si pelaku sendiri, misalnya karena mau mencapai tujuan yang diinginkannya ataupun karena perasaan takut pada penguasa yang memberi kewajiban itu. Sikap macam ini menurut Kant, menghancurkan nilai moral. Tidak ada yang lebih mengerikan daripada tindakan seseorang yang harus takluk kepada kehendak pihak lain menurut Kant. Adapun moralitas

⁶⁶ S.P. Lili Tjahjadi, *Hukum Moral (Ajaran Immanuel Kant Tentang Etika Dan Imperatif Kategoris)*, Kanisius, Yogyakarta, 1991, hlm.47.

otonom adalah kesadaran manusia akan kewajibannya yang ia taati sebagai sesuatu yang dikehendakinya sendiri karena diyakini sebagai baik. Di dalam moralitas otonom, orang mengikuti dan menerima hukum lahiriah bukan lantaran mau mencapai tujuan yang diinginkanya ataupun lantaran takut terhadap penguasa pemberi hukum itu, melainkan karena itu dijadikan kewajibannya sendiri berkat nilainya yang baik. Bagi Kant, moralitas macam ini yang pada lain kesempatan disebutnya juga sebagai otonomi kehendak (*autonomie deswillensi*), merupakan prinsip tertinggi moralitas, sebab ia jelas berkaitan dengan kebebasan, hal yang sangat hakiki dari tindakan makhluk rasional.⁶⁷ Moralitas otonom ini yang dekat dengan definisi HAM, karena mempunyai kesamaan dalam prinsip penting yaitu kebebasan.

Berangkat dari pengertian yuridis HAM, rumusan pengertian HAM yang lebih konkret dapat dilihat dalam instrumen hukum baik secara internasional maupun nasional. Secara internasional, pengertian HAM dapat dilihat dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang dicetuskan tahun 1948. Pasal I DUHAM menyebutkan bahwa seluruh umat manusia dilahirkan merdeka dan setara dalam martabat dan hak. Mereka dikaruniai akal serta nurani dan harus saling bergaul dalam semangat persaudaraan. Pengertian ini terkesan tidak begitu tegas menjelaskan istilah HAM.

Selanjutnya Deklarasi ini hanya memberikan penjelasan seperangkat hak- hak dasar manusia yang tidak boleh dipisahkan dari keberadaannya sebagai manusia. Hak-hak dasar tersebut antara lain meliputi; hak untuk hidup, hak untuk memperoleh kecukupan makanan, air dan kesehatan untuk diri dan keluarga, keadaan bebas dari perbudakan, perlakuan adil di bawah hukum, dan rumah yang bukan hanya sekedar tempat berteduh semata.⁶⁸Hak-hak dasar inilah

⁶⁷ Ibid. hlm.48.

⁶⁸ Todung Mulya Lubis, *Hak Asasi Manusia dan Pembangunan*, Yayasan LBHI, Jakarta, 1987, hlm.5.

yang dinamakan hak asasi manusia.⁶⁹

Bertolak dari beberapa pengertian HAM sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, dapatlah disimpulkan beberapa ciri HAM sebagai berikut:

1. Hak asasi manusia tidak perlu diberikan, dibeli ataupun diwarisi. Hak tersebut dimiliki karena kodrat manusia sebagai manusia. Manusia dilahirkan sebagai manusia, maka secara otomatis mempunyai hak asasi manusia;
2. Hak asasi manusia berlaku untuk semua orang, tanpa, memandang jenis kelamin, ras, agama, etnis, pandangan politik, atau asal-usul sosial, maupun bangsa. Semua manusia lahir dengan martabat yang sama;
3. Hak asasi manusia tidak boleh dilanggar. Tidak seorangpun mempunyai hak untuk membatasi atau melanggar hak orang lain. Setiap orang tetap mempunyai hak tersebut, meskipun sebuah Negara membuat aturan hukum yang tidak melindungi atau melangganya.⁷⁰

Berkenaan dengan ciri yang terakhir diatas, terdapat dua paham tentang siapa saja yang dapat melanggar HAM. Paham pertama adalah paham legalistik yang berpendapat bahwa konsep HAM hanya berkenaan dengan hubungan antara individu dengan Negara. Oleh sebab itu, hanya Negara dan aparaturnya yang dipandang dapat melakukan pelanggaran terhadap HAM. Sedangkan paham kedua adalah paham filosofis atau moralistik yang berpandangan bahwa konsep HAM berdimensi luas yang dapat berupa hubungan antar individu maupun antara individu dengan Negara. Dengan demikian, pelanggaran HAM tidak hanya dapat dilakukan oleh Negara, tetapi juga oleh orang-perorangan, sebuah perusahaan Negara maupun swasta.⁷¹

⁶⁹ Ibid, hlm.62.

⁷⁰ Mansour Fakh, *Menegakkan Keadilan dan Kemanusiaan, Insist, Yogyakarta, 2003, hlm.40.*

⁷¹ Safroedin Bahar, *Konteks Kenegaraan HAM*, Pustaka Sinar Harapan,

Paham legalistik tidak relevan lagi dengan perkembangan HAM dewasa ini. Praktek hukum selama ini menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap HAM tidak hanya dilakukan oleh Negara serta perangkat-perangkatnya saja atau *stateactors*. Pelanggaran tersebut juga dapat dilakukan oleh pihak lainnya yang sering disebut dengan *non-stateactors*, seperti pelanggaran hak anak oleh orang tua dan pelanggaran hak perempuan oleh laki-laki atau para suami. Paham ini dianut dalam Perencanaan Strategis Komnas HAM 2002-2004 yang menyebutkan bahwa pelaku potensial pelanggaran HAM dapat terdiri dari aparat Negara atau *state actors* maupun bukan aparat Negara atau *non-stateactors*. Paham yang sama juga dianut oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB).⁷²

Hak asasi manusia adalah hak kodrati yang ada bersamaan dengan lahirnya manusia itu sendiri yang dianugerahi akal oleh Tuhan untuk memikirkan hakekat keberadaannya dialam semesta ini. HAM lahir dari konsep filsafat yang mengutamakan persamaan kedudukan dan hak setiap manusia. Atas dasar ini, HAM itu bukan merupakan masalah, akan tetapi yang menjadi masalah adalah mengenai pelaksanaan, konkritisasi atau realisasi HAM dalam kehidupan manusia. Di sinilah mulai munculnya kesadaran akan hak asasi manusia. Bersamaan dengan hal itu, muncul pemikiran-pemikiran mengenai HAM dalam kehidupan masyarakat. Meskipun demikian, perkembangan pemikiran mengenai hak asasi manusia mengalami pasang surut seiring dengan sejarah peradaban manusia, terutama dalam ikatan kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara. Penghormatan terhadap hak asasi manusia sama artinya dengan menerima perbedaan antara sesama manusia, dengan penerimaan ini akan tercipta keharmonisan dan kesatuan dalam kehidupan.

Literatur-literatur sejarah hukum menunjukkan bahwa benih-benih hak asasi manusia telah muncul sejak manusia belum

Jakarta, 2002, hlm.357-358.

⁷² *Ibid*, hlm.358.

mengenal hukum dalam bentuk yang sistematis. Sebelum umat manusia memasuki abad masehi, terdapat beberapa produk hukum yang memberikan perlindungan terhadap HAM yang tertuang dalam Undang-Undang Hammurabi, Solon dan Lembaran dua belas. Undang-Undang Hammurabi ditetapkan oleh seorang Raja Babilonia yang bernama Hammurabi pada abad XX sebelum masehi (1792-1750 SM). Produk hukum ini ditemukan oleh ekspedisi arkeologi Perancis pada awal abad XXM di kota Susa, bekas wilayah kerajaan Babilonia sebelah utara sungai Eufrat dalam bentuk prasasti. Meskipun undang-undang ini masih bersifat kejam dalam penanganan tindak kejahatan, namun mengandung beberapa unsur perlindungan HAM, khususnya dalam menghormati hak milik individu.⁷³

Pengakuan adanya HAM juga dapat dilihat dalam Undang-undang Solon dari Greek yang dibuat Solon selaku Kepala Pemerintahan Achor, Athena pada abad VI-VII SM. (640-560 SM.). Beberapa HAM yang diakui seperti; membebaskan hukuman penjara bagi orang yang berhutang, melarang perbudakan karena hutang dan memberikan kebebasan hak atas tanah bagi petani. Di Romawi juga terdapat lembaran dua belas (*Lex Duodecim Tabularum*) yang lahir pada permulaan zaman sekitar pertengahan abad V SM. Dokumen hukum ini muncul sebagai akibat dari revolusi yang digerakkan kaum proletar (*plebs*) terhadap kaum bangsawan (*patricii*). Beberapa nilai-nilai HAM yang diakui dalam lembaran ini seperti; pengakuan persamaan hak terhadap semua kelas rakyat Romawi, menghapuskan perbedaan di depan hukum antara pihak yang kaya dengan pihak yang miskin. Lembaran dua belas dipandang sebagai cikal bakal dan bahan acuan bagi penyusunan hukum Romawi dimasa berikutnya.⁷⁴

Selanjutnya pada mas apemerintahan Yustianus, diiakukan pengumpulan sumber-sumber hukum romawi yang berasal dari

⁷³ Subhi Mahmassani, Konsep Dasar HAM, Studi Perbandingan dalam Syari'at Islam dan Perundang-Undangan Modem, diterjemahkan oleh Hasanuddin dan F.C. Daru, Tinta Emas Indonesia, 1993, hlm.7.

⁷⁴ Ibid.

pendapat atau surat keputusan hakim agung (*praetor*), hukum sipil yang lama (*juscivile*), hukum perUndang-Undangan rakyat (*jusgentium*) ke dalam 6 jilid buku. Sumber-sumber hukum tersebut dihimpun dengan nama kompilasi hak sipil (*CorpusJuris Civilis*) yang kelak sangat mempengaruhi perkembangan hukum Eropa modern. Beberapa nilai-nilai HAM yang diakui seperti; kemerdekaan bagi semua bangsa, individu dan kaum lemah, hak-hak politik yang meliputi; hak memilih dan dipilih, hak menduduki jabatan dalam pemerintahan dan kebebasan umum, serta hak-hak sipil yang meliputi; hak untuk kawin, hak berusaha, hak melakukan transaksi dan hak melakukan tuntutan.⁷⁵

Pemikiran *tentang* pengakuan HAM yang agak sistematis dalam bingkai satu tertib organisasi/Negara dilontarkan oleh Aristoteles dari Yunani yang hidup sekitar abad IV SM. Menurutnya, agar tercapai tujuan kehidupan manusia maka manusia membutuhkan manusia lain. Oleh karena itu mutlak diperlukan masyarakat agar individu dapat mempunyai arti sebagai manusia dan hanya dalam masyarakatlah, manusia dapat berkembang sebagai individu. Pandangan Aristoteles ini mendapat tempat pada masa itu, namun dalam perkembangannya mengalami kekacauan yang pada akhirnya dapat pula dibatasi oleh Gereja yang memegang peranan penting dalam perkembangan kebudayaan, kemasyarakatan dan keNegaraan.⁷⁶

Beberapa produk dan pemikiran hukum di atas menunjukkan bahwa sejarah pengakuan HAM dalam masyarakat dunia telah lama ada, jauh sebelum masuknya abad masehi. Meskipun demikian, pengakuan hak asasi manusia pada masa-masa tersebut masih sangat terbatas dan sedikit. Disamping itu, penerapan hukum masih bersifat kejam dan berat, bahkan banyak melanggar nilai-nilai HAM lainnya

⁷⁵ Ibid., hlm.11-12

⁷⁶ Moh. Mahfudz MD., *Hukum dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Gama Media, Yogyakarta, 1999, hlm.99.

jika dilihat dari perspektif kontemporer. Formulasi konsepsi HAM masih sangat sederhana dan belum berkembang baik, sesuai situasi dan kondisi sosio-historis masyarakat tersebut.

Selanjutnya, sekitar awal abad masehi di Timur Tengah sebenarnya tercatat telah ada Piagam Madinah yang disusun Negara Islam awal yang juga memuat perlindungan HAM. Ketika Rasulullah Muhammad SAW mengumumkan Piagam Madinah, beberapa waktu setibanya di Madinah bersama-sama dengan Muhajirin, Al-Quran sebagai dasar utama ajaran islam serta sumber pertama hukum islam, belum seluruhnya turun. Seperti diketahui Al-Quran diturunkan selama lebih 22 tahun, secara berangsur-angsur mulai dari Mekah hingga ke Madinah. Waktu hijrah, masih kurang lebih sekitar 10 tahun lagi Al-Quran diturunkan hingga yang terakhir. Oleh sebab itu di dalam Piagam Madinah ada ketentuan bahwa apabila ada perbedaan mengenai sesuatu, apalagi bila suatu peristiwa yang dikhawatirkan menimbulkan bahaya atau kerusakan, maka para pendukung piagam menetapkan penyelesaiannya menurut ketentuan Allah dan Muhammad Rasulullah SAW.⁷⁷ Piagam Madinah belumlah lengkap untuk dikatakan sebagai sebuah konstitusi, sekiranya tetap dianggap sebagai konstitusi, maka dapat dikatakan sebagai konstitusi bukan derajat tinggi, karena masih ada aturan hukum yang lebih tinggi di atasnya yaitu Al-Quran, dengan wakil-wakil penduduk kota Madinah tak lama setelah beliau hijrah dari Makkah ke Yasrib (Madinah) pada tahun 622 M. Piagam ini berfungsi sebagai dokumen resmi yang berisi pokok-pokok pedoman ke Negara menyebabkan piagam itu tepat juga disebut dengan konstitusi. Beberapa nilai-nilai HAM yang terkandung dalam piagam ini antara lain, seperti kebebasan, persamaan, persatuan, non diskriminasi dan anti kekerasan.⁷⁸ Jadi dalam Negara Madinah sebagai *prototype*

⁷⁷ Muhammad Alim, *Hak dan Kewajiban Asasi manusia Dalam Perspektif Negara Madinah, Disertasi PPS ilmu Hukum UII, Yogyakarta, 2007, hlm.111, sebagaimana dikutip Emilda Firdaus, Op.Cit., hlm. 111.*

⁷⁸ Ahmad Sukardja, *Piagam Madinah Dan Undang-Undang Dasar 1945,*

Negara islam yang paling ideal sepanjang sejarah, dengan kedaulatan tertinggi ada pada Allah SWT yang dapat dibaca dalam Al-Quran sebagai sumber hukum tertinggi, maka dalam uraian tentang hak dan kewajiban asasi manusia, yang dimaksud adalah hak-hak yang dikaruniakan Tuhan, bukan hak-hak yang diberikan raja atau siapapun.⁷⁹

Hak asasi manusia yang paling fundamental adalah hak untuk hidup. Manusia yang hidup, yakni perpaduan antara roh dan jasadnya, itulah yang memerlukan hak asasi. Kalau roh dan jasadnya sudah terpisah, artinya telah meninggal dunia, maka tubuh itu disebut mayat. Mayat sudah tidak membutuhkan lagi hak asasi, karena mayat sudah tidak bisa lagi merasakan arti hidup dengan segala kebutuhannya, baik kebutuhan rohani maupun kebutuhan jasmani. Karena pentingnya hak hidup ini, maka Islam mengatungya dengan memberikan perlindungan hukum dengan sebaik-baiknya. Dalam pasal 14 Piagam Madinah, tercantum dengan tegas larangan pembunuhan terhadap orang mukmin untuk kepentingan orang kafir dan tidak boleh membantu orang kafir untuk membunuh orang muslim. Larangan tersebut bukan sekedar larangan tapi disertai dengan sanksi ancaman pidana mati, kecuali wali si terbunuh rela (menerima diat). Seluruh orang mukmin bersatu untuk menghukum pelaku pembunuhan, demikian ditegaskan dalam pasal 21.⁸⁰ Hal memenuhi kebutuhan pokok untuk keberlangsungan hak hidup, dalam keadaan terpaksa Islam membolehkan makanan-makanan yang diharamkan untuk dimakan agar tidak kelaparan, asalkan tidak berlebih-lebihan dalam memakannya.⁸¹ Islam juga mengakui dan menghormati hak untuk menikah dan mempunyai keturunan sebagai bagian dari hak fundamental yaitu hak untuk hidup. Tidak

Kajian perbandingan Tentang Dasar Hidup bersama Dalam Masyarakat Majemuk, UI Press, Jakarta, 1995, hlm.47-57.

⁷⁹ Op. Cit., hlm. 112.

⁸⁰ Ibid, hlm.128-129.

⁸¹ Lihat QS 2 Al-Baqoroh: 173, Al Maidah: 3, QS. An Nahl: 15.

ada pelarangan untuk menikah bagi umat Islam seperti larangan pada para pendeta Kristen Katholik. Bahkan dengan menikah, maka sempurna adalah ibadah seseorang di mata Allah SWT dan pahala yang didapatkan oleh seseorang yang telah menikah bila mengerjakan amal kebajikan, jumlahnya akan berlipat ganda.

Perkembangan selanjutnya konsepsi HAM di Eropa muncul adalah "*Dictatus Papae*" pada abad ke-2M.⁸², yang kemudian disusul dengan "*Magna Charta Libertatum*" (1215) pada awal abad ke-13M. Perjanjian Magna Charta dibuat antara Raja John Lackland dengan sejumlah bangsawan di Inggris. Kekejaman Raja John yang haus kekuasaan dan harta, serta tindakannya yang sewenang-wenang menangkap rakyat dipandang telah terlalu membatasi ruang gerak kalangan bangsawan. Perlawanan ini berhasil memaksa Raja John untuk memberikan jaminan atas hak-hak sipil yang melarang penahanan, penghukuman, dan perampasan dengan sewenang-wenang.⁸³

Pada tahun 1679 dihasilkan pernyataan *Habeas Corpus*, yaitu suatu dokumen keberadaan hukum bersejarah yang menetapkan bahwa orang yang ditahan harus dihadapkan kepada seorang hakim dalam waktu tiga hari dan diberitahukan atas tuduhan apa ia ditahan. Pernyataan ini menjadi dasar prinsip hukum bahwa orang hanya boleh ditahan atas perintah hakim. Sesudah *The Glorious Revolution* menggantikan Raja James II dengan Raja William dari Oranye dan melahirkan undang-undang tentang hak (*Bill of Rights*) pada tahun 1689. Undang-undang ini mengakui hak-hak parlemen dan hak persamaan di depan hukum sehingga Inggris menjadi Negara pertamadi dunia yang memiliki sebuah konstitusi dalam arti modern.⁸⁴

Perkembangan HAM di Inggris itu dipengaruhi oleh filsafat John Locke (1632-1704). Dalam bukunya yang telah

⁸² Moh.Mahfudz MD, *Op. Cit.*, hlm.99.

⁸³ Frans magnis Suseno, *Op. Cit.*, hlm.123.

⁸⁴ *Ibid.*

menjadi klasik, "The Second Treatise of Civil Government and a Letter Concerning Toleration" Lock mengajukan sebuah postulasi pemikiran bahwa semua individu dikaruniai oleh alam hak yang melekat atas hidup, kebebasan dan kepemilikan, yang merupakan milik mereka sendiri dan tidak dapat dicabut atau dipreteli oleh Negara.⁸⁵ Menurutnya dalam diri manusia terdapat hak-hak alamiah atau *natural right* yang tidak bisa dipunahkan atau *inalienable* karena hak itu merupakan pemberian alam kepadanya. Hak-hak tersebut adalah *Life, Liberty* dan *Prosperity*. Tidak satupun kekuasaan yang dapat mencabut hak-hak tersebut, bahkan penguasa harus melindungi dari segala bentuk pemerkosaan. Bagi Locke, setiap manusia hidup dibawah aturan hukum kodrat, yang diciptakan Tuhan demi keberlangsungan alam semesta. Hukum kodrat ini dipahami manusia melalui akal budinya. Hukum kodrat tersebut melarang siapapun untuk merusak, apalagi menghilangkan kehidupan, kebebasan serta hak milik orang lain karena ketiga hak tersebut merupakan pemberian dari Tuhan dan karena itu mendahului segala bentuk aturan dan ketetapan manusia.⁸⁶ Oleh sebab itu, dalam keadaan alamiah, manusia tidak saling mengancam. Konsep keadaan alamiah inilah yang membedakan Jhon Locke dengan Thomas Hobbes. Meskipun manusia itu lahir dalam kondisi kekuatan dan kemampuan intelektual yang berbeda, demikian tulis Locke, tak ada seorangpun yang lebih tinggi dan sebaliknya tak ada seorangpun yang tunduk pada orang lain. Dengan demikian, Locke sungguh-sungguh ingin menegaskan tesisnya tentang manusia, yakni manusia sebagai makhluk yang dilahirkan bebas dan setara walaupun kemampuan fisik maupun intelektualnya berbeda-beda.⁸⁷ Dalam kondisi manusia yang dianugerahi Tuhan secara setara, pada kenyataannya ada

⁸⁵ Loc.Cit.

⁸⁶ Managamtua Simbolon, *Negara penjaga Malam, Konsep Kekuasaan Politis Menurut John Locke*, Jumal Driyarkara edisi xxvi, No. 2, STH Dwiyarkara, Jakarta, 2001. hlm.47, sebagaimana dikutip Emilda Firdaus, *Op.Cit.*, hlm.114.

⁸⁷ Op.Cit. hlm 17.

dominasi manusia yang lebih kuat dari manusia lainnya, seperti laki-laki yang lebih kuat dari perempuan adalah merupakan bagian dari kodrat manusia yang digariskan Tuhan, Hal ini tidak berarti bahwa perempuan kedudukannya tidak setara dengan kedudukan laki-laki.

Pendapatnya ini merupakan konter wacana terhadap teori Perjanjian Thomas Hobbes (1588-1679 M.), bahwa setiap individu harus mengadakan perjanjian antara sesamanya, menyerahkan sebagian haknya kepada raja demi kepentingan-kepentingan individu itu sendiri, akan tetapi raja tidak termasuk sebagaipihak dalam perjanjian sehingga iatidakterikat dalam perjanjian itu.⁸⁸ Teori Hobbes ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap kerajaan-kerajaan yang bersifat absolut atau yang bertendensi ke arah itu. Namun di dalam kenyataannya kepentingan individu itu tidak terlindungi, tetapi justru menimbulkan berbagai penderitaan/kesengsaraan rakyatnya, kemelaratan, kekuasaan raja tidak terbatas, sewenang-wenang dan lain sebagainya.

Bertolak dari ajaran Locke tersebut diatas, HAM mulai dikembangkan. Pada awalnya HAM berkembang di dunia barat yang kemudian menjadi dasar falsafah hidup orang barat. Berlandaskan hal tersebut, orang barat mulai bangkit untuk berbicara untuk memperjuangkan HAM, seperti misalnya muncul seorang tokoh yakni JJ. Rousseau, yang terkenal dengan karyanya teori "*SocialContract*" yang menyatakan bahwa "kekuasaan Negara itu timbul karena berdasarkan atas sesuatu persetujuan atau kontrak atas seluruh anggota masyarakat untuk membentuk suatu pemerintahan."⁸⁹Munculnya JJ. Rousseau ini meningkatkan usaha untuk menjamin dan melindungi kebebasan dan hak asasi manusia.

Perkembangan lebih lanjut teori Jhon Locke dan JJ Rousseau ini mempunyai pengaruh besar terhadap Revolusi Amerika dan Revolusi

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ ST. Harum Pudjiarto, *HAM Di Indonesia*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 1993, hlm.17.

Perancis. Tonggak sejarah kedua revolusi itu bagi instrumentasi HAM bisa dilacak dari *Declaration of Independence* pada tanggal 4 Juli 1776, yang disusul dengan *The Virginia Declaration of Rights* tahun 1791 di Amerika Serikat. *Declaration of Independence* selanjutnya memberi ilham bagi revolusi Perancis 1789 dan berhasil menetapkan HAM dalam "*Declaration des droits des hommes et des citoyens*", yang ditetapkan oleh *Assamble Nationale* dan kemudian tahun 1791 dimasukkan dalam konstitusinya sebagai puncak perjuangan HAM. Deklarasi tersebut memberikan perlindungan terhadap HAM yang berupa; kebebasan untuk mengeluarkan pendapat, kebebasan menganut keyakinan agama, perlindungan terhadap hak milik dan hak-hak dasar lainnya.⁹⁰

Konsepsi-konsepsi HAM yang bemuansa yuridis-politik di atas, pada perkembangan selanjutnya dipandang tidak responsif dan tidak aspiratif lagi terhadap perkembangan sosio-historis masyarakat. Perlindungan HAM tidak hanya terfokus pada hak-hak yuridis politik saja, akan tetapi harus menjangkau hak-hak dalam bidang kehidupan lainnya, seperti ekonomi, sosial dan budaya.

Setelah berakhirnya Perang Dunia II dipermulaan abad ke-20, Presiden Amerika, Franklin D. Roosevelt merumuskan empat macam hak-hak asasi yang dikenal dengan "*The Four Freedoms*". Hak-hak asasi tersebut meliputi; kemerdekaan/kebebasan berbicara atau *Freedom of speech*, kemerdekaan/kebebasan dalam memilih agama atau *Freedom of religion*, kemerdekaan/kebebasan dari rasa takut atau *Freedom from Fear*, dan kemerdekaan/kebebasan dari keinginan atau *Freedom from want*.⁹¹ Keempat hak dasar ini disandarkan kepada argumen bahwa untuk membahagiakan manusia tidak cukup hanya dengan memberikan pengakuan hak-hak politik saja. Sebab hak-hak politik dan yuridik tidak akan berarti apa-apa tanpa terpenuhinya

⁹⁰ Baharuddin Lopa, *Islam dan Hak Asasi Manusia*, Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta, 1996, hlm.3-4

⁹¹ Paul S. Baut dan Beni Herman K., *Kompilasi Deklarasi HAM dan Pancasila*, YLBHI, 1988, hlm. 7-8.

kebutuhan manusia yang paling dasar atau *basic need* seperti sandang, pangan dan papan.⁹²

Pada tahun 1946, *Commision on Human Rights* (PBB) menetapkan secara terinci beberapa hak ekonomi dan social disamping hak-hak politik. Penetapan ini dilanjutkan pada tahun 1948 dengan dideklarasikannya pernyataan sedunia tentang hak-hak asasi manusia atau *Universal Declaration of Human Rights* pada tanggal 10 Desember 1948.⁹³Pernyataan yang disahkan oleh Majelis Umum PBB ini terdiri dari 30 Pasal dan sangat erat dengan ketentuan mengenai hak-hak asasi manusia baik yang bersifat yuridik maupun politik. UDHR tersebut kemudian dilengkapi dengan dua buah Kovenan yang dihasilkan oleh Majelis Umum PBB pada tahun 1966. Kovenan itu adalah *The Internasional Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)*, *General Assembly Resolution 2200 (XXI)* dan *The Internasional Covenanton Civil and Political Rights (ICCPR)*, *General Assembly Resolution 2200 A (XXI)*, yang keduanya ditanda tangani pada tanggal 16 Desember 1966. Selain UDHR dan beberapa buah konvensi yang mengatur hal-hal khusus, kedua buah kovenan itu dianggap sebagai hukum internasional standart di bidang HAM.

ICCPR pada dasarnya mengatur tentang penekanan hak-hak individu, khususnya di bidang hak sipil dan politik, sedangkan ICESCR pada dasarnya mengatur tentang hak asasi di bidang ekonomi, social dan budaya. Pada tanggal 3 Januari 1976 ICESCR telah berlaku umum bagi Negara yang melakukan ratifikasi maupun aksesi, sedangkan ICCPR baru berlaku umum pada tanggal 23 Maret 1976. Perbedaan berlaku umum kedua kovenan itu terjadi karena adanya jumlah persyaratan minimal atau dipenuhinya jumlah minimal Negara-Negara yang menyerahkan dokumen ratifikasi dan

⁹² Ibid, hlm. 23.

⁹³ R. Restu Handoyo, *Kewarganegaraan dan HAM: (Memahami Proses Konsolidasi Sistem Demokrasi Di Indonesia)*, Universitas Atmadjaya, Yogyakarta, 2003, hlm.266-268.

aksesi yang ditetapkan dalam kedua kovenan itu yang baru tercapai pada tanggal tersebut diatas.⁹⁴

Rumusan-rumusan HAM dalam UDHR, ICCPR maupun ICESCR belum mampu mengakomodasikan hasrat dan keinginan seluruh Negara yang tergabung dalam PBB, terutama bagi Negara-Negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam. Atas dasar ini, maka Negara-Negara yang tergabung dalam Organisasi Konferensi Islam sedunia (OKI) membuat suatu rumusan HAM yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah Nabi yang dideklarasikan di Kairo, Mesir pada tanggal 5 Agustus 1990. Rumusan yang terdiri dari 25 Pasal itu kemudian disebut dengan *Cairo Declaration* (Deklarasi Kairo). Deklarasi ini tidaklah membentuk rumusan HAM yang baru sama sekali, tetapi mengoreksi pasal-pasal yang dianggap menyimpang dari prinsip-prinsip Islam, seperti yang termaktub dalam Pasal 16 UDHR tentang perkawinan beda agama dan pasal 18 tentang kebebasan keluar masuk agama (murtad). Demikian pula konsep lainnya yang memberikan kebebasan tanpa batas moral Islam, seperti homoseksual, lesbianisme, aborsi dan sejenisnya. Bagi pasal-pasal yang tidak bertentangan dengan prinsip ajaran Islam diberi landasan Al-Qur'an dan Sunnah.⁹⁵

Akhirnya, tahun 1993 diselenggarakan Konferensi Dunia tentang Hak-hak Asasi Manusia di Wina, Austria. Konferensi tersebut melahirkan beberapa kesepakatan yang bertujuan untuk memperkuat dan menegaskan pelaksanaan HAM diseluruh dunia. Hasil kesepakatan tersebut melahirkan deklarasi yang yaitu "Deklarasi Wina". Salah satu butirnya menegaskan kembali komitmen yang sungguh-sungguh dari semua Negara untuk memenuhi kewajibannya dalam memajukan penghormatan, ketaatan dan perlindungan universal terhadap HAM dan kebebasan asasi untuk semua

⁹⁴ G. Sri Nurhartanto, *Arti Penting ICESCR dan ICCPR Bagi Perlindungan HAM di Indonesia*, Mimbar Hukum, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2001, hlm.63., sebagaimana dikutip oleh Emilda Firdaus, *Op.Cit.*, hlm 118.

⁹⁵ *Baharuddin Lopa, op.Cit., hlm 24.*

orang sesuai dengan piagam PBB serta instrument lainnya yang ada kaitannya dengan HAM dan hukum internasional.⁹⁶

Bekaitan dengan perkembangan konsepsi HAM diatas, dalam "The New Encyclopedia Britanica" menyimpulkan beberapa tahap perkembangan HAM. Tahap pertama, pengaruh Romawi, (*ius gentium*) begitu besar pengaruhnya terhadap HAM, khususnya dalam merumuskan hak-hak dasar bagi warga Negara. Kejayaan zaman renaissance, yaitu sejak abad ke 13 hingga muncul perdamaian *Westphalia* (1648) masih merupakan rangkaian dari zaman Romawi.

Tahap kedua, rumusan konseptual HAM muncul dari beberapa doktrin hukum alam, khususnya ajaran Thomas Aquinas (1224-1274), Hugo de Grote (1583-1645). Ajaran-ajaran mereka itu, kemudian disusul oleh lahirnya piagam *Magna Charta* (1215), Petisi Hak Asasi Manusia (1628) dan Undang-Undang HAM Inggris (*the English Bill Rights 1689*). Kemudian konsep ini dikembangkan oleh Jhon Locke, Francis Bacon dan beberapa tokoh lainnya. Baru sejak 26 Agustus 1789, konsep HAM berkembang di Amerika Serikat terutama sejak kemenangan Thomas Jefferson yang pada waktu itu lebih mengkonsentrasikan kepada pengembangan teoritis ajaran Jhon Locke, Thomas Hobbes dan Montesque.

Tahap ketiga, merupakan puncak perkembangan HAM yang timbul abad ke dua puluh, dan terjadi setelah perang dunia pertama. Pengakuan HAM dikukuhkan dalam suatu memorial kemanusiaan pada tanggal 10 Desember 1948. Beberapa Negara yang tergabung dalam PBB secara bulat menyepakati lahirnya "*The Universal Declaration of Human Right*". Ide dasar yang terkandung dalam deklarasi ini adalah adanya perlindungan hak asasi manusia dalam tiga aspek; pertama, aspek sipil dan politik. Kedua, aspek ekonomi, social dan kebudayaan dan ketiga, aspek jaringan hak-hak bekerja sama (solidaritas) antar Negara dalam penegakkan HAM guna tercapainya

⁹⁶ Lihat Vienna Convention tentang *Program Aksi Konferensi Dunia Hak-Hak asasi Manusia*, Komnas HAM, Jakarta, 1997, hlm.32.

ketertiban Intemasional.⁹⁷

Berbeda dengan pendapat diatas, Jimly Asshiddiqie menyebutkan empat perkembangan generasi HAM dikaitkan dengan perkembangan-perkembangan di bidang ketataNegaraan kontemporer, sebagai berikut:

1. Generasi pertama, pemikiran mengenai konsepsi HAM yang sejak lama berkembang dalam para ilmuwan sejak era *Enlightenment* di Eropa, meningkat menjadi dokumen-dokumen hukum internasional yang resmi. Puncak perkembangan generasi pertama HAM ini adalah pada saat ditetapkannya naskah *Universal Declaration of Human Rights* PBB pada tahun 1948. Elemen dasar konsepsi HAM generasi pertama ini meliputi soal prinsip integritas manusia, kebutuhan dasar manusia, dan prinsip kebebasan sipil dan politik.
2. Generasi kedua, konsepsi HAM mencakup pula upaya menjamin kebutuhan untuk mengejar kemajuan ekonomi, sosial dan budaya, termasuk hak atas pendidikan, hak untuk menentukan status politik, hak untuk menikmati ragam penemuan-penemuan ilmiah, dan lain sebagainya. Puncak perkembangan generasi kedua ini adalah dengan ditanda tangannya *The Internasional Covenanton Economic, Socialand Cultural Rights (ICESCR)* pada tahun 1966.
3. Generasi ketiga, berawal dari tahun 1986 yang memunculkan konsepsi HAM yang mencakup hak atas/untuk pembangunan (*Right to Development*). Hak ini mencakup persamaan hak atau kesempatan untuk maju yang berlaku bagi semua bangsa dan termasuk hak setiap orang yang hidup sebagai bagian dari kehidupan bangsa tersebut. Hak untuk atau atas pembangunan ini antara lain meliputi; hak untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan, hak untuk menikmati hasil-hasil pembangunan,

⁹⁷ A. Gunawan Setiardja, HAK-Hak Asasi Manusia Berdasarkan Ideologi Pancasila, Kanisius, Yogyakarta, 1993, hlm. 77-79.

hak menikmati hasil-hasil dari perkembangan ekonomi, sosial, kebudayaan, pendidikan, kesehatan, distribusi pendapatan, dan kesempatan kerja.

4. Generasi keempat, yang memandang bahwa konsepsi HAM tidak cukup hanya dipahami dalam konteks hubungan kekuasaan yang bersifat vertikal, tetapi mencakup pula hubungan-hubungan kekuasaan yang bersifat horizontal, antar kelompok masyarakat, antara golongan rakyat atau masyarakat, dan bahkan antar satu kelompok masyarakat di suatu Negara dengan kelompok masyarakat di Negara lain.⁹⁸

Indonesia sebagai Negara hukum modern dengan salah satu konsepnya mengarahkan kepada pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia⁹⁹ yang diaplikasikan terhadap pelanggaran hak asasi atas pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”¹⁰⁰ Selanjutnya, Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan, bahwa: “Setiap orang berhak

⁹⁸ Jimly Asshididdiqie, *Dimensi Konseptual dan Prosedural Pemajuan Hak Asasi Manusia Generasi Dewasa Ini*, The Habibie Center, Jakarta, April 2000, hlm.8-11.

⁹⁹ Sri Soemantri, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara*, Alumni, Bandung, 1992, him.49, mengemukakan bahwa apabila direduksi dari unsur-unsur pokok Negara hukum dalam Negara Kesatuan Indonesia yang berdasarkan Pancasila, adalah: 1. Adanya pengakuan terhadap jaminan hak-hak asasi manusia dan warga Negara, 2. Adanya pembagian kekuasaan. 3. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, pemerintah harus selalu berdasarkan atas hukum yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. 4. Adanya kekuasaan kehakiman yang dalam menjalankan kekuasaannya merdeka, artinya terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah

¹⁰⁰ Darji Darmodihardjo, *Santiaji Pancasila*, Usaha Nasional, Surabaya, 1991, hlm. 39-40, mengemukakan bahwa kata “kemanusiaan” tersebut berasal dari kata manusia, yaitu makhluk berbudi yang memiliki potensi pikir, rasa, dan cipta Karena potensi itu, manusia menduduki atau memiliki martabat yang tinggi. Dengan budinya, manusia menjadi berkebudayaan dan melalui budinya manusia menyadari akan nilai-nilai dan norma-norma.

untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan normatif ini mengafirmasi konstitusionalitas hak atas pekerjaan (*right to work*)¹⁰¹ sebagai hak asasi manusia (HAM).

Pemenuhan hak atas pekerjaan lebih menitik beratkan pada akses dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, etnis dan sebagainya, sementara pemenuhan hak dalam bekerja adalah konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja, seperti gaji, fasilitas keamanan dan keselamatan serta masa depan pekerja. Konsekwensinya adalah Negara wajib memberikan fasilitas keterbukaan dan ketersediaan lapangan kerja berikut juga memberikan ruang aktualisasi kehidupan bermartabat dalam dunia kerja yang dijalankan.¹⁰²

Kemudian, pasal 28I ayat (4) dan (5) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan:

- “(1) Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab Negara, terutama pemerintah.
- (2) Untuk menegakan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip Negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan”.

¹⁰¹ *Right to work* lebih menekankan akses pada pekerjaan. Akses ini produktif, terbuka luas dengan kebebasan dan tanpa diskriminasi. Pedoman umum yang digunakan adalah konvensi Kebijakan Pekerjaan (*Employment Policy Convention*) Tahun 1964 Nomor 122 yang diadopsi pada 9 Juli 1964 oleh Konferensi Umum Organisasi Buruh Internasional pada sidang ke 48. Konvensi yang berlaku efektif sejak 15 Juli 1966 ini menggariskan 3 hal pokok yang menjadi tujuan kebijakan pekerjaan, yakni 1) *there is work for all who are available for and seeking work*, 2) *such work is as productive as possible*, dan 3) *there is freedom of choice of employment and the fullest possible opportunity for each worker to qualify for, and to use this skills and endowments in, a job for which he is well suited, irrespective of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin*. Lihat *United Nation, Human right; a Compilation of International Instruments*, Vol. 1, New York, United Nation, 2002.

¹⁰² Majda El Mumtaj, *Dimensi-Dimensi HAM, Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Rajawali Press, Jakarta, 2008, hlm. 180.

Hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja merupakan HAM. Perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya.¹⁰³ Hak atas pekerjaan telah digariskan dalam DUHAM yang menyatakan sebagai berikut:¹⁰⁴

- 1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik, dan berhak atas perlindungan dari pengangguran.
- 2) Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- 3) Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya dan keluarganya, sesuatu kehidupan yang pantas untuk manusia yang bermartabat, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial yang lainnya
- 4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan aplikasi dari mandat eksistensial manusia. Pekerjaan dapat dipilih secara bebas. Pendapatan dari kerja harus diberikan secara baik yang memberikan pengaruh positif bagi kelangsungan hidup dan tanpa diskriminasi. Dari sini maka dapat dilihat sejak awal DUHAM memberikan penegasan normatif tentang pentingnya hak mendapatkan pekerjaan.

Lebih kurang 180 konvensi ILO dan rekomendasi ILO yang secara tegas memberikan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan.

¹⁰³ Jeff King menegaskan, "The right to work is considered a right of fundamental importance for both intrinsic and instrumental reasons. It is of intrinsic importance because work is a fundamental part of our daily life activity, and is therefore an expression of our spirit and a strong determinant of our happiness", sebagaimana dikutip Majda El Mumtaj, Op.Cit., hlm.181.

¹⁰⁴ United Nation, Op.Cit, hlm.5.

Keseluruhan konvensi itu setidaknya memuat jaminan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan yang fundamental, yakni: *right to equal pay for equal work* (hak atas kesamaan upah dan kesamaan kerja), *right to freedom from discrimination in the work place* (hak untuk bebas dari diskriminasi), *right to organize and bargain collectively* (hak untuk berserikat), *right to the abolition of child labour* (hak untuk penghapusan pekerja anak) dan *right to freedom from forced or compulsory labor* (hak untuk bebas dari kerja paksa).¹⁰⁵

Dalam filosofis Islam, pemerintah memainkan peranan yang kecil tetapi sangat penting dalam prekonomian. Peran utamanya adalah untuk menjamin perekonomian agar berjalan sesuai syari'ah, dan untuk memastikan tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak asasi manusia. Semua ini adalah dalam kerangka mencapai tujuan-tujuan syari'ah, untuk memajukan kesejahteraan manusia. Hal ini di capai dengan melindungi keimanan, jiwa, akalm kehormatan, dan kekayaan manusia.

Allah SWT. Menegaskan bahwa manusia diciptakan diciptakan untuk berjuang.¹⁰⁶ Dan perjuangan ini akan mendapatkan ganjaran, baik di dunia maupun di akhirat. Perbuatan baik dibalas dengan kebaikan yang berlipat-lipat, sedangkan perbuatan jahat dibalas dengan hukuman yang setimpal. Implikasi nilai ini dalam kehidupan hubungan kerja yang termasuk dalam lingkup ekonomi dan bisnis misalnya, difokuskan Al-Ghazali yang menyatakan bahwa motifasi para pelaku bisnis (pengusaha pemberi kerja) adalah untuk mendapatkan laba, baik laba dunia maupun akhirat. Karena itu konsep profit mendapatkan legitimasi dalam Islam. Sebaliknya dalam sisi pekerja Al Qur'an mengemukakan kepada Nabi dengan mengatakan:

“... dan katakanlah (Muhammad kepada umat muslim): Bekerjalah.

¹⁰⁵ Lihat lebih lanjut www.ilo.org

¹⁰⁶ Baca Al-Qur'anul Karim, Surat al-A'la ayat 17.

Nabi juga telah melarang kaumnya mengemis kecuali dalam keadaan kelaparan. Ibadah yang paling baik adalah bekerja, dan pada saat yang sama bekerja merupakan hak sekaligus kewajiban. Kewajiban masyarakat dan badan yang mewakilinya adalah menyediakan kesempatan-kesempatan kerja kepada individu.

Tetapi hubungan kerja tergantung pada *man behind the gun*, yakni para pengusaha pemberi kerja. Karena itu pelaku ekonomi bisa saja dipegang oleh non muslim. Hubungan kerja yang dapat mencapai tujuan kesejahteraan umat baru dapat maju apabila pola pikir dan perilaku muslimin dan muslimat sudah *itkan* (tekun) dan *ihsan* (profesional). Ini adalah salah satu rahasia sabda nabi Muhammad: “Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak.” Karena akhlak menjadi indikator baik buruknya manusia, bisa dari sisi pengusaha maupun pekerja dalam menjalankan hak dan kewajibannya.

Allah SWT. telah menetapkan batas-batas tertentu terhadap perilaku manusia sehingga menguntungkan individu tanpa mengorbankan hak-hak individu lainnya. perilaku itu yang ditetapkan dalam hukum Allah (*syari'ah*) dan harus diawasi oleh masyarakat. Artinya perangkat perintah dan aturan sosial maupun hukum yang mengikat masyarakat. Lembaga-lembaga sosial disusun sedemikian rupa untuk mengarahkan individu-individu (dalam hal ini adalah pekerja maupun pengusaha), sehingga dapat melaksanakan aturan-aturan ini dengan baik, mengontrol serta mengawasinya.

Berlakunya hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam pemberlakuan aturan-aturannya akan membentuk sebuah lingkungan dimana para pekerja maupun pengusaha melakukan aktifitas hubungan kerja dengan harmonis. Aturan-aturan itu sendiri harus bersumber kepada kerangka konseptual masyarakat dalam hubungannya dengan Kekuasaan tertinggi (Tuhan), kehidupan, sesama manusia, dunia, sesama makhluk dan tujuan akhir manusia. Bukan seperti pada umumnya konsep barat yang selama ini menjadi rujukan

lebih memandang hubungan kerja dari urusan keperdataan dari sisi individualistis, kapitalis dan dalam praktek yang lebih banyak liberalis.¹⁰⁷

Semua hak di atas melandasi terpenuhinya hak atas pekerjaan dan lebih dari itu memberikan kepastian atas jaminan keselamatan dan kesehatan di dunia kerja. Dengan ini pula membuktikan hak atas pekerjaan berada pada posisi strategis menjadikan manusia sebagai makhluk yang bermartabat di dunia kerja. Walaupun iklim dunia kerja ditandai dengan mengecilnya peluang kerja, namun tidaklah menjadi alasan untuk mengenyampingkan hak-hak dasar pekerja. Pemenuhan hak-hak dasar itu mencerminkan sebuah langkah cerdas dalam perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan dan dalam bekerja.

Di dalam literatur ilmu hukum konsep keadilan mempunyai banyak pengertian sesuai dengan teori-teori dan pengertian tentang keadilan yang dikemukakan para ahli. Telaah pustaka menunjukkan bahwa masalah keadilan, sejak dahulu telah menjadi bahan kajian baik dikalangan ahli filsafat maupun dikalangan agamawan, politikus maupun para pemikir atau ahli hukum sendiri. Sehingga bisa dikatakan bahwa bahwa berbagai rumusan mengenai keadilan merupakan rumusan yang relatif. Persoalan ini pada akhirnya mendorong banyak kalangan terutama kaum politikus untuk mengambil jalan pintas dengan menyerahkan perumusan keadilan kepada pembentuk undang-undang yang akan merumuskannya berdasarkan pertimbangan mereka sendiri. Namun demikian dari sekian banyak pengertian dan teori teori yang dikemukakan para ahli, pada umumnya menyangkut mengenai hak dan kebebasan, peluang dan kekuasaan, pendapatan dan kemakmuran.¹⁰⁸ Berbagai definisi keadilan yang menunjuk pada haldiatas antara lain dapat

¹⁰⁷ Fithriatus Shalihah, *Outsourcing dan Hukum Ketenagakerjaan*, Opini Riau Pos, www.riaupos.co.id.

¹⁰⁸ Theo Hujibers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Kanisius, Yogyakarta, 1995, hlm. 129.

dilihat dari pengertian keadilan sebagai berikut:¹⁰⁹

- (a) *“The constant and perpetual disposition to render every man his due”*;
- (b) *“The end of civil society”*;
- (c) *“The right to obtain a hearing and decision by a court which is free of prejudice and improper influence”*;
- (d) *“All recognized equitable rights as well as technical legal right”*;
- (e) *“The dictate of right according to the consent of mankind generally”*;
- (f) *“Conformity with the principle of integrity, rectitude and just dealing”*.

Pengertian yang sama dikemukakan oleh Rudolph Heimanson yang mendefinisikan keadilan sebagai: *“Concept of achieving rightfull result, of satisfying a proper claim, redressing a wrong, finding abalance between legitimate but conflicting interest”*¹¹⁰ Definisi ini menggambarkan bahwa nilai keadilan melekat pada tujuan hukum. Ide keadilan dicerminkan oleh keputusan yang menentang dilakukannya hukuman yang kejam, melarang penghukuman untuk kedua kalinya terhadap kesalahan yang sama. Menolak diterapkannya peraturan hukum yang menjatuhkan pidana terhadap tindakan yang dilakukan sebelum ada peraturan yang mengatunya, menolak pembentukan undang-undang yang menghapus hak-hak dan harta benda seseorang. Teori lain yang menyatakan bahwa keadilan melekat pada tujuan hukum dikemukakan oleh Tourtoulon¹¹¹ yang dengan tegas menyatakan *“lex injusta non est lex”* yaitu hukum yang tidak adil bukanlah hukum. Sebaliknya ide keadilan itu menuntut pemberian kepada setiap orang hak perlindungan dan pembelaan diri.

¹⁰⁹ The Liang Gie, *Teori-Teori Keadilan*, Super Sukses, Yogyakarta, 1992, hlm.22

¹¹⁰ *Ibid*, hlm.24.

¹¹¹ *Ibid*, hlm.23.

Pada dasarnya makna dari suatu pengertian atau definisi keadilan berupaya memberi pemahaman untuk mengenal apa itu keadilan. Dari definisi tersebut akan diketahui ciri-ciri suatu gejala yang memberi identitas atau tanda tentang keadilan. Sifat dasar dan asal mula keadilan, atau mengapa suatu gejala tertentu disebut keadilan bukan merupakan tugas definisi keadilan, melainkan hanya dapat diterangkan dengan bantuan teori keadilan.

Teori-teori yang mengkaji masalah keadilan secara mendalam telah dilakukan sejak zaman Yunani Kuno. Konsep keadilan pada masa itu, berasal dari pemikiran tentang sikap atau perilaku manusia terhadap sesamanya dan terhadap alam lingkungannya, pemikiran tersebut dilakukan oleh kalangan filosof. Inti dari berbagai pemikiran filsafat itu terdiri dari berbagai obyek yang dapat dibagi kedalam dua golongan. Pertama obyek materia yaitu segala sesuatu yang ada atau yang mungkin ada, yakni kesemestaan, baik yang konkrit alamiah maupun yang abstrak non material seperti jiwa atau rohani termasuk juga nilai-nilai yang abstrak. Kedua, obyek forma yaitu sudut pandang atau tujuan dari pemikiran dan penyelidikan atas obyek materia, yakni mengerti sedalam-dalamnya, menemukan kebenaran atau hakekat dari sesuatu yang diselidiki sebagai obyek materia.¹¹²Salah satu diantara teori keadilan yang dimaksud antara lain teori keadilan dari Plato yang menekankan pada harmoni atau keselarasan. Plato mendefinisikan keadilan sebagai *“the supreme virtue of the good state”*, sedang orang yang adil adalah *“the self disciplined man whose passions are controlled by reason”*, bagi Plato keadilan tidak dihubungkan secara langsung dengan hukum baginya keadilan dan tata hukum merupakan substansi umum dari suatu masyarakat yang membuat dan menjaga kesatuannya.¹¹³

¹¹² Pudjawijatna dan Mohammad Noersyam, *Penjabaran Filsafat Pancasila dan Filsafat Hukum, Sebagai Pembinaan Sistem Hukum Nasional*, Universitas Airlangga, Surabaya, 1998, hlm.45.

¹¹³ Op.Cit., hlm.32.

Dalam konsep Plato tentang keadilan dikenal adanya keadilan individual dan keadilan dalam Negara. Untuk menemukan pengertian yang benar mengenai keadilan individual, terlebih dahulu harus ditemukan sifat dasar dari keadilan itu dalam Negara, untuk itu Plato mengatakan¹¹⁴”*Let us enquire first what it is the cities, then we will examine it in the single man, looking for the likeness of the larger in the shape of the smaller*”. Walaupun Plato mengatakan demikian, bukan berarti bahwa keadilan individual identik dengan keadilan dalam Negara. Hanya saja Plato melihat bahwa keadilan timbul karena penyesuaian yang memberi tempat yang selaras kepada bagian-bagian yang membentuk suatu masyarakat. Keadilan terwujud dalam suatu masyarakat bilamana setiap anggota melakukan secara baik menurut kemampuannya fungsi yang sesuai atau yang selaras baginya.

Jadi fungsi dari penguasa ialah membagi-bagikan fungsi-fungsi dalam Negara kepada masing-masing orang sesuai dengan asas keserasian. Pembagian kerja sesuai dengan bakat, bidang keahlian dan keterampilan setiap orang itulah yang disebut dengan keadilan. Konsepsi keadilan Plato yang demikian ini dirumuskan dalam ungkapan “*giving each man his due*” yaitu memberikan kepada setiap orang apa yang menjadikannya. Untuk itu hukum perlu ditegakkan dan undang-undang perlu dibuat. Dalam kaitannya dengan pengaturan hak atas kebebasan berserikat, obyek materianya adalah masalah nilai keadilan sebagai inti dari asas perlindungan hukum, yaitu didalam penggunaannya hak atas kebebasan tersebut mendapat jaminan. Sedang obyek formalnya adalah sudut pandang normatif yuridis dengan maksud menemukan prinsip dasar yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan masalah yang timbul di bidang penggunaan hak atas kebebasan berserikat. Tentang nilai keadilan yang dimaksud terutama yang berkenaan dengan obyeknya yaitu hak yang harus diberikan kepada warga masyarakat. Biasanya

¹¹⁴ J.H. Rapar, *Filsafat politik Plato*, Rajawali Press, Jakarta, 1991, hlm.82.

hak ini dinilai dan diperlakukan dari berbagai aspek pertimbangan politik dan budaya, namun intinya tetap tidak berubah yaitu *suum cuique tribuere*.

Dari ungkapan di atas, terlihat dengan jelas Plato memandang suatu masalah yang memerlukan pengaturan dengan undang-undang harus meneerminkan rasa keadilan, sebab bagi Plato hukum dan undang-undang bukanlah semata-mata untuk memelihara ketertiban dan menjaga stabilitas Negara, melainkan yang paling pokok dari undang undang adalah untuk membimbing masyarakat mencapai keutamaan, sehingga layak menjadi warga Negara dari Negara yang ideal. Jadi hukum dan undang-undang bersangkut paut erat dengan kehidupan moral dari setiap warga masyarakat.

Pembahasan yang lebih rinci mengenai konsep keadilan dikemukakan oleh Aristoteles. Jika Plato menekankan teorinya pada keharmonian atau keselarasan, Aristoteles menekankan teorinya pada perimbangan atau proporsi. Menurutnya didalam Negara segala sesuatunya harus diarahkan pada cita-cita yang mulia yaitu kebaikan dan kebaikan itu harus terlihat lewat keadilan dan kebenaran. Penekanan perimbangan atau proporsi pada teori keadilan Aristoteles, dapat dilihat dari apa yang dikatakannya bahwa kesamaan hak itu haruslah sama diantara orang-orang yang sama.¹¹⁵ Maksudnya pada satu sisi memang benar bila dikatakan bahwa keadilan berarti juga kesamaan hak. Namun pada sisi lain harus dipahami pula bahwa keadilan juga berarti ketidaksamaan hak. Jadi teori keadilan Aristoteles berdasar pada prinsip persamaan. Dalam versi modem teori itu dirumuskan dengan ungkapan bahwa keadilan terlaksana bila hal-hal yang sama diperlakukan secara sama dan hal-hal yang tidak sama diperlakukan secara tidak sama.

Aristoteles membedakan keadilan menjadi keadilan distributif dan keadilan komutatif. Keadilan distributif adalah keadilan

¹¹⁵ J.H. Rapar, *Filsafat politik Aristotels*, Rajawali Press, Jakarta, 1993, hlm.92.

yang menuntut bahwa setiap orang mendapat apa yang menjadi haknya, jadi sifatnya proporsional. Disini yang dinilai adil adalah apabila setiap orang mendapatkan apa yang menjadi haknya secara proporsional. Jadi keadilan distributif berkenaan dengan penentuan hak dan pembagian hak yang adil dalam hubungan dalam masyarakat dengan Negara, dalam arti apa yang seharusnya diberikan oleh Negara kepada warganya. Hak yang diberikan dapat berupa benda yang tak bisa dibagi (*undivided goods*) yakni kemanfaatan bersama misalnya perlindungan, fasilitas publik baik yang bersifat administratif maupun fisik dan berbagai hak lain, dimana anggota atau masyarakat dapat menikmati tanpa harus mengganggu hak orang lain dalam proses penikmatan tersebut. Selain itu juga benda yang habis dibagi (*divided goods*) yaitu hak-hak atau benda-benda yang dapat ditentukan dan dapat diberikan demipemenuhan kebutuhan individu pada warga dankeluarganya, sepanjang Negara mampu untuk memberikan apa yang dibutuhkan para warganya secara adil, atau dengan kata lain di mana terdapat keadilan distributif, maka keadaan tersebut akan mendekati dengan apa yang disebut keadaan di mana tercapainya keadilan sosial bagi masyarakat.

Sedangkan keadilan komutatif menyangkut mengenai masalah penentuan hak yang adil diantara beberapa manusia pribadi yang setara, baik diantara manusia pribadi fisik maupun antara pribadi non fisik. Dalam hubungan ini maka suatu perserikatan atau perkumpulan lain sepanjang tidak dalam arti hubungan antara lembaga tersebut dengan para anggotanya, akan tetapi hubungan antara perserikatan dengan perserikatan atau hubungan antara perserikatan dengan manusia fisik lainnya, maka penentuan hak yang adil dalam hubungan ini masuk dalam pengertian keadilan komutatif. Obyek dari hak pihak lain dalam keadilan komutatif adalah apa yang menjadi hak milik seseorang dari awalnya dan harus kembali kepadanya dalam proses keadilan komutatif. Obyek hak milik ini bermacam-macam mulai dari kepentingan fisik dan

moral, hubungan dan kualitas dari berbagai hal, baik yang bersifat kekeluargaan maupun yang bersifat ekonomis, hasil kerja fisik dan intelektual, sampai kepada hal-hal yang sem ula belum dipunyai atau dimiliki akan tetapi kemudian diperoleh melalui cara-cara yang sah. Ini semua memberikan kewajiban kepada pihak lain untuk menghormatinya dan pemberian sanksi berupa ganti rugi bila hak tersebut dikurangi, dirusakatau dibuat tidak berfungsi sebagaimana mestinya.

Berbeda dengan keadilan komutatif yang timbul dari hak yang semula ada pada seseorang atau yang diperolehnya secara sah dalam proses keadilan komutatif, maka dalam keadilan distributif dasarnya atau perolehan hak tersebut semata-mata timbul dari keadaan di mana seseorang itu menjadi anggota atau warga dari suatu Negara. Tidak seharusnya mereka yang bukanwarga Negara memperoleh kemanfaatan kecuali dalam hubungan yang bersifat timbal balik terutama dalam hubungan internasional antar Negara Negara modern, sehingga seseorang asing dapatpula menikmati hak-hak atau fasilitas lain dari suatu Negara yang dikunjuginya.

Mengenai masalah persamaan ini, berkembang suatu pengertian bahwa persamaan bukan hanya menyangkut dengan seberapa jauh kontribusi warga Negara terhadap Negara atau sifat dari kontribusi tersebut, akan tetapi juga telah berkembang konsep persamaan dalam hal kemampuan, atau besar kecilnya halangan yang dialami oleh warga Negara dalam memberikan kontribusinya. Orang-orang yang tidak mempunyai modal, tidak berpendidikan, cacat tubuh dan sebagainya yang tetap menjadi warga Negara harus mendapat jaminan dalam keadilan distributif untuk memperoleh bagian yang minimal dapat memberikan kesejahteraan hidup baginya dan keluarganya. Hal ini merupakan bagian dari prinsip hak asasi manusia yang telah memperoleh pengakuan internasional. Dalam hal yang demikian tentu saja konsep persamaan itu diartikan dalam bentuk yang proporsional,

karena tidak mungkin diberikan hak-hak yang secara aritmatik sama mengingat kontribusinya berbeda, namun dalam banyak hal diusahakan semua warga Negara memperoleh hak yang cukup untuk mempertahankan hidupnya. Jadi semacam pengakuan hak untuk hidup di suatu Negara, semata-mata karena eksistensinya sebagai manusia diakui di Negara yang bersangkutan. Keadilan komutatif bertujuan untuk memelihara ketertiban masyarakat dan kesejahteraan umum, sebab di sini dituntut adanya kesamaan dan yang dinilai adil ialah apabila setiap orang dinilai sama oleh karena itu sifatnya mutlak.

Dari konstruksi konsep keadilan Aristoteles tersebut, dapat ditarik benang merah bahwa keadilan distributif merupakan tugas dari pemerintah kepada warganya untuk menentukan apa yang dapat dituntut oleh warga, oleh karena itu merupakan kewajiban bagi pembentuk undang-undang untuk memperhatikannya dalam merumuskan undang-undang. Jadi dalam kaitannya dengan hak atas kebebasan berserikat, konsep keadilan distributif memiliki pengaruh yang luas dalam pengaturannya.

Konsep keadilan Plato berdasar pada aliran filsafat idealisme, sedangkan konsep keadilan Aristoteles bertolak dari aliran filsafat realisme. Filsafat Plato mendasarkan diri pada alam ide yang bersifat mutlak dan abadi. Landasan filsafatnya ialah percaya dan menerima sepenuhnya alam nyata sebagai obyektivitas. Dalam pandangan filsafat ini alam nyata diterima sepenuhnya sebagai suatu totalitas yang menjadi sumber dari segala apa yang ada.¹¹⁶ Alam nyata tersusun dan bertalian secara hirarkis serta membentuk suatu totalitas yang didalamnya makna dan ketertiban dapat dicapai manusia melalui akal pikirannya. Akal merupakan alat untuk mengetahui dan pengetahuan tersebut memberikan norma-norma mengenai baik buruk yang berguna untuk manusia, seperti

¹¹⁶ Moh. Koesnoe, *Pengantar Ke Arah Filsafat Hukum*, Ubhara Press, Surabaya, 1997, hlm.6.

dikatakan oleh Plato keadilan ialah susunan ketertiban dari orang-orang yang menguasai diri sendiri.¹¹⁷

Sebaliknya Aristoteles menekankan filsafatnya pada kesadaran. Maksudnya dalam padangan Aristoteles titik sentralnya adalah kesadaran yang ada pada subyek yang berpikir. Alam nyata dilihat bukan sebagai sumber dari segalanya dan juga bukan merupakan sumber dari pengetahuan manusia. Pengetahuan tentang alam nyata dipandang hanya sebagai produk dari apa yang ditangkap dan digambarkan oleh kesadaran manusia.

Gagasan Platotentang keadilan ditransformasikan oleh Agustinus menjadi suatu konsepsi yang religius. Bagi Agustinus hakikat keadilan ialah adanya relasi yang tepat dan benar antara manusia dengan Tuhan, oleh sebab itu keadilan adalah suatu yang paling hakiki dalam berNegara dan keadilan itu hanya dapat terlaksana dalam kerajaan Ilahi yang merupakan gudang dari keadilan. Tuhan adalah sumber keadilan yang sesungguhnya, oleh sebab itu apabila seseorang memiliki hubungan yang baik dan benar dengan Tuhan maka ia akan dipenuhi oleh kebenaran dan keadilan.¹¹⁸

Konsep keadilan yang bersifat religius dari Agustinus kemudian diperluas oleh Thomas Aquinas. Jika dalam konsepsi Agustinus keadilan hanya diperoleh dalam kerajaan Ilahi yang perwujudannya di muka bumi dijalankan oleh Gereja, maka Thomas Aquinas mengakui adanya persekutuan lain di samping gereja yang bertugas memajukan keadilan yakni Negara. Oleh karena itu Thomas Aquinas membedakan keadilan kepada keadilan Ilahi dan keadilan manusiawi, namun tidak boleh ada pertentangan antara kekuasaan gereja dan kekuasaan duniawi. Dengan demikian konsep keadilan yang ditetapkan oleh ajaran agama, sepenuhnya sesuai dengan suara

¹¹⁷ J.J. Von Schimd, *Ahli-Ahli Pikir Besar Tentang Negara Dan Hukum*, Pembangunan, Jakarta, 1996, hlm.15.

¹¹⁸ J.H. Rapar, *Filsafat Politik Agustinus*, Rajawali Press, Jakarta, 1995, hlm.123.

akal manusia sebagaimana terdapat dalam hukum alam. Jadi sahnya hukum selalu digantungkan pada kesesuaiannya dengan hukum atau keadilan alamiah. Sedangkan definisi yang diberikan pada keadilan berbunyi “*justitia est constans et perpetua vountas jus suum cuique tribuendi*” (keadilan adalah kecenderungan yang tetap dan kekal untuk memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya). Konsep *justitia* ini kemudian dianggap sebagai sifat pembawaan atau sudah dengan sendirinya melekat pada setiap hukum.

Konsep keadilan pada zaman modern diwamai dengan berkembangnya pemikiran-pemikiran tentang kebebasan, antara lain munculnya aliran liberalisme yaitu suatu aliran yang tumbuh di dunia barat pada awal abad ke-XVII Masehi. Aliran ini mendasarkan diri pada nilai-nilai dalam ajaran etika dari mazhab Stoa khususnya individualisme, sanksi moral dan penggunaan akal. Dalam bidang politik dianut konsepsi tentang pemerintahan demokratis yang dapat menjamin tercapainya kebebasan. Tradisi liberalisme sangat menekankan kemerdekaan individu. Istilah liberalisme erat kaitannya dengan kebebasan, titik tolak pada kebebasan merupakan garis utama dalam semua pemikiran liberal.¹¹⁹

Dalam konteks kebebasan tersebut, didalam konsepsi liberalisme terkandung cita toleransi dan kebebasan hati nurani. Bagi kaum liberalis keadilan adalah ketertiban dari kebebasan atau bahkan realisasidari kebebasan itu sendiri. Teori keadilan kaum liberalis dibangun diatas dua keyakinan. Pertama, manusia menurut sifat dasarnya adalah makhluk moral. Kedua, ada aturan-aturan yang berdiri sendiri yang harus dipatuhi manusia untuk mewujudkan dirinya sebagai pelaku moral. Berdasarkan hal ini keadilan dipahami sebagai suatu ketertiban rasional yang di dalamnya hukum alamiah ditaati dan sifat dasar manusia diwujudkan.¹²⁰

¹¹⁹ M.Mahfudz MD, *Op.Cit.*, hlm 51.

¹²⁰ Lyman Tower Sargent, *Ideologi-Idiolog Kontemporer*, Erlangga, Jakarta, 1997, hlm.63.

Berbeda dengan kaum liberal, penganut utilitarianisme menolak digunakannya ide hukum alam dan suara akal dalam teori mereka. Konsep keadilan pada aliran ini didasarkan pada asas kemanfaatan dan kepentingan manusia. Keadilan mempunyai ciri sebagai suatu kebajikan yang sepenuhnya ditentukan oleh kemanfaatannya, yaitu kemampuannya menghasilkan kesenangan yang terbesar bagi orang banyak.

Teori ini dikritik oleh anti utilitarianisme yang dipelopori oleh Dworkin dan Nozick. Menurut mereka utilitarianisme yang memprioritaskan kesejahteraan mayoritas, menyebabkan minoritas atau individu-individu yang prefensinya tidak diwakili oleh mayoritas di dalam suatu Negara, akan kurang dihiraukan dan sebagai akibatnya mereka dirugikan atau kehilangan hak-haknya.¹²¹ Bagi penentang utilitarian, keadilan menolak argumen yang menyatakan bahwa hilangnya kebebasan sebagian orang dapat dibenarkan atas asas manfaat yang lebih besar yang dinikmati oleh orang-orang lain. Oleh karena itu dalam suatu masyarakat yang adil, kebebasan warga Negara yang sederajat tetap tidak berubah, hak-hak yang dijamin oleh keadilan tidak tunduk pada tawar-menawar politik ataupun pada pertimbangan kepentingan sosial.¹²²

Kritik Nozick terhadap utilitarianisme adalah bahwa utilitarianisme mengorbankan kebebasan individu untuk kepentingan mayoritas, utilitarianisme tidak mempertimbangkan fakta bahwa kehidupan seorang individu adalah satu-satunya kehidupan yang ia miliki. Kritik ini didasarkan pada pandangan politik yang dianut Nozick yang menuntut suatu komitmen ontologis terhadap moralitas dan organisasi sosial tertentu yang disebutnya dengan Negara minimalis. Menurutnya Negara minimalis ini bukan hanya berdasarkan pada ajaran-ajaran moral tertentu, akan tetapi Negara itu juga merupakan ajaran moral. Oleh karena itu apabila memiliki

¹²¹ The Liang Gie, *Op. Cit.*, hlm.30.

¹²² Scott Davidson, *Hak asasi Manusia*, Grafiti Press, Jakarta, 2004, hlm.43.

Negara yang fungsinya lebih luas dan tidak terbatas hanya sebagai penjaga malam, serta mengutamakan kepentingan mayoritas, berarti mencabut terlalu banyak kebebasan warga Negara, hal itu bertentangan dengan moral dan keadilan.

Menurut Hampstead¹²³ serangan Nozick terutama ditujukan kepada rumus bahwa Negara adalah diperlukan atau merupakan alat terbaik untuk melakukan keadilan distributif. Terhadap ini Nozick mengatakan bahwa bila tiap orang memegang atau mempertahankan haknya yang diperoleh dengan sah, maka secara total distribusi dari hak-hak itu juga adil. Dalam keadaan yang demikian sudah barang tentu tidak pada tempatnya Negara melakukan campur tangan, apalagi memberi prinsip-prinsip yang harus dianut dalam distribusi hak diantara warga Negara. Negara cukup berfungsi sebagai penjaga malam, penjaga terlaksananya kontrak, penjaga terhadap usaha pencurian dan menjaga hal-hal lain yang berhubungan dengan tindakan untuk mempertahankan hak-hak warga Negara.

Kelemahan teori Nozick yang kental dengan warna individualistik dan liberal ini adalah dalam penerapannya, yaitu sangat sulit untuk melakukan kontrol baik dalam mengontrol Negara minimalis maupun dalam mengontrol lapangan usaha atau kegiatan masyarakat. Artinya bagaimana mengontrol para individu yang sekian banyak dalam suatu Negara dan bagaimana mengontrol kegiatan para individu di dalam berbagai lapangan usaha. Ini semua tidak bisa diserahkan kepada kekuatan pasar dan kehendak para individu semata-mata. Teori Nozick tersebut juga kurang realistis karena memisahkan individu dari kondisi masyarakat masa kini dengan kondisi kapitalisme dan liberalisme yang sudah sangat berubah. Menurut John Rawls, terdapat 2 (dua) prinsip keadilan, yaitu:¹²⁴

- 1) Prinsip keadilan yang mensyaratkan adanya kesamaan atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban dasar/asasi antara satu pihak

¹²³ John Rawls, sebagaimana telah dikutip Scott Davidson, *Ibid*, hlm.48.

¹²⁴ John Rawls, *A Theory of Justice Teori Keadilan Dasar-Dasar Filsafat*

dengan pihak lainnya sehingga setiap pihak mempunyai hak yang sama atas kebebasan yang sama yang dimiliki oleh pihak lain.

- 2) Prinsip keadilan yang mengakui bahwa perbedaan sosial dan ekonomi antara satu pihak dengan pihak yang lainnya masih merupakan sesuatu yang adil sepanjang perbedaan tersebut memberikan keuntungan bagi setiap pihak, sehingga perbedaan-perbedaan sosial dan ekonomi akan dikelola sedemikian rupa agar: a) perbedaan-perbedaan tersebut diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi setiap pihak dan b) perbedaan-perbedaan tersebut dapat dipantau oleh pejabat publik.

Term keadilan pada umumnya berkonotasi dalam penetapan hukum atau kebijaksanaan raja. Akan tetapi, keadilan menurut hukum Islam meliputi berbagai aspek kehidupan. Apalagi dalam bidang dan sistem hukumnya. Dengan demikian, konsep keadilan yang merupakan prinsip kedua setelah tauhid meliputi keadilan dalam berbagai hubungan, hubungan antara individu dengan dirinya sendiri, hubungan antara individu dengan manusia dan masyarakatnya, hubungan individu dengan hakim dan yang berperkara serta hubungan-hubungan dengan berbagai pihak terkait.¹²⁵

Adapun perintah Allah SWT kepada manusia untuk berbuat adil ada pada surat Al-Maidah ayat 8 yang menyatakan:

“ Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan kebenaran karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap sesuatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa. Dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, cetakan ke 2, 2011.

Soedikno Mertokusumo & A. Pitlo, *Bab-bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm.2.

¹²⁵Juhaya S.Praja, *Filsafat Hukum Islam*, Kerjasama PT. Lathifah Press dengan Fakultas Syari'ah IAILM Surabaya, Tasikmalaya, 2013, hlm.72.

Allah SWT. Memerintahkan manusia untuk berlaku adil dalam segala hal. Keharusan berlaku adil itu terutama ditujukan kepada mereka yang mempunyai kekuasaan, atau yang mempunyai hubungan dengan kekuasaan. Mereka adalah para pemimpin yang berpengaruh kepada masyarakat, seperti mufti, pemerintah, juru dakwah, dan sebagainya.¹²⁶

Dalam surat Al-An'am ayat 152 menyatakan:

“.....dan apabila kamu berkata, maka hendaklah kamu berlaku adil kendatipun kepada karib kerabatmu...”

Perintah berlaku adil ditujukan kepada setiap orang, tanpa pandang bulu. Perkataan yang benar harus disampaikan apa adanya walaupun perkataan itu akan merugikan kerabat sendiri. Kemestian berlaku adil pun harus ditegakkan di dalam keluarga dan masyarakat muslim itu sendiri. Bahkan kepada orang kafirpun umat Islam diperintahkan untuk adil.¹²⁷

Keadilan dalam hukum Islam berarti pula keseimbangan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh manusia (*mukallaf*) dengan kemampuan manusia menunaikan kewajiban itu. Hal ini dengan tegas dinyatakan dalam surat Al-An'am ayat 52, antar lain mengandung perintah pemenuhan takaran dan timbangan serta berlaku adil dalam pembicaraan. Firman Allah itu menyatakan:

“.....Kami tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan sesuai dengan kadar kemampuannya.”

Karena prinsip keadilan ini maka kaidah yang menyatakan bahwa hukum Islam dalam praktiknya dapat berbuat sesuai dengan ruang dan waktu. Akan tetapi ketika terjadi perubahan, kesulitan menjadi kelonggaran, maka terbataslah kelonggaran itu sekedar terpenuhinya kebutuhan yang bersifat primer atau sekunder (*dharury*).

¹²⁶ Ibid., hlm.73.

¹²⁷ Ibid.

Suatu kaidah yang menyatakan elastisitas hukum Islam dan kemudahan dalam melaksanakannya sebagai kelanjutan dari prinsip keadilan adalah kaidah yang menyatakan:

“Perkara-perkara dalam hukum Islam apabila telah menyempit maka menjadi meluas, apabila perkara-perkara itu telah meluas maka akan kembali menyempit.”¹²⁸

Dalam teologi Mu'tazilah, keadilan merupakan pokok aqidah kedua setelah tauhid. Keadilan atau *al-'adl* dalam teologi Mu'tazilah mengandung dua makna:¹²⁹ pertama, keadilan berarti perbuatan; kedua, keadilan yang berarti pelaku perbuatan.¹³⁰ Teori keadilan ini melahirkan dua teori, yaitu:¹³¹ 1) teori *al-Sala'h wa al-aslah* dan 2) teori *al-Husn wa al-Qubh*. Kedua teori ini dikembangkan lagi sehingga menjadi dua pernyataan. Pernyataan pertama: Allah tidaklah berbuat sesuatu tanpa hikmah dan tujuan. Perbuatan tanpa tujuan adalah sia-sia dan percuma. Pernyataan kedua: Segala sesuatu dan perbuatan itu mempunyai nilai subyektif sehingga dalam perbuatan baik, seperti adil dan jujur, terdapat sifat-sifat yang menjadi perbuatan baik. Demikian halnya dengan perbuatan buruk. Sifat-sifat dapat diketahui akal sehingga masalah baik dan buruk adalah masalah akal.

Ketertiban, keadilan dan kepastian merupakan cita-cita hukum dan karenanya bukan milik pihak yang sedang berkuasa, namun menjadi milik semua orang dan hukum tidak hanya dipersembahkan untuk golongan elit, tetapi juga untuk golongan rakyat

¹²⁸ Ibid, hlm. 75.

¹²⁹ Ibid.

¹³⁰ Apabila yang dimaksud adalah perbuatan, maka berarti setiap perbuatan baik yang dilakukan oleh pelakunya agar dapat dimanfaatkan oleh orang lain. Dengan demikian setiap perbuatan Allah dalam menciptakan alam ini semuanya adil dalam arti perbuatan yang baik dan untuk dimanfaatkan. Adapun keadilan yang berarti perbuatan, maka berarti Allah tidak berbuat buruk atau jelek (*al-Qubh*).

¹³¹ Loc. Cit.

biasa, sehingga mencapai tujuan yang bermuara pada kemanfaatan, kebahagiaan dan kesejahteraan bagi masyarakat luas. Kemanfaatan disini merupakan tuntutan jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan timbul keresahan di dalam masyarakat.¹³²

Tujuan hukum pada akhirnya diarahkan untuk memberikan perlindungan kepada kepentingan manusia, yaitu kepentingan dalam melangsungkan dan memenuhi kebutuhan hidup layak tanpa diskriminasi. Melalui hukum ini hendak diwujudkan berlakunya tujuan hukum menjadi kenyataan. Hal ini oleh Mukhtar KusumaAtmadja dikatakan bahwa:¹³³

“Hukum adalah keseluruhan asas-asas dan kaidah-kaidah yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat yang juga meliputi lembaga-lembaga (*institutions*) dan proses-proses (*process*) yang mewujudkan berlakunya kaidah-kaidah itu didalam kenyataan.”

Lebih lanjut Mukhtar Kusumaatmadja mengatakan hukum yang baik adalah hukum yang sesuai dengan hukum yang hidup (*the living law*) dalam masyarakat yang tentunya sesuai pula atau merupakan pencerminan daripada nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat itu.¹³⁴

¹³² *ibid*

¹³³ Mukhtar Kusumaatmadja, *Hukum, Masyarakat dan Pembinaan Hukum Nasional*, Binacipta, Bandung, 1986, hlm.15.

¹³⁴ Mochtar Kusumaatmadja, *Fungsi....Op.Cit.*, hlm.8, bila dihubungkan dengan aliran dalam Filsafat Hukum sebagaimana dikutip Lili Rasjidi, *Dasar-dasar Filsafat Hukum*; Alumni, Bandung 1982, hlm.47., merupakan sejalan dengan konsep *Sociological Jurisprudence* yang menyatakan, bahwa hokum yang baik adalah hokum yang sesuai dengan hokum yang hidup dalam masyarakat. Sesuai disini berarti bahwa hokum itu mencerminkan nilai-nilai yang hidup di dalam masyarakat (*living law*). Oleh karena itu, dalam hokum positif menurut Bagir Manan akan lebih efektif apabila selaras dengan hukum yang hidup dalam masyarakat yang merupakan cerminan nilai-nilai yang hidup di dalamnya, dan hokum harus dipandang sebagai suatu lembaga kemasyarakatan yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sosial, dan adalah tugas hukum untuk mengembangkan suatu kerangka yang dapat memenuhi kebutuhan sosial secara

Terbentuknya norma hukum tersebut merupakan langkah dalam melakukan pembaharuan masyarakat yang melibatkan seluruh komponen guna mewujudkan ketertiban, keadilan, dan kepastian yang pada akhirnya semuanya harus mengarah pada kesejahteraan masyarakat atau dalam bahasa nenek moyang hukum mencerminkan tata tentram kertaraharja.

Tata tentram dapat dikatakan menghukumkan apa yang dianggap baik dalam masyarakat dan kerta raharja mengindikasikan suatu perencanaan atau perakitan yang dicita-citakan¹³⁵ atau dalam istilahnya Roscoe Pound adalah *law as a tool of social engineering* atau dengan perkataan lain, bahwa hukum merupakan sarana pembangunan (*a tool of development*), yakni hukum dalam arti kaidah atau peraturan hukum yang difungsikan sebagai alat (pengatur) atau sarana yang mengatur pembangunan dalam arti penyalur arah kegiatan manusia ke arah yang dikehendaki oleh pembangunan atau pembaruan.¹³⁶

Dalam pembangunan ketenagakerjaan sasaran utamanya diarahkan untuk menjamin hak-hak tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹³⁷ Untuk mencapai sasaran pembangunan ketenagakerjaan diperlukan berbagai penunjang antara lain tatanan hukum yang mendorong dan menggerakkan pembangunan tersebut.

Atas dasar tersebut, peranan hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya menghendaki agar hukum tidak lagi dipandang sebagai perangkat norma semata, melainkan hukum dipandang

maksimal. Lihat Bagir Manan, *Hukum Positif Indonesia (Suatu Kajian Teoritik)*, UII Press, Yogyakarta, 2004, hlm.1.

¹³⁵ Moh. Busyro Muqoddas, *Loc.Cit.*, Lihat juga Ade Maman Suherman, *Aspek Hukum dalam Ekonomi Global*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005, hlm.9

¹³⁶ Mochtar Kusumaatmadja, *Op.Cit.*, hlm.88.

¹³⁷ Konsideran "menimbang" huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

juga sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang harus selalu dapat memberikan arah yang melindungi, mengatur, mendorong, merencanakan, menggerakkan dan mengendalikan masyarakat sesuai dengan tahapan-tahapan pembangunan yang dilaksanakan¹³⁸.

Dari uraian diatas terlihat bahwa konsep-konsep keadilan selalu didasarkan pada suatu aliran filsafat atau pemikiran tertentu sesuai dengan kondisi pemikiran manusia pada waktu itu. Dari definisi dan teori-teori tentang keadilan, dapat diketahui bahwa konsep keadilan mengandung banyak pengertian. Keadilan dapat diartikan sebagai kebaikan, kebajikan dan kebenaran, yaitu suatu kewajiban moral yang mengikat antara anggota masyarakat yang satu dengan lainnya. Keadilan sebagai nilai yaitu yang menjadi tujuan yang disepakati bersama oleh anggota masyarakat serta diusahakan pencapaiannya demi keadilan itu sendiri. Makna lain dari keadilan adalah sebagai hasil atau suatu keputusan yang diperoleh dari penerapan atau pelaksanaan hukum. Keadilan sebagai unsur ideal, yaitu sebagai suatu cita atau suatu ide yang terdapat dalam semua hukum.

Dari teori-teori dan pengertian keadilan sebagaimana diuraikan di atas, terdapat dua hal yang bersifat universal dari konsep keadilan yaitu tujuan dan karakter atau ciri-ciri keadilan. Tujuan adalah hal yang akan dicapai dalam hubungan hukum baik antara sesama warga, maupun antara warga dengan Negara atau hubungan antar Negara. Sedang ciri-ciri atau karakter yang melekat pada keadilan adalah:¹³⁹ adil, bersifat hukum, sah menurut hukum, tidak memihak, sama hak, layak, wajar secara moral dan benar secara moral. Konsep-konsep keadilan sebagaimana dikemukakan di atas bersumber dari alam pikiran barat yang didasarkan pada pandangan dan pemikiran yang berkembang sesuai dengan zamannya.

¹³⁸ Muladi & Dwidja Priyatno, *Pertanggungjawaban Korporasi dalam Hukum pidana*, STHB, Kencana Prenada Media, Bandung cetakan ke IV, September 2013

¹³⁹ Ibid.

Konsep keadilan yang berasal dari pemikiran barat yang mendasarkan diri pada suatu landasan filsafat, baik aliran filsafat idealisme, realisme, liberalisme dan utilitarianisme maupun yang mendasarkan diri pada aliran pemikiran tertentu. Tidak serta merta identik dengan konsep keadilan menurut pandangan bangsa Indonesia. Perbedaan ini timbul karena pandangan hidup barat yang bersifat individualistis, liberal dan materialistis dengan cara berpikiry yang abstrak, analisis dan sistematis, berbeda dengan pandangan hidup bangsa Indonesia yang lebih mengutamakan kepentingan keluarga dan hidup dalam alam yang diliputi suasana magis metafisis dengan cara berpikinya yang konkrit dan riil.¹⁴⁰Namun dari konsep tersebut unsur-unsur pokok yang bernilai universal dari keadilan menurut pemikiran barat terdapat pula dalam konsep keadilan menurut pandangan bangsa Indonesia.

Baik pandangan berdasarkan falsafah umum dari barat maupun berdasarkan pandangan Pancasila, mengarah pada berlakunya prinsip keadilan sosial, yakni keadilan yang lebih banyak memberikan perhatian dan bobot kepada kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu perlu diamati implementasi rumusan umum asas keadilan yang merupakan inti dari upaya perlindungan hukum, di dalam masalah penggunaan hak atas kebebasan berserikat bagi pekerja dan hal penentuan batas-batas tanggung jawab yang adil dari para pihak. Selain itu karena titik fokus pembahasan masalah berkenaan dengan kejadian atau permasalahan di Indonesia, sudah barang tentu perlu dibahas prinsip keadilan yang dianut oleh bangsa Indonesia yang secara umum digambarkan dalam falsafah Pancasila.

Konsep keadilan menurut bangsa Indonesia tertuang dalam Pancasila yang merupakan filsafat bangsa. Didalam literatur Indonesia, banyak pendapat yang mengatakan Pancasila sebagai filsafat, antara lain Notonagoro mengatakan; Pancasila dalam Negara RI sebagai dasar Negara dalam pengertian filsafat. Orijarkara menyebutkan

¹⁴⁰ The Liang Gie, *Op.Cit.*, hlm. 16.

Pancasila sebagai dalil-dalil filsafat. Soediman Kartohadiprodo mengatakan Pancasila sebagai filsafat bangsa Indonesia. Ruslan Abdul Gani menyebutkan Pancasila adalah filsafat Negara yang lahir sebagai *collective ideology* dari seluruh bangsa Indonesia. Di samping itu masih banyak sarjana lain dalam tulisannya yang menyebut Pancasila sebagai filsafat antara lain Bung Kamo, Bung Hatta dan Moh. Yamin.

Berfilsafat berarti mencari kebenaran melalui perenungan.¹⁴¹ Jadi di dalam Pancasila sebagai filsafat yang dicari adalah kebenaran yang substansial, oleh karena itu setiap penjabaran Pancasila secara praktis untuk kehidupan bernegara, harus bertolak dari nilai-nilai substansial dari Pancasila. Hal ini dapat dilihat dari keinginan para pendiri Negara agar Pancasila dijadikan sebagai dasar yang kekal dan abadi, sebagai pengatur, pengisi serta pengarah hubungan orang dan bangsa Indonesia terhadap pribadi sendiri, terhadap sesama manusia, terhadap Tuhan dan terhadap alam semesta. Pengertian yang demikian sangat penting karena di samping bersifat universal, juga akan menjadi penentu berfungsinya Pancasila secara praktis, yaitu sebagai titik tolak atau pangkal derivasi yang deduktif bagi semua kebijakan dan sebagai alat penguji atau parameter yang induktif untuk melihat kenyataan yang ada dalam masyarakat.

Dari uraian di atas, terlihat bahwa Pancasila mempunyai arti yang bersifat substantif dan regulatif. Adanya nilai yang bersifat substantif karena Pancasila merupakan paham atau pandangan hidup yang fundamental dan merupakan norma dasar dan menjadi landasan dari norma-norma lainnya. Adapun sifat regulatifnya adalah karena di dalam butir-butir masing-masing sila nampak nilai operatif dan regulatif karena masing-masing sila itu sebagai satu kesatuan sistem yang juga berinteraksi dan bekerja sama, juga memberikan pengaturan yang dapat menjadi pedoman kehidupan

¹⁴¹ R. Soebekti, *Perbandingan Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1986, hlm.7.

manusia Indonesia secara langsung. Memperlakukan orang lain dengan adil dan berprilaku manusiawi disamping mengikuti berbagai pedoman berupa peraturan perundang-undangan atau berbagai norma lainnya yang sejalan, sesungguhnya juga dapat dilakukan oleh orang perorangan secara spontan. Dengan segala kejujuran yang ada di dalam sanubari orang perorangan, maka orang sudah dapat memperlakukan orang lain dan lingkungannya secara manusiawi.

Hal ini juga dapat dilihat dalam kehidupan bangsa Indonesia yang selalu mengusahakan harmoni di dalam pergaulannya dengan sesama warga. Nilai operatif tersebut di atas membuktikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam kelima sila dari Pancasila, berasal dari kehidupan rakyat Indonesia yang hingga sekarang meskipun telah terpengaruh oleh arus globalisasi masih memperlihatkan tanda-tanda untuk tetap menjadi pedoman untuk dilaksanakan. Sedangkan nilai regulatif juga nampak secara langsung yakni misalnya berupa pengaturan dimana berbagai persoalan yang timbul didalam masyarakat harus diselesaikan dengan cara musyawarah, selain itu mengingat bahwa penempatannya di dalam UUD 1945 maka sila-sila itu sekaligus mempunyai sifat yang regulatif fundamental.

Konsep keadilan dalam Pancasila dirumuskan dalam sila Kemanusiaan yang adil dan beradab dan sila Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, Makna adil dalam sila kemanusiaan yang adil dan beradab pertama kali dijabarkan dalam Tap MPR No, II/MPR/1978, Tap ini kemudian dicabut dengan Tap MPR No, XVIII/MPR/1998, Dalam rumusan tersebut, sikap adil digambarkan sebagai; bermartabat, sederajat, saling mencintai, sikap tepa selira, tidak sewenang-wenang, mempunyai nilai kemanusiaan, membela kebenaran dan keadilan serta hormat menghormati dan kerja sama dengan bangsa lain, Sedang makna adil dalam sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia adalah; gotong royong, keseimbangan antara hak dan kewajiban, memiliki fungsi sosial hak milik dan hidup sederhana. Dengan demikian mengacu pada rumusan tersebut di

atas maka konsep keadilan menurut pandangan bangsa Indonesia adalah keadilan sosial.

Dari pandangan tersebut manusia Indonesia menghargai sesamanya sama seperti ia menghargai dirinya sendiri. Ia akan selalu peduli terhadap sesamanya dan lingkungannya, dan akan mengurus kepentingannya dengan kesadaran moral Pancasila yang memberikan pengakuan dan penghargaan kepada kepentingan bersama secara seimbang. Masyarakat Indonesia yang hidup sederhana justru secara alamiah sadar bahwa bagaimanapun suatu saat ia akan membutuhkan masyarakat sekitar dan lingkungannya, sehingga ia tidak akan merusaknya. Hubungan kemanusiaan itu dianggapnya sangat penting, solidaritas sosialnya juga begitu tinggi sehingga rasa keadilannya bahkan akan tersinggung bilamana orang lain menderita karena diperlakukan secara tidak adil. Tindakan bersama yang disebut secara gotong royong dan berbagai ungkapan seperti *"kabukik samo mandaki kalurah samo manurun"* membuktikan bagaimana solidaritas sosial itu masih hidup dengan baik di kalangan masyarakat Indonesia.

Pada pembahasan di atas telah diuraikan mengenai teoriteori keadilan dari berbagai aliran filsafat dan pemikiran sesuai dengan jamannya. Kaitan teori itu dengan keadilan yang berdasarkan Pancasila haruslah memenuhi kriteria tertentu, sebab walaupun masalah keadilan disatu pihak dapat dilihat sebagai suatu yang bersifat universal, namun jika dilihat dari kehidupan bangsa yang sifatnya dibatasi oleh lingkungan hidup nasional, maka konsepsi keadilan itu harus sesuai dengan perasaan bangsa yang bersangkutan.

Berbicara tentang keadilan, bangsa Indonesia mengakui bahwa keadilan yang absolut hanya ada pada Tuhan Yang Maha Esa. Sila pertama dari Pancasila merupakan konsep keadilan yang sesungguhnya, seadil-adilnya dan maha adil. Dalam kedudukan Pancasila sebagai suatu sistem filsafat di mana antara sila yang satu dengan sila yang lain saling terkait. Peninjauan kelima sila

Pancasila dalam kesatuannya terutama diperlukan untuk memahami keterkaitan antara satu sila dengan sila lainnya, arti pemahaman dalam hal ini adalah pemahaman yang secara utuh. Tentunya tidak mungkin untuk memahami keadilan sosial yang sesuai dengan pandangan hidup manusia Indonesia, tanpa memperhatikan nuansa keagamaannya yang berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, demikian juga bila tidak memahami kemanusiaan yang adil dan beradab di dalam persatuan Indonesia yang segala sesuatunya diputuskan dan diatur berdasarkan asas kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan. Segala kebajikan dan moralitas yang tertinggi tersebut yang sekarang telah disahkan menjadi segala peraturan hukum di Indonesia, juga dapat diartikan sebagai perjanjian utama antara rakyat Indonesia untuk mendirikan Negara Indonesia yang bercita-cita untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh masyarakat. Tanpa Pancasila yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 maka Negara Republik Indonesia tidak akan pernah ada.

Pemahaman terhadap konsep keadilan harus diterjemahkan dalam hubungannya dengan Pancasila, kemudian baru dikaitkan dengan kepentingan bangsa Indonesia sebagai bangsa yang harus merasakan keadilan itu. Oleh karena itu dalam kaitannya dengan pengaturan hak atas kebebasan berserikat menurut konsep keadilan Pancasila, pengaturan tersebut dilakukan melalui pengaturan hukum yang sifatnya mengayomi bangsa, yakni melindungi manusia secara pasif (negatif) dengan mencegah tindakan sewenang-wenang, dan secara aktif (positif) dengan menciptakan kondisi kemasyarakatan yang manusiawi yang memungkinkan proses kemasyarakatan berlangsung secara wajar, sehingga secara adil tiap manusia memperoleh kesempatan yang luas untuk mengembangkan seluruh potensi kemanusiaannya secara utuh.¹⁴²Pengayoman dalam hal ini berarti

¹⁴² Sutan taqdir Alisyahbana, *Pembimbing ke Filsafat Metafisika*, Dian rakyat, Jakarta, 1991, hlm.5.

rasa keadilan yang ada pada nurani manusia Indonesia harus terpenuhi. Dalam pengertian yang demikian ini konsep keadilan menurut pandangan bangsa Indonesia diartikan sebagai suatu kebajikan atau kebenaran.

Pengertian yang demikian itu bertolak pada pandangan tentang konsep keadilan yang didasarkan pada sila Ketuhanan Yang Maha Esa dengan sila Kemanusiaan yang adil dan beradab, seperti dikemukakan oleh Moh.Hatta:¹⁴³

“Sila Ketuhanan Yang Maha Esa menjadi dasar yang memimpin cita-cita Negara, yang memberikan jiwa kepada usaha menyelenggarakan segala yang benar, adil dan baik, sedangkan sila Kemanusiaan yang adil dan beradab adalah kelanjutan perbuatan dan praktek hidup dari dasar yang memimpin tadi. Dasar Kemanusiaan yang adil dan beradab harus menyusul, berangkaian dengan dasar yang pertama. Letaknya tidak dapat dipisah sebab dia harus dipandang sebagai kelanjutan kedalam praktek hidup dari cita-cita dan amal terhadap Tuhan Yang Maha Esa”.

Konsep keadilan ini tidak saja menjadi dasar hukum dari kehidupan bangsa, tetapi sekaligus menjadi pedoman pelaksanaan dan tujuan yang akan dicapai dengan hukum. Keadilan sosial adalah langkah yang menentukan untuk mencapai Indonesia yang adil dan makmur. Langkah pertama untuk mencapai kearah itu adalah dengan melaksanakan ketentuan pasal 27 ayat (2) dan pasal 28 UUD 1945. Dengan adanya hak bagi setiap warga Negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sesuai dengan konsep keadilan pekerja harus mendapat upah yang layak dan hak-hak normatif lain yang berkaitan dengan pekerjaannya, Menurut Tjuk Wirawan¹⁴⁴ hak normatif pekerja adalah perlindungan hukum yang timbul karena perjanjian kerja atau peraturan dari pemerintah tanpa persetujuan dari para pihak maupun ijin yang diberikan kepada pekerja oleh direksi terhadap perbuatan tertentu.

¹⁴³ Lasiyo dan yuwono, *Pancasila Pendekatan Secara Kefilsafatan*, Liberty, Yogyakarta, 1996, hlm.20.

¹⁴⁴ Mokhtar Kusumaatmadja, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, 1996, hlm.46.

C. Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Hukum Ketenagakerjaan merupakan salah satu hukum positif yang ada di Indonesia, yang mana salah satu sumber keberadaannya adalah dari hukum internasional (*Treaty*). *Treaty* adalah perjanjian internasional. Sebagaimana telah disampaikan oleh Syafrinaldi¹⁴⁵ bahwa *Treaty* dibagi menjadi dua macam, yaitu *Law Making Treaty* dan *Treaty Contract*. *Law Making Treaty* adalah perjanjian internasional yang bersifat universal, sehingga semua Negara sebagai bagian dari masyarakat dunia mau tidak mau harus menjadi pihak atau mengindahkannya, kecuali di dalam perjanjian internasional tersebut mengatur tentang *reservation*¹⁴⁶. Sedangkan *Treaty Contract* adalah perjanjian internasional yang sifatnya bisa bilateral (dilakukan oleh dua Negara) ataupun multilateral (dilakukan oleh beberapa Negara), sehingga perjanjian tersebut hanya mengikat bagi Negara-Negara yang menjadi pihak dalam perjanjian tersebut. Dan ketentuan hukum internasional yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan termasuk dalam *Law Making Treaty*, yang diterbitkan oleh Badan Buruh Dunia bernama ILO (*International Labor Organization*) dalam bentuk konvensi (*ILO Convention*).

¹⁴⁵ Syafrinaldi, *materi kuliah Hukum Internasional dalam Perjanjian Internasional*, FH-UIR, Pekanbaru, 2003.

¹⁴⁶ *Reservation* adalah pengaturan yang membolehkan bahwa suatu Negara diperkenankan untuk keluar atau tidak menjadi pihak dari suatu perjanjian internasional, contohnya adalah Konvensi Wina 1961 tentang hubungan diplomatik dan Konvensi ILO tentang Buruh Migran. Indonesia sampai dengan saat ini tidak meratifikasi ketentuan mengenai buruh migran dikarenakan Indonesia belum merasa membutuhkannya sebagai sumber hukum nasional, karena Indonesia bukan Negara tujuan dari buruh migrant seperti Negara Saudi Arabia atau Malaysia. Sehingga ratifikasi dilakukan berdasarkan kebutuhan dari suatu Negara terhadap ketentuan hukum internasional tersebut. (Ratifikasi adalah pernyataan dari suatu Negara untuk menjadi pihak dalam suatu perjanjian internasional).

Adapun yang dimaksud dengan sumber hukum menurut Halim¹⁴⁷ adalah segala sesuatu yang menimbulkan atau melahirkan hukum. Sumber hukum sebagaimana dikatakan oleh Abdul Khalim¹⁴⁸ dibedakan menjadi dua, yaitu sumber hukum formil dan sumber hukum materiil. Sumber hukum formil adalah sumber-sumber hukum yang memiliki bentuk-bentuk (formal) tersendiri yang secara yuridis telah diketahui/berlaku umum. Sedangkan sumber hukum materiil adalah sumber-sumber yang melahirkan isi (materiil) suatu hukum sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Budiono¹⁴⁹ sumber-sumber hukum ketenagakerjaan terdiri atas:

1. Perundang-undangan;
2. Kebiasaan;
3. Traktat; dan
4. Perjanjian

Sedangkan Shamad¹⁵⁰ berpendapat bahwa sumber hukum ketenagakerjaan terdiri atas:

1. Peraturan Perundangan (undang-undang dalam arti materiil dan formil);
2. Adat dan Kebiasaan;
3. Keputusan Pejabat atau badan pemerintah;
4. Traktat;
5. Peraturan Kerja (yang dimaksud adalah Peraturan Perusahaan);
6. Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

¹⁴⁷ Halim A. Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, cetakan ke II, 1990, Hlm.21.

¹⁴⁸ Abdul Khalim, *Op.Cit.*, Hlm.17.

¹⁴⁹ Budiono, *Op.Cit.*, hlm. 12.

¹⁵⁰ Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995, Hlm. 29.

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. A.N. Molenaar berpendapat bahwa hukum perburuhan adalah:

“Suatu bagian dari hukum yang berlaku, yang mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan majikan dan buruh dengan penguasa.”¹⁵¹

Sedangkan M.G. Levenbach sebagaimana dikutip oleh Manulang¹⁵² menyatakan bahwa:

“Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.”

N.E.H. van Esveld dalam Manulang¹⁵³ menyatakan bahwa:

“Hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.”

Sementara itu menurut Mok sebagaimana yang dikutip oleh C.S.T. Kansil¹⁵⁴ mengatakan bahwa:

¹⁵¹ Hadi Setia Tunggal, *Seluk Beluk hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 2014, Hlm.1., lihat juga Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm.3, lihat juga Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Citra Adytia Bhakti, Bandung, 2009, Hlm.4., lihat juga Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, cetakan ke 13, Hlm.2., yang telah dikutipnya dari Mr. A.H. Molenaar, *Arbeidrechts I*, hlm.374, yang menyebutkan bahwa *arbeidrechts is data deel van het positieve recht hetwelk in hoofdzaak de betrekkingen tussen arbeiders en werkgevers, tussen arbeiders onderling en arbeiders en de overhead regelt.*

¹⁵² Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, Cetakan ke 2, 1995, Hlm.1.

¹⁵³ Ibid.

¹⁵⁴ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, Balai

“Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu “

Menurut Sutikno dalam Asikin¹⁵⁵ menyebutkan bahwa:

“Hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/ pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.”

Lebih lanjut Halim¹⁵⁶ berpendapat bahwa:

“Hukum perburuhan adalah adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/ pegawai maupun pihak majikan.”

Dalam bukunya, Daliyo¹⁵⁷ mengemukakan bahwa:

“Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan di bawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.”

Senada dengan pendapat di atas, Syahrani¹⁵⁸ menyebutkan pendapatnya bahwa:

“Hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara

Pustaka, Cetakan ke VIII, Jakarta, 1989, hlm.311.

¹⁵⁵ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm.2.

¹⁵⁶ Halim A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dan Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm.9.

¹⁵⁷ J.B. Daliyo, *Pengantar Ilmu Hukum Panduan Mahasiswa*, cetakan ke 3, Gramedia, Jakarta, 1994, Hlm.76.

¹⁵⁸ Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Azas-Azas Hukum Perdata*, Cetakan ke 1, PT. Alumni, Bandung, 2004, Hlm.86.

buruh dengan majikan dan hubungan antara buruh, majikan dengan pemerintah (penguasa).”

Dalam penyebutan istilah hukum ketenagakerjaan sebagai pengganti hukum perburuhan ada beberapa perbedaan pendapat. Abdul Khakim¹⁵⁹ mengatakan bahwa mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, sehingga istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan hukum perburuhan.

Namun beberapa pengertian tentang hukum perburuhan yang disampaikan oleh para ahli dapat dikatakan secara umum mengatakan bahwa istilah buruh dapat disebut juga sebagai pekerja atau penerima kerja. Adapun istilah majikan dapat disebut dengan pengusaha atau pemberi kerja. Buruh tidak sama dengan pegawai. Perbedaan itu terletak pada subyek hukum yang melakukan hubungan hukum.

“Hukum perburuhan mengatur hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh, pekerja atau penerima kerja. Hukum kepegawaian mengatur hubungan hukum yang dilakukan oleh Negara dengan pegawai/pegawai negeri.¹⁶⁰”

Lebih lanjut kemudian Asri Wijayanti¹⁶¹ menyebutkan bahwa penamaan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 dengan ketenagakerjaan adalah kurang tepat karena isi yang terkandung di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya mencakup ketentuan yang mengatur hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh, pekerja atau penerima kerja (terbatas yang formal saja), serta hal-hal lain yang berkaitan dengan itu. Sama

¹⁵⁹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Adytia Bhakti, Bandung, 2009, Hlm. 6.

¹⁶⁰ Asri Wijayanti, Op. Cit., hlm.5.

¹⁶¹ Ibid.

sekali belum mengatur tentang hubungan kepegawaian, pekerja yang informal dan pengangguran.¹⁶²

Berdasarkan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.

Dari beberapa pengertian yang telah diberikan oleh para ahli tersebut di atas maka unsur-unsur dalam hubungan kerja meliputi:¹⁶³

- a. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian.
- c. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan).
- d. Adanya upah.

Dalam pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Abdul Khakim¹⁶⁴ bahwa unsur-unsur dari hukum perburuhan meliputi:

- a. Serangkain peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

¹⁶² Lingkup tenagakerja jauh lebih luas dari pada pekerja. Dimana yang mencakup tenaga kerja meliputi pegawai, pekerja/buruh, dan pekerja informal dan pengangguran. Sehingga pekerja / buruh hanya menjadi salah satu bagian saja dari tenagakerja.

¹⁶³ Zainal Asikin, *Op. Cit.*, Hlm.3.

¹⁶⁴ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, Hlm.6.

- c. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Sehingga hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan:

1. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab dan resiko sendiri).
2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan.
3. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/ perkumpulan.¹⁶⁵

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat kompleks dan multi-dimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan.¹⁶⁶

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Dalam melaksanakan pembanguana tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta

¹⁶⁵ *Ibid.*

¹⁶⁶ *Ibid.*

peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan matabat kemanusiaan.

Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekeraja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Berdasarkan ketentuan pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yaitu pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.¹⁶⁷Berdasarkan ketentuan pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.¹⁶⁸

Selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Keteagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenagakerja dan keluarganya.

Untuk dapat melaksanakan tujuan di bidang ketenagakerjaan itu, maka berdasarkan ketentuan pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ditetapkanlah perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, yaitu ;

¹⁶⁷ Lihat pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶⁸*Ibid*, lihat pasal 3.

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi:
 - a. Perencanaan tenaga kerja makro, dan
 - b. Perencanaan tenaga kerja mikro.
- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (10).

Selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

- (1) 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. Produktifitas tenaga kerja;
 - e. Hubungan industrial;
 - f. Kondisi lingkungan kerja;
 - g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja;
 - h. Jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (10) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Asas pembangunan ketyenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multi-dimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.¹⁶⁹

Berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

“Kedudukan buruh dan majikan atau antara pengusaha dan pekerja berbeda dengan penjual dan pembeli. Antara penjual dengan pembeli sama kedudukannya. Antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas.”¹⁷⁰

“Walaupun secara yuridis kedudukan pekerja dengan pengusaha adalah sederajat, sehingga harus mendapatkan perlakuan yang sama di depan hukum, namun di dalam kajian sosiologis hal itu sangat tidak mudah, mengingat selain pengusaha adalah pihak yang memiliki uang namun juga persentasi jumlah kesempatan pekerjaan dan masyarakat atau jumlah tenaga kerja yang memerlukan pekerjaan tidak pernah seimbang. Hal inilah yang memicu posisi tawar pekerja dalam praktik hubungan kerja menjadi lemah.”¹⁷¹

¹⁶⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Adytia Bhakti, Bandung, 2003, Hlm.6-7, sebagaimana telah dikutip oleh Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, Hlm. 8.

¹⁷⁰ *Ibid*, hlm.6.

¹⁷¹ Fithriatus Shalihah, *Loc.Cit.*

Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai obyek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan majikan sebagai *herr in haus* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah akan aku gunakan untuk apa). Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apapun tergantung dari kehendak majikan.¹⁷² Hal ini juga dikatakan oleh H.P. Rajagukguk¹⁷³ bahwa buruh dipandang sebagai obyek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan/pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.

Adapun yang dimaksud dengan perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon¹⁷⁴ adalah:

“Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan pemerintah, permasalahan perlin-

¹⁷² Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm.9.

¹⁷³ H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (co-determination)*, makalah, 2000, Hlm.3., sebagaimana telah dikutip oleh asri Wijayanti, *Loc.Cit.*

¹⁷⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, Universitas Air Langga, Surabaya, 1994, sebagaimana telah dikutip oleh Asri Wijayanti, *Ibid.*, hlm.10.

dungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pengusaha.”

Sedangkan menurut Zainal Asikin¹⁷⁵ mengatakan bahwa:

“Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.”

Bruggink¹⁷⁶ membagi keberlakuan hukum menjadi tiga, yaitu keberlakuan faktual, keberlakuan normatif, dan keberlakuan evaluatif/material. Keberlakuan faktual, yaitu kaidah dipatuhi oleh para warga masyarakat/efektif kaidah diterapkan dan ditegakkan oleh pejabat hukum, keberlakuan normatif, yaitu kaidah cocok dalam sistem hukum hierarkis, keberlakuan evaluative, yaitu secara empiris kaidah dapat diterima, secara filosofis kaidah memenuhi sifat mewajibkan karena isinya.

Campur tangan Negara dalam hubungan perorangan, yaitu antara buruh dan majikan, di dalam ekonomi liberal dengan *Laisser Faire*¹⁷⁷ yang seluas-luasnya dan sebebaskan-bebasnya, memang merupakan suatu kekangan terhadap kebebasan itu, yang secara praktis hanya dimiliki majikan, setidaknya-tidaknya merupakan suatu keistimewaan.¹⁷⁸

¹⁷⁵ Zainal Asikin, *Op. Cit.*, Hlm.5.

¹⁷⁶ J.J. Bruggink alih bahasa Arief Sidarta, *Refleksi Tentang Hukum*, Citra Adytia Bhakti, Bandung, 1996, Hlm.157.

¹⁷⁷ Syafrinaldi, dalam materi kuliah Hak Milik Intelektual, FH-UIR, 2003, bahwa pengertian *Laisser Faire* adalah hak-hak mutlak perorangan yang tidak dapat diatur dan dibatasi dan dalam perkembangan jaman ini sudah tidak diikuti lagi.

¹⁷⁸ Iman Soepomo, *Op. Cit.*, Hlm.11.

Pada jaman sekarang, *Laisser Faire* sudah ditinggalkan dan sudah tidak diakui. Kebebasan dalam masyarakat tidak dapat ditafsirkan sebagai kebebasan sesuka hati, tetapi suatu kebebasan yang diatur dan arena itu dengan sendirinya harus dibatasi.¹⁷⁹

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo¹⁸⁰ meliputi lima bidang, yaitu:

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja.
2. Bidang hubungan kerja.
3. Bidang kesehatan kerja.
4. Bidang keamanan kerja.
5. Bidang jaminan sosial buruh.

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja didahului dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja waktu tidak tertentu (tetap).

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

Bidang keamanan kerja, adalah perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

¹⁷⁹ *Ibid.*

¹⁸⁰ *Ibid.*, hlm. ix.

Kemudian bidang jaminan sosial buruh. Pengertian jaminan sosial tenaga kerja menurut ketentuan pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Jadi program jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian karena program ini memberikan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, yaitu dengan pemberian perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu. Pada awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh hanya menyangkut kepentingan perdata, yang dalam hal ini berarti terkait dengan aspek perdata. Akan tetapi jika diantara para pihak itu terjadi perbedaan pendapat/perselisihan atau permasalahan, maka dari sini intervensi dan otoritas pemerintah diperlukan, sehingga pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait hukum publik, baik dalam hukum tata Negara maupun hukum pidana.¹⁸¹

Menurut Budiono¹⁸² sifat hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi dua, yaitu bersifat fakultatif dan imperatif. Hukum bersifat imperatif atau *dwingenrecht* (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak dan tidak boleh dilanggar.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dapat penulis sebutkan apa saja yang dimaksud oleh Budiono di atas, antara lain:

- a. Permagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (pasal 25

¹⁸¹ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, Hlm.7.

¹⁸² Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet.1, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm. 9.

ayat (10) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

- b. Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja (pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- c. Setiap pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- d. Pemberi kerja tenaga asing wajib mentaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku (pasal 44 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- e. Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya (pasal 47 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tantang Ketenagakerjaan).
- f. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin (pasal 57 ayat (10) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- g. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan (pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- h. Ketentuan mengenai pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) (pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- i. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku (pasal 60 ayat (2) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

- j. Kewajiban membayar ganti rugi bagi pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian waktu tertentu (pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan).
- k. Ketentuan tentang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan (pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- l. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur (pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- m. Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh (pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- n. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- o. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 (pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- p. Kewajiban untuk tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- q. Larangan melakukan PHK terhadap kasus-kasus tertentu (pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- r. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum (pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

- s. Kewajiban pengusaha untuk mengikutsertakan para pekerja/buruhnya ke dalam Program Jamsostek (pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja), yang kemudian ketentuan ini akan mengikuti aturan jaminan sosial yang baru yakni Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 Tentang BPJS. Untuk BPJS Ketenagakerjaan sendiri baru akan efektif pemberlakuannya pada tahun 2015.

Sedangkan hukum bersifat fakultatif atau *regelendrecht/aanvullendrecht* (hukum yang mengatur/melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan.¹⁸³ Berikut ini penulis sebutkan pengaturan yang bersifat fakultatif tersebut sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Antara lain adalah:

- a. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan (pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tetentu dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama tiga bulan (pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- c. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh (pasal 61 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- d. Pengecualian atas larangan mempekerjakan anak (pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- e. Hak pekerja/buruh untuk mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial (pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- f. Hak pekerja atau buruh untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat

¹⁸³ Abdul Khakim, *Op.Cit.* hlm.12.

kecelakaan kerja dan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan (pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

- g. Hak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial (pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- h. Pelaksana penempatan TKI swasta dapat menampung calon TKI sebelum pemberangkatan (pasal 70 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri)
- i. Mengenai kebebasan pengusaha untuk membayar gaji di tempat yang lazim (pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- j. Pengecualian kewajiban ikut serta dalam program Jamsostek, dimana JPK dapat diabaikan sepanjang pengusaha telah memberikan pelayanan kesehatan dengan manfaat yang lebih baik dari standar dasar Jamsostek (pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993).

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM DALAM PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

A. Perlindungan Hukum Dalam Perjanjian Kerja Pada Hubungan Kerja

Pada dasarnya ada dua kategori dalam kaitan dengan seseorang melakukan pekerjaan, yaitu: pertama yang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri (swakerja) dan kedua yang melakukan pekerjaan untuk orang/pihak lain.¹ Bekerja untuk orang/pihak lain berdasarkan pada ketentuan yang berlaku di perusahaan swasta: pekerja/buruh (*arbeider*) atau berdasarkan ketentuan yang berlaku bagi pegawai Pemerintah (*ambtenaar*).

¹ Hadi Setia Tunggal, *Op. Cit.*, Hlm.36.

Perbedaan yang terlihat antara pekerja di perusahaan swasta dan pegawai negeri adalah dalam hal awal atau penyebab terjadinya hubungan hukum antara pemberi kerja dan penerima kerja. Pada umumnya suatu hubungan hukum terjadi karena suatu perjanjian yang mendahului hubungan hukum tersebut. Dalam hubungan antara pemerintah dan penerima kerja, pegawai negeri yang bersangkutan menerima Surat Keputusan Pengangkatan sebagai Pegawai Negeri. Mereka tidak mengadakan perjanjian kerja untuk terjadinya hubungan hukum pada umumnya. Hubungan hukum ada dengan dibuatnya Surat Keputusan untuk pegawai yang bersangkutan. Selanjutnya berlaku ketentuan mengenai pembinaan pegawai negeri sipil.

Ketentuan yang berlaku bagi mereka yang bekerja di perusahaan swasta, adalah ketentuan hukum perburuhan. Ketentuan hukum perburuhan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari adanya suatu perjanjian.² Perjanjian yang dimaksud adalah perjanjian yang melibatkan dua pihak, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak yang melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang diadakan. Sebagai dasar dari hubungan hukum yang maksud adalah perjanjian kerja atau *arbeidsoveenkomst*.

Sehingga yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh minimum dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.³

Pengertian hubungan kerja telah disebutkan oleh Soepomo⁴ bahwa:

“Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya

² *Ibid*, Hlm.37.

³ Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, Hlm.36.

⁴ Iman Soepomo, *Op. Cit.*, Hlm.70.

perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan member upah.”

Sedangkan menurut Lalu Husni yang juga telah dikutip oleh Zainal Asikin⁵ mengatakan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.”

Adrian Sutedi⁶ berpendapat bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.⁷ Selain dari perjanjian kerja, bentuk perjanjian lain yang juga perjanjian untuk melakukan pekerjaan (*de overeenkomsten tot het verrichten van arbeid*), yaitu perjanjian pemberian jasa/ pekerjaan tertentu (*de overeenkomst tot het verrichten vandiendiensten*), dan perjanjian kerja pemborongan pekerjaan (*de overeenkomst tot het aanemen van werk*).

⁵ Zainal Asikin, *Op. Cit.*, Hlm.65.

⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm.45.

⁷ Dari ketentuan pasal 1601 c KUH Perdata khususnya ayat (1), muncul pengertian mengenai: kumulasi dan absorpsi. Yang dimaksud dengan kumulasi adalah pemberlakuan ketentuan mengenai perjanjian kerja dan ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian yang lainnya. Sedangkan yang dimaksud dengan absorpsi adalah bila dalam hal terdapat pertentangan penggunaan ketentuan tentang perjanjian kerja atau perjanjian lainnya, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja.

Hadi Setia Tunggal⁸ dalam bukunya menyatakan:

“Perbedaan antara perjanjian kerja dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang lainnya adalah dalam hal unsur-unsur dari masing-masing perjanjian tersebut. Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan, hal yang utama adalah hasil utama pekerjaan dan ongkos yang harus dibayarkan untuk hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Tidak ada persoalan apakah pekerjaannya dilakukan oleh pihak yang membuat perjanjian pemborongan atau pihak lainnya. Ini dapat diartikan bahwa dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dapat saja pekerjaan dimaksud dilakukan oleh pihak lain, asalkan pihak yang menerima pemborongan pekerjaan dapat memberikan hasil pekerjaan kepada pihak yang memberi pekerjaan sesuai dengan perjanjian. Hubungan antara pemberi kerja dengan penerima kerja baik dalam perjanjian pemborongan pekerjaan maupun dalam perjanjian pemberian jasa/pekerjaan tertentu adalah bersifat koordinatif. Berbeda dengan perjanjian kerja, yang mengisyaratkan adanya hubungan yang bersifat subordinasi (hubungan atasan dan bawahan).”

Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuat oleh majikan/pengusaha dengan Serikat Buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian juga perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.⁹

Di dalam pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

“Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata.

⁸ Hadi setia Tunggal, *Op. Cit.*, Hlm.38.

⁹ Lalu Husni dalam Zainal Asikin, *Loc.Cit.*

Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antar pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.”¹⁰

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya ditegaskan dalam pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan.

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang*-paksaan, *dwaling*-penyesatan/kekhilafan atau *bedrog*-penipuan);
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan);
- c. Ada (obyek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. (*Causa*) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 52 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan).

Sedangkan beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu:

- a. Adanya pekerjaan (pasal 1601 a KUH Perdata dan pasal 341 KUH Dagang).

“Secara jelas tidak mungkin pengusaha akan merekrut pekerja/buruh jika tidak tersedia pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan

¹⁰ Adrian Sutedi, *Loc. Cit.*

perusahaannya. Secara yuridis unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yang sebenarnya mengadopsi pasal 1320 KUH Perdata. Di mana unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja sehingga perjanjian kerja harus jelas. Jika syarat objektif tidak terpenuhi, perjanjian kerja batal demi hukum.¹¹

b. Adanya upah.

“Tidak mungkin seorang pekerja/buruh mau bekerja jika tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhannya. Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral (UMSP) yang ditetapkan oleh Gubernur.¹² Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.”¹³

Upah menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 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. Jadi, upah adalah imbalan termasuk tunjangan.

Mengenai pengertian pekerja/buruh, untuk disebut sebagai pekerja/buruh menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia harus dipenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Harus ada Perjanjian Kerja.
- b. Harus ada hubungan kerja yang formil, dan

¹¹ Abdul Khalim, *Op. Cit.*, Hlm. 44.

¹² *Ibid.*

¹³ Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 90 ayat (1).

c. Harus bekerja pada perusahaan.

Dalam pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbeda 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.
- c. Adanya perintah orang lain (pasal 1603 b KUH Perdata).

“Disinilah letak strategisnya posisi pengusaha, dan ia memiliki bargaining position cukup kuat dibanding pekerja/buruh. Dengan demikian pengusaha berhak untuk membuat peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama disebut dengan hak prerogratif pengusaha. Dimana pengusaha melakukan perintah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaannya sehingga pekerja/buruh mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja dibawah perintah pengusaha.¹⁴ Menurut istilah para ahli hukum hal ini disebut sebagai hubungan diperatas (*dienstferhoeding*).”¹⁵

Kemudian dalam bukunya FX. Djumialdji¹⁶ mengatakan bahwa:

“Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam Perjanjian Kerja, unsur perintah ini memegang yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja.

¹⁴ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2006, hlm.5.

¹⁵ Hubungan diperatas adalah pekerja/buruh harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.

¹⁶ FX. Djumialdji, *Perjanjian Kerja, Sinar Grafika*, edisi Revisi, Jakrta, 2005, hlm.7.

Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi.”

Dalam hal ini penulis sebutkan bahwa perbedaan terhadap pernyataan di atas adalah apabila kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau terdapat subordinasi, maka harus ada perjanjian kerja. Namun sebaliknya, jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, maka dalam hal hubungan hukumnya tidak terdapat perjanjian kerja melainkan perjanjian yang lain.

Adapun yang dimaksud dengan pengusaha adalah sebagai berikut:

- 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 milik sendiri atau perusahaan bukan miliknya yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Jadi menurut pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dinamakan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- c. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja yang berlangsung terus menerus.

Dimana pelaksanaan hubungan kerja dibatasi atau diatur dengan waktu tertentu tidak terus menerus. Unsur waktu tertentu memang tidak termasuk dalam pengertian hubungan kerja sebagai-

mana pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengingat faktanya unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja. Karena mustahil hubungan kerja dapat dilakukan tanpa adanya unsure ini. Disamping itu, unsur waktu tertentu juga menyangkut status dan kepastian hukum suatu hubungan kerja.¹⁷

Unsur waktu tertentu ini mengandung 3 pengertian, pertama; bahwa hubungan kerja adalah pengaturan/pembatasan waktu kerjanya tidak berlarut-larut dengan memaksa pekerjaan atau buruh bekerja tanpa batas waktu. Jadi, pelaksanaan hubungan kerja harus dilaksanakan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Pekerja atau buruh berhak atas waktu istirahat dan cuti. Karenanya, pengusaha tidak boleh sekehendak hati atau semena-mena dalam mempekerjakan buruh. Untuk itu harus ada ketentuan waktu kerja yang jelas karena pekerja/buruh adalah manusia yang memiliki keterbatasan kapasitas tenaga.

Kedua, pekerja/buruh tidak boleh sesuka hati di dalam melaksakan pekerjaan, karena perusahaan memiliki aturan waktu kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketiga, hubungan kerja harus diabatasi waktu. Sebab tidak ada satupun pekerjaan dalam hubungan kerja yang dilaksanakan seumur hidup. Entah itu disebabkan PHK demi hukum, PHK oleh Pengadilan, PHK sepihak oleh pengusaha, atau PHK oleh pekerja/buruh itu sendiri. Jadi setiap terjadi suatu hubungan kerja, salah satu pihak harus selalu siap dengan kemungkinan adanya pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasannya.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh.

¹⁷ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, Hlm.45.

“Hak adalah suatu peranan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subyek hukum. Karenanya, jika dilanggar, tidak berakibat sanksi apapun bagi pelakunya. Sedangkan kewajiban adalah suatu peranan yang harus atau tidak harus dilakukan oleh subyek hukum. Karenanya, jika kewajiban dilanggar, berakibat sanksi bagi pelakunya.”¹⁸

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Sebagaimana yang dinyatakan Bahder Johan Nasution¹⁹ bahwa kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh, dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh adalah hak pengusaha. Untuk itu jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya.

Berikut penulis uraikan beberapa kewajiban para pihak dalam hubungan kerja menurut KUH Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Tabel 3.1.1
Kewajiban Para Pihak Berdasarkan KUH Perdata

Kewajiban Pekerja/Buruh	Kewajiban pengusaha
1. Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603) 2. Melaksanakan pekerjaannya sendiri tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa ijin dari pengusaha (pasal 1603a)	1. Membayar upah kepada buruh (pasal 1602) 2. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja (pasal 1602u, w, dan y) 3. Memberikan cuti/libur (pasal 1602v)

¹⁸ Gunarto Suhardi, *Op. Cit.*, hlm.15.

¹⁹ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004, Hlm. 11.

Kewajiban Pekerja/Buruh	Kewajiban pengusaha
3. Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (pasal 1603b) 4. Menaati peraturan tata tertip dan tata cara yang berlaku di rumah/ tempat majikan bila pekerja tinggal di sana (pasal 1603w) 5. Melaksanakan tugas dan kewajiban secara layak (pasal 1603w) 6. Membayar ganti rugi atau denda (pasal 1603a) 7. Kewajiban lainya yang dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dengan syarat yang tidak melanggar 3 hal seperti diatur dalam pasal 1337 KUH Perdata.	4. Mengurus perawatan/ pengobatan buruh (pasal 1602x) 5. Memberikan surat keterangan (pasal 1602z) 6. Kewajiban lainnya yang dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dengan syarat tidak melanggar 3 hal seperti diatur dalam pasal 1337 KUH perdata.

Sumber: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Tabel 3.1.2

Kewajiban Para Pihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kewajiban Pekerja/Buruh	Kewajiban Pengusaha
1. Tidak wajib bekerja pada hari libur resmi (pasal 85 ayat (1)). 2. Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (pasal 126 ayat (1)). 3. Melaksanakan mogok kerja dan/ atau mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja dengan tidak melanggar hukum (pasal 138 ayat (1)).	1. Memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja/buruh (pasal 6). 2. Bertanggungjawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerja atau buruh melalui pelatihan kerja (pasal 12 ayat (1)). Pengusaha yang mempekerjakan tenaga asing wajib:

Kewajiban Pekerja/Buruh	Kewajiban Pengusaha
<p>4. Memberitahukan secara tertulis dalam jangka 7 hari sebelum melaksanakan mogok kerja kepada pengusaha dan instansi bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat (pasal 140 ayat (10)).</p> <p>5. Berusaha dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK (pasal 151 ayat (1)).</p> <p>6. Menaati segala ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, agar tidak terkena PHK oleh pengusaha (pasal 161 ayat (1)).</p>	<p>a. Memiliki ijin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (pasal 42 ayat (1)).</p> <p>b. Memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (pasal 43 ayat (1)). Menaati ketentuan jabatan dan standart kompetensi yang berlaku (pasal 44 ayat (1)).</p> <p>c. Menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku (pasal 44 ayat (1)).</p> <p>d. Menunjuk tenaga WNI sebagai pendamping untuk teknologi dan alih keahlian (pasal 45 ayat (1) huruf a).</p> <p>e. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja WNI yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing (pasal 45 ayat (1) huruf b).</p> <p>f. Membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan (pasal 47 ayat (1)).</p> <p>g. Memulangkan tenaga kerja asing ke Negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir (pasal 48).</p> <p>3. Menanggung segal hal dan/ atau biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja (pasal 53).</p>

Kewajiban Pekerja/Buruh	Kewajiban Pengusaha
	<p>4. Memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh mengenai maksud perpanjangan PKWT paling lama 7 hari sebelum PKWT berakhir (pasal 59 ayat (5)).</p> <p>5. Tidak menggunakan pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi (pasal 66 ayat (1)).</p> <p>6. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (pasal 67 ayat (1)).</p> <p>7. Tidak mempekerjakan anak (pasal 68).</p> <p>8. Tidak mempekerjakan atau melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk (pasal 74 ayat (1)).</p> <p>9. Tidak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. 07.00</p> <p>a) Yang berusia kurang dari 10 (sepuluh) tahun (pasal 76 ayat (1) huruf a)).</p> <p>b) Yang hamil dan menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya (pasal 76 ayat (1) huruf a)</p>

Kewajiban Pekerja/Buruh	Kewajiban Pengusaha
	<p>10. Jika mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. 07.00 maka pengusaha wajib:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b) Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja. (pasal 76 ayat (3)). <p>11. Wajib menyediakan angkutan antar-jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. 05.00 (pasal 76 ayat (4)).</p> <p>12. Melaksanakan ketentuan waktu kerja (pasal 78 ayat (2)).</p> <p>13. Membayar upah kerja lembur (pasal 79 ayat (1)).</p> <p>14. Memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja / buruh (pasal 79 ayat (1)).</p> <p>15. Memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh yang melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya (pasal 80).</p> <p>16. Memberikan kesempatan sepatutnya bagi pekerja/buruh perempuan untuk menyusui anaknya (pasal 83).</p> <p>17. Memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh (pasal 86 dan 87).</p> <p>18. Memberikan penghasilan yang layak, minimal upah minimum (pasal 90 ayat (1)).</p> <p>19. Memberikan upah walaupun pekerja/buruh berhalangan melaksanakan tugasnya karena alasan tertentu (pasal 93).</p>

Kewajiban Pekerja/Buruh	Kewajiban Pengusaha
	<ol style="list-style-type: none">20. Memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya (pasal 99 ayat (1)).21. Menyediakan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (pasal 104 ayat (1)).22. Menyediakan fasilitas kesejahteraan (pasal 100 ayat (1)).23. Membentuk LKS Bipartit, bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja / buruh 50 orang atau lebih (pasal 106 ayat (10)).24. Membuat Peraturan Perusahaan bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh minimal 10 orang (pasal 108 ayat (1)).25. Memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh (pasal 114).26. Melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama (pasal 126 ayat (1)).27. Memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada pekerja/buruh, termasuk mencetak dan membaginya (pasal 126 ayat (2) dan (3)).28. Tidak menghalangi hak pekerja/buruh untuk melaksanakan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai (pasal 143 ayat (1)).

Kewajiban Pekerja/Buruh	Kewajiban Pengusaha
	<p>29. Memberikan upah kepada pekerja/buruh yang melaksanakan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif (pasal 145).</p> <p>30. Tidak melakukan Lock Out sebagai tindakan balasan kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat (pasal 148 ayat (1)).</p> <p>31. Memberitahukan secara tertulis dalam jangka waktu tujuh hari sebelum melaksanakan <i>Lock Out</i> kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/ serikat buruh dan instansi bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat (pasal 148 ayat (1)).</p> <p>32. Berusaha dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK (pasal 151 ayat (10)).</p> <p>33. Tidak melakukan PHK dengan alasan tertentu (pasal 153 ayat (1)).</p> <p>34. Apabila terjadi PHK, wajib membayar hak PHK (pasal 156 ayat (1)).</p>

Sumber: Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Mengenai kewajiban para pihak secara lebih rinci dapat diperiksa dalam beberapa undang-undang lain yang terkait²⁰ dan

²⁰ Seperti dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan dari Republik Indonesia untuk seluh Indonesia, Undang-Undang nomor

peraturan pelaksanaannya. Untuk melengkapinya berikut penulis uraikan mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Tabel 3.3

Hak antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha

Pekerja/Buruh	Pengusaha
<ol style="list-style-type: none">1. Atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.2. Atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan.3. Atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha.4. Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan.5. Atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.	<ol style="list-style-type: none">1. Sepenuhnya atas hasil kerja pekerja/buruh.2. Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi.3. Atas tanggungjawab pekerja/buruh untuk kemajuan perusahaan.

Sumber: Pedoman Penyuluh Perjanjian Kerja (PK), Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial, 2003, hlm.11-13 (dimodifikasi).

1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, dan lain sebagainya.

Tabel 3.4

Kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha

Pekerja/Buruh	Pengusaha
1. Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja.	1. Wajib membayar upah tepat pada waktu yang disepakati.
2. Melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain kecuali diijinkan oleh pengusaha.	2. Menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
3. Menaati segala peraturan dan tata tertip yang berlaku di perusahaan.	3. Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja.
4. Patuh dan menaati segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.	4. Memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif.
	5. Menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Sumber: Pedoman Penyuluh Perjanjian Kerja (PK), Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial, 2003, hlm.11-13 (dimodifikasi).

B. Konsep Keadilan pada Hubungan Kerja

Berbagai teori Hukum Alam sejak Socrates hingga Francois Geny, tetap mempertahankan keadilan sebagai tujuan hukum, karena teori Hukum Alam mengutamakan “the search for justice”²¹. Ada berbagai macam teori mengenai keadilan dan masyarakat yang adil, dimana teori-teori tersebut menyangkut hak dan kebebasan, peluang kekuasaan, pendapatan dan kemakmuran. Diantara teori-teori tersebut antara lain yang dikemukakan oleh Aristoteles dalam bukunya *Nicomachean Ethics*, John Rawl yang mengemukakan teori keadilan sosial dalam bukunya *a theory of justice* dan Hans Kelsen dengan teori hukum dan keadilan yang diuraikan dalam bukunya *general theory of law and state*.

²¹ Carl Joachim Friedrich, 2004, Filsafat Hukum Perspektif Historis, Bandung: Nuansa dan Nusamedia, Hlm. 24.

1. Teori Keadilan Aristoteles

Pandangan Aristoteles tentang keadilan bisa didapatkan dalam karyanya *Nicomachean Ethics, Politics, and Rethoric*. Spesifik dilihat dalam buku *nicomachean ethics*, buku itu sepenuhnya ditujukan bagi keadilan, yang, berdasarkan filsafat hukum Aristoteles, mesti dianggap sebagai inti dari filsafat hukumnya, “karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan”²².

Inti pandangan keadilan ini adalah suatu pemberian hak persamaan tapi bukan persamarataan. Aristoteles membedakan hak persamaannya sesuai dengan hak proposional. Kesamaan hak di pandangan manusia sebagai suatu unit atau wadah yang sama. Inilah yang dapat dipahami bahwa semua orang atau setiap warga negara dihadapan hukum sama. Kesamaan proposional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang telah dilakukannya.

Lebih lanjut, keadilan menurut pandangan Aristoteles dibagi ke dalam dua macam keadilan, keadilan “distributif” dan keadilan “komutatif”. Keadilan distributif ialah keadilan yang memberikan kepada tiap orang porsi menurut pretasinya. Keadilan komutatif memberikan sama banyaknya kepada setiap orang tanpa membedakan prestasinya dalam hal ini berkaitan dengan peranan tukar menukar barang dan jasa.²³

Dari pembagian macam keadilan ini Aristoteles mendapatkan banyak kontroversi dan perdebatan. Keadilan distributif menurut Aristoteles berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan dalam masyarakat. Dengan mengesampingkan “pembuktian” matematis, jelaslah bahwa apa yang ada dibenak Aristoteles ialah distribusi kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku dikalangan

²² L. J. Van Apeldoorn, 1996, Pengantar Ilmu Hukum (cetakan kedua puluh enam), Jakarta: Pradnya Paramita, Hlm. 11-12.

²³ Carl Joachim Friedrich, *Op.Cit.*, Hlm. 25.

warga. Distribusi yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai kebajikannya, yakni nilainya bagi masyarakat.²⁴

2. Teori Keadilan John Rawls

Beberapa konsep keadilan yang dikemukakan oleh Filsuf Amerika di akhir abad ke-20, John Rawls, seperti *A Theory of Justice*, *Political Liberalism*, dan *The Law of Peoples*, yang memberikan pengaruh pemikiran cukup besar terhadap diskursus nilai-nilai keadilan.²⁵ John Rawls yang dipandang sebagai perspektif “liberal-egalitarian of social justice”, berpendapat bahwa keadilan adalah kebajikan utama dari hadirnya institusi-institusi sosial (*social institutions*). Akan tetapi, kebajikan bagi seluruh masyarakat tidak dapat mengesampingkan atau menggugat rasa keadilan dari setiap orang yang telah memperoleh rasa keadilan. Khususnya masyarakat lemah pencari keadilan.²⁶

Secara spesifik, John Rawls mengembangkan gagasan mengenai prinsip-prinsip keadilan dengan menggunakan sepenuhnya konsep ciptaanya yang dikenal dengan “posisi asli” (*original position*) dan “selubung ketidaktahuan” (*veil of ignorance*).²⁷

Pandangan Rawls memposisikan adanya situasi yang sama dan sederajat antara tiap-tiap individu di dalam masyarakat. Tidak ada pembedaan status, kedudukan atau memiliki posisi lebih tinggi antara satu dengan yang lainnya, sehingga satu pihak dengan lainnya dapat melakukan kesepakatan yang seimbang, itulah pandangan Rawls sebagai suatu “posisi asli” yang bertumpu pada pengertian ekulibrium reflektif dengan didasari oleh ciri rasionalitas (*rationality*), kebebasan (*freedom*), dan persamaan (*equality*) guna mengatur

²⁴ Pan Mohamad Faiz, Teori Keadilan John Rawls, *Jurnal Konstitusi*, Volume 6 Nomor 1, Tahun 2009, Hlm. 135.

²⁵ *Ibid*, Hlm. 139.

²⁶ *Ibid*, Hlm. 140.

²⁷ *Ibid*.

struktur dasar masyarakat (*basic structure of society*).

Sementara konsep “selubung ketidaktahuan” diterjemahkan oleh John Rawls bahwa setiap orang dihadapkan pada tertutupnya seluruh fakta dan keadaan tentang dirinya sendiri, termasuk terhadap posisi sosial dan doktrin tertentu, sehingga membutuhkan adanya konsep atau pengetahuan tentang keadilan yang tengah berkembang. Dengan konsep itu Rawls menggiring masyarakat untuk memperoleh prinsip persamaan yang adil dengan teorinya disebut sebagai “Justice as fairness”.²⁸

Pandangan John Rawls terhadap konsep “posisi asali” terdapat prinsip-prinsip keadilan yang utama, diantaranya prinsip persamaan, yakni setiap orang sama atas kebebasan yang bersifat universal, hakiki dan kompitabel dan ketidaksetaraan atas kebutuhan sosial, ekonomi pada diri masing-masing individu. Prinsip pertama yang dinyatakan sebagai prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty principle*), seperti kebebasan beragama (*freedom of religion*), kemerdekaan berpolitik (*political of liberty*), kebebasan berpendapat dan mengemukakan ekspresi (*freedom of speech and expression*), sedangkan prinsip kedua dinyatakan sebagai prinsip perbedaan (*difference principle*), yang menghipotesiskan pada prinsip persamaan kesempatan (*equal opportunity principle*).

Lebih lanjut John Rawls menegaskan pandangannya terhadap keadilan bahwa program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu, pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik.²⁹

²⁸ John Rawls, 1995, *A Theory of Justice*, Massachusetts: Harvard University Press, Hlm. 90.

²⁹ Hans Kelsen, 2011, *General Theory of Law and State* (diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien), Bandung: Nusa Media, Hlm. 7.

Dengan demikian, prinsip perbedaan menuntut diaturnya struktur dasar masyarakat sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapatan, otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang beruntung. Ini berarti keadilan sosial harus diperjuangkan untuk dua hal: Pertama, melakukan koreksi dan perbaikan terhadap kondisi ketimpangan yang dialami kaum lemah dengan menghadirkan institusi-institusi sosial, ekonomi, dan politik yang memberdayakan. Kedua, setiap aturan harus meposisikan diri sebagai pemandu untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan untuk mengoreksi ketidakadilan yang dialami kaum lemah.

3. Teori Keadilan Hans Kelsen

Hans Kelsen dalam bukunya *general theory of law and state*, berpandangan bahwa hukum sebagai tatanan sosial yang dapat dinyatakan adil apabila dapat mengatur perbuatan manusia dengan cara yang memuaskan sehingga dapat menemukan kebahagiaan di dalamnya.³⁰ Pandangan Hans Kelsen ini pandangan yang bersifat positifisme, nilai-nilai keadilan individu dapat diketahui dengan aturan-aturan hukum yang mengakomodir nilai-nilai umum, namun tetap pemenuhan rasa keadilan dan kebahagiaan diperuntukkan tiap individu. Lebih lanjut Hans Kelsen mengemukakan keadilan sebagai pertimbangan nilai yang bersifat subjektif. Walaupun suatu tatanan yang adil yang beranggapan bahwa suatu tatanan bukan kebahagiaan setiap perorangan, melainkan kebahagiaan sebesar-besarnya bagi sebanyak mungkin individu dalam arti kelompok, yakni terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tertentu, yang oleh penguasa atau pembuat hukum, dianggap sebagai kebutuhan-kebutuhan yang patut dipenuhi, seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan. Tetapi kebutuhan-kebutuhan manusia yang manakah yang patut diutamakan. Hal ini dapat dijawab dengan menggunakan

³⁰ *Ibid*, Hlm. 9.

pengetahuan rasional, yang merupakan sebuah pertimbangan nilai, ditentukan oleh faktor-faktor emosional dan oleh sebab itu bersifat subjektif.³¹

Aliran positivisme Hans Kelsen mengakui juga bahwa keadilan mutlak berasal dari alam, yakni lahir dari hakikat suatu benda atau hakikat manusia, dari penalaran manusia atau kehendak Tuhan. Pemikiran tersebut diesensikan sebagai doktrin yang disebut hukum alam. Doktrin hukum alam beranggapan bahwa ada suatu keteraturan hubungan-hubungan manusia yang berbeda dari hukum positif, yang lebih tinggi dan sepenuhnya sah dan adil, karena berasal dari alam, dari penalaran manusia atau kehendak Tuhan.³²

Pemikiran tentang konsep keadilan, Hans Kelsen yang menganut aliran positifisme, mengakui juga kebenaran dari hukum alam. Sehingga pemikirannya terhadap konsep keadilan menimbulkan dualisme antara hukum positif dan hukum alam. Selain itu, ada dua konsep keadilan lain yang dikemukakan oleh Hans Kelsen: pertama tentang keadilan dan perdamaian. Keadilan yang bersumber dari cita-cita irasional. Keadilan dirasionalkan melalui pengetahuan yang dapat berwujud suatu kepentingan-kepentingan yang pada akhirnya menimbulkan suatu konflik kepentingan. Penyelesaian atas konflik kepentingan tersebut dapat dicapai melalui suatu tataunan yang memuaskan salah satu kepentingan dengan mengorbankan kepentingan yang lain atau dengan berusaha mencapai suatu kompromi menuju suatu perdamaian bagi semua kepentingan.³³

Kedua, konsep keadilan dan legalitas. Untuk menegakkan diatas dasar suatu yang kokoh dari suatu tananan sosial tertentu, menurut Hans Kelsen pengertian “Keadilan” bermaknakan legalitas.

³¹ *Ibid*, Hlm. 12.

³² *Ibid*, Hlm. 14.

³³ Kahar Masyhur, 1985, *Membina Moral dan Akhlak*, Jakarta: Kalam Mulia, Hlm. 68.

Suatu peraturan umum adalah “adil” jika ia bena-benar diterapkan, sementara itu suatu peraturan umum adalah “tidak adil” jika diterapkan pada suatu kasus dan tidak diterapkan pada kasus lain yang serupa.³⁴ Konsep keadilan dan legalitas inilah yang diterapkan dalam hukum nasional bangsa Indonesia, yang memaknai bahwa peraturan hukum nasional dapat dijadikan sebagai payung hukum (law umbrella) bagi peraturan-peraturan hukum nasional lainnya sesuai tingkat dan derajatnya dan peraturan hukum itu memiliki daya ikat terhadap materi-materi yang dimuat (materi muatan) dalam peraturan hukum tersebut.³⁵

Beberapa teori keadilan yang dikemukakan oleh para ahli di atas mendefinisikan keadilan dalam berbagai sudut pandang masing-masing. Keadilan diartikan sebagai keseimbangan atau kesamaan, tidak berat sebelah, tidak memihak kecuali pada kebenaran; atau didefinisikan sebagai memberikan sesuatu yang semestinya kepada orang atau pihak yang berhak. Dengan demikian keadilan bersifat imparisial dan menjadi hak milik seluruh umat manusia tanpa adanya diskriminasi.

Agar tercapai kemakmuran dan kesejahteraan bersama, keadilan harus diartikan secara positif sebagai tindakan memberi (tindakan proaktif), dan tidak diartikan secara negatif sebagai tindakan menuntut hak saja (egosentris). Bila semua manusia memiliki sikap adil yang positif berarti ada perlombaan untuk terus memberi kepada orang lain, maka di sana akan ditemukan keadilan dan kesejahteraan bersama. Intinya adalah mau memberi dan bukan hanya menuntut.

Dua asas penting dalam hubungan kerja yang harusnya menjadi pedoman sejak dimulainya hubungan industrial tersebut adalah asas *equality before the law* yaitu asas yang memberikan

³⁴ *Ibid*, Hlm. 71.

³⁵ Suhrawardi K. Lunis, 2000, *Etika Profesi Hukum (Cetakan Kedua)*, Jakarta: Sinar Grafika, Hlm. 50.

kedudukan yang sama di depan hukum kepada pihak pekerja maupun pengusaha/pemberi kerja. Asas yang kedua yaitu, asas *equality and equity* dimana asas ini menekankan bahwa setiap hubungan kerja harus dilandasi kesetaraan dan keadilan. Kesetaraan yang dimaksud dalam hal ini yaitu kesetaraan antara pengusaha dan pekerja dimana kedua pihak seharusnya menyadari bahwa antara satu dengan yang lain saling membutuhkan. Selanjutnya, keadilan dalam asas tersebut seharusnya bisa tercermin dalam berbagai pembentukan aturan dan pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Contoh penerapan asas tersebut dalam hubungan kerja dapat dilihat pada perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pasal 1 Ayat 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan Perjanjian Kerja Bersama yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh; atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha; atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha; yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, pihak pengusaha dan pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja memiliki *bargaining power* yang sama untuk mengakomodir kepentingan para pihak, yang kemudian PKB tersebut sah jika sudah ditandatangani oleh kedua belah pihak. Hasil kesepakatan yang dirumuskan dalam PKB tersebut harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh para pihak sesuai dengan asas *pacta sunt servanda* yang menjadi dasar pengikatnya.

Penerapan asas keadilan juga menjadi sangat penting dalam konsep pengupahan yang selama ini menjadi topik yang sangat sensitif dalam hubungan kerja karena upah merupakan salah satu faktor pendorong untuk bekerja, dan berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan upah

yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Gibson dan Noe³⁶, bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja individu yang sangat kuat adalah balas jasa upah organisasi/industri. Aspek upah menjadi penting, karena penghargaan (upah) akan menjadi efektif jika dihubungkan dengan kinerja secara nyata³⁷. Kebijakan pengupahan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan pada dasarnya ditujukan untuk perlindungan bagi pekerja. Hal tersebut sesuai dengan prinsip dasar keadilan distributif John Rawls bahwa yang sederajat/sama (equal) haruslah diperlakukan secara sederajat dan yang tidak sama juga diperlakukan dengan cara yang tidak sama. Lebih tepatnya, prinsip dasar dari keadilan distributif adalah: Individu-individu yang sederajat/sama dalam segala yang berkaitan dengan perlakuan yang dibicarakan haruslah memperoleh manfaat dan beban sama, sekalipun mereka tidak sama dalam aspek-aspek yang tidak relevan lainnya; dan individu-individu yang tidak sama dalam suatu aspek yang relevan perlu diperlakukan secara tidak sama, sesuai dengan ketidaksamaan mereka.

Teori keadilan distributif yang dikemukakan John Rawls didasarkan pada asumsi bahwa konflik yang melibatkan masalah keadilan, termasuk keadilan dalam hubungan kerja, pertama-tama haruslah ditangani dengan membuat sebuah metode yang tepat dalam memilih prinsip-prinsip untuk menanganinya. Setelah metode ini dibuat, prinsip-prinsip yang dipilih dengan menggunakan metode itu haruslah mampu berperan sebagai prinsip keadilan distributif. Rawls mengusulkan dua prinsip dasar yang perlu dipilih jika ingin memperoleh metode yang tepat guna memilih prinsip untuk menyelesaikan konflik-konflik dalam hubungan industrial. Salah satu prinsipnya yaitu: “ketimpangan sosial dan ekonomi mesti

³⁶ Akmal Umar, Upah Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kerja para Pekerja di Industri Manufaktur di Kota Makassar, *Jurnal Masyarakat dan Kebudayaan Politik*, Volume 25, Nomor 1, Tahun 2012, Hlm. 80.

³⁷ *Ibid.*

diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang³⁸, pengaturan yang sedemikian rupa itu artinya harus ada keseimbangan kepentingan pekerja dengan pengusaha yang dimuat dalam suatu aturan yang dipatuhi bersama. Pertentangan antar individu terkait hubungan kerja sering dikaitkan dengan masalah keadilan atau kewajaran (*justice or fairness*). Keadilan dan kewajaran pada dasarnya bersifat komparatif dimana menurut Wojciech Sadurski keduanya berkaitan dengan perlakuan komparatif yang diberikan pada anggota suatu kelompok tertentu saat dilakukan pendistribusian manfaat dan beban (*benefit and burden*)³⁹.

C. Konsep Hak Asasi Manusia pada Hubungan Kerja

Hak Asasi Manusia merupakan hak yang diberikan oleh Tuhan kepada setiap pribadi manusia sejak lahir. Menurut Prof. Mr. Koentjoro hak asasi yaitu hak yang bersifat asasi artinya hak yang dimiliki manusia menurut kodratnya yang tidak dapat dipisahkan dari hakikatnya sehingga bersifat suci. Sedangkan G.J. Wolhoff mengatakan hak-hak asasi manusia adalah sejumlah hak yang seakan-akan berakar dalam tabiat setiap pribadi manusia, justru karena kemanusiaannya yang tidak dapat dicabut oleh siapapun karena bila dicabut akan hilang kemanusiaannya. Selanjutnya, dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, HAM didefinisikan sebagai seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

³⁸ John Rawls, 1995, *A Theory of Justice*, Massachusetts: Harvard University Press, Hlm. 266.

³⁹ Sadurski, W., 1985, *Giving Desert Its Due: Social Justice and Legal Theory*, Dordrecht, Holland: D. Reidel Publishing Company, Hlm. 19.

Menurut Thomas Habbes, hak asasi manusia merupakan jalan pintas terhadap situasi *homo homini lupus bellum omminium omnes* yaitu situasi yang mendorong terbentuknya perjanjian masyarakat dalam mana rakyat menyerahkan hak-haknya pada penguasa, inilah penyebab terbentuknya monarkhi absolut. Sedangkan Jhon Locke berpendapat bahwa tidaklah absolut manusia menyerahkan hak-hak yang berkaitan dengan perjanjian Negara semata dan sisanya tetap berada dalam diri individu yaitu hak milik, hak hidup. Sehingga pendapat Jhon Locke ini dijadikan landasan bagi pengakuan HAM. Seperti *Declaration of Independent USA* tanggal 4 Juli 1774 yang disusun oleh Thomas Jefferson dan disetujui *Conggres* sebagai wakil 13 Negara baru yang bersatu.

Berdasarkan sejarah, gagasan HAM sebenarnya bersumber dari teori hak kodrati (*natural rights theory*) yang bermula dari teori hukum alam (*natural law theory*). Walaupun dasar filosofis tentang HAM ini dapat ditelusuri dari pemikiran-pemikiran Plato dan Aristoteles pada zaman Yunani Kuno dan Romawi, akan tetapi pemikiran nyata tentang HAM mulai berkembang dalam mainstream pemikiran politik di Eropa pada abad ke-17 yaitu ketika John Locke mempublikasikan bukunya yang berjudul *Second Treatise of the Government* tahun 1688 yang untuk pertama kalinya menguraikan teori tentang hak-hak alamiah. Selain teori hak kodrati, ada banyak teori yang terkait dengan HAM, antara lain teori positivis yang berpandangan bahwa hak harus dituliskan dalam hukum yang riil, teori relativis kultural yang merupakan anti-tesis dari teori hak alami, karena berpandangan bahwa hak yang bersifat universal merupakan pelanggaran terhadap dimensi kultural yang lain atau imperialisme kultural, dan yang terakhir adalah doktrin marxis yang menolak *natural rights* karena beranggapan bahwa negara atau sifat kolektif yang menjadi sumber segala hak.

Gagasan terkait HAM inilah yang kemudian menjadi dasar perlindungan hak-hak setiap pekerja yang kemudian diformalkan

dalam berbagai perjanjian internasional seperti *Universal Declaration of Human Right* (UDHR) 1948 beserta beberapa Kovenan yang berkaitan Hak Asasi Manusia di bidang Politik, Sosial, Budaya dan Ekonomi. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia atau *Universal Declaration of Human Rights* adalah sebuah deklarasi yang di adopsi oleh Majelis Umum PBB pada 10 Desember 1948 di Palais de Chaillot, Paris, Perancis melalui General Assembly Resolution 217 A (III). Deklarasi ini merupakan standar umum yang menyatakan bahwa hak asasi manusia secara internasional haruslah dilindungi. Deklarasi ini juag merupakan pernyataan umum pertama dari masyarakat dunia tentang hak asasi manusia yang di dalamnya memuat 30 pasal. Deklarasi ini kemudian mengilhami lahirnya berbagai perjanjian internasional, instrumen hak asasi manusia di tingkat regional, konstitusi masing – masing negara, dan UU di masing-masing negara yang terkait dengan isu-isu hak asasi manusia. Tahun 1999, Indonesia mengesahkan Undang-Undang Nomor 39 tentang Hak Asasi Manusia sebagai bentuk pelaksanaan dari *Universal Declaration on Human Rights* (UDHR) Tahun 1948 tersebut. Undang-Undang tersebut juga menjadi dasar pembentukan *National Human Rights Institution* (NHRI) di Indonesia yang independen dan sejalan dengan *Paris Principles* yaitu diberi nama Komisi Nasional Hak Asasi Manusia RI (Komnas HAM RI) yang dibentuk pada tahun yang sama setelah UU HAM lahir.

Kemudian, Indonesia sebagai negara anggota PBB yang memiliki tanggung jawab moral dan hukum dalam penghormatan dan pemenuhan hak asasi manusia juga telah meratifikasi delapan dari sembilan instrument pokok Hak Asasi Manusia internasional yaitu:

1. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (UU Nomor 7 Tahun 1984);
2. *Convention on the Rights of the Child* (Keppres Nomor 36 Tahun 1990), termasuk *Optional Protocol to the Convention on the Rights*

- of the Child on the Involvement of Children in Armed Conflict* (UU Nomor 9 Tahun 2012) dan *Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the Sale of Children, Child Prostitution and Child Pornography* (UU Nomor 10 Tahun 2012);
3. *Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman, or Degrading Treatment or Punishment* (UU Nomor 5 Tahun 1998);
 4. *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*, 1965 (UU Nomor 29 Tahun 1999);
 5. *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (UU Nomor 11 Tahun 2005);
 6. *International Covenant on Civil and Political Rights* (UU Nomor 12 Tahun 2005);
 7. *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (UU Nomor 19 Tahun 2011);
 8. *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (UU Nomor 6 Tahun 2012)

Pasal 23 ayat (1) UDHR menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan berhak atas perlindungan dari pengangguran. Kemudian, dalam Pasal 23 ayat (2) diatur ketentuan spesifik terkait prinsip pengupahan yang menyatakan bahwa setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama (*equal pay for equal work*).

Ketentuan Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM menyatakan bahwa kewajiban dasar manusia adalah seperangkat kewajiban yang apabila tidak dilaksanakan, tidak memungkinkan terlaksananya dan tegaknya hak asasi manusia. Hak dan kewajiban pada dasarnya saling bertalian dan memiliki hubungan sebab-akibat, misalnya seorang dokter memiliki kewajiban untuk memberikan pengobatan terhadap pasiennya yang

merupakan pekerjaannya, maka dokter tersebut juga memiliki hak untuk memperoleh upah atau balas jasa atas pekerjaannya.

Contoh tersebut menunjukkan bahwa dalam pemenuhan kewajiban, maka akan diikuti pula dengan pemenuhan hak yang semestinya diperoleh. Selain itu, dalam pemenuhan suatu kewajiban juga dapat berdampak pada pemenuhan hak orang lain, sebagai contoh seorang guru yang memiliki kewajiban untuk mengajari muridnya, di sisi lain muridnya mempunyai hak untuk memperoleh ilmu pengetahuan dari gurunya. Namun, yang terjadi selama ini terkadang dalam pemenuhan hak dan kewajiban tersebut sering terjadi ketidakseimbangan yang justru terkadang menimbulkan konflik atau perselisihan. Oleh karena itu, dibutuhkan perangkat yang memiliki tugas dan fungsi untuk memastikan pemenuhan dari hak-hak tersebut.

Pasal 8 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 mengatur bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia terutama menjadi tanggung jawab Pemerintah. Kemudian dalam Pasal 71 ditegaskan kembali bahwa pemerintah wajib dan bertanggung jawab menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia yang diatur dalam Undang-Undang ini peraturan perundang-undangan lain dan hukum internasional tentang hak asasi manusia yang diterima oleh negara Republik Indonesia. Selanjutnya pada Pasal 72 dijabarkan bahwa kewajiban dan tanggung jawab Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71, meliputi langkah implementasi yang efektif dalam bidang hukum, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan keamanan negara, dan bidang lain. Berdasarkan uraian tersebut terlihat bahwa tanggung jawab atas pemenuhan hak asasi manusia di Indonesia di berbagai bidang termasuk dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab pemerintah.

Pembentukan regulasi yang dibuat oleh pemerintah yang mengatur terkait pemenuhan hak asasi manusia merupakan bagian

integral dari perlindungan hukum terhadap hak-hak asasi setiap pekerja. Pembentukan hukum tersebut diharapkan melindungi si lemah yang lazimnya diidentikkan kepada buruh, terhadap si kuat yang diidentikkan sebagai pengusaha/majikan. Posisi lemah kaum buruh yang seringkali menghasilkan kontrak kerja sepihak yang berisi berbagai pelanggaran seperti jam kerja yang lama, upah rendah, kondisi kerja yang buruk, dan berbagai perlakuan diskriminatif, kemudian diatur dalam berbagai regulasi yang memuat standar-standar perburuhan seperti standar maksimum jam kerja, standar upah minimum, standar keamanan kerja, kesetaraan upah, dan perlakuan yang sama.

Pekerjaan pada hakekatnya haruslah memanusiakan manusia. Melalui pekerjaan, seorang manusia seharusnya dapat menikmati peningkatan kualitas hidup yang tidak melulu diukur lewat pencapaian materi. Tidak juga terbatas pada mensejahterakan diri sendiri namun juga keluarga yang menjadi bagian dari kehidupan sosial seorang individu. Pentingnya fungsi sebuah pekerjaan dalam kehidupan manusia, sehingga negara memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk menjamin pemenuhan dan perlindungan terhadap warga negara untuk memperolehnya. Negara harus menjamin tidak ada suatu pekerjaan yang mengakibatkan seorang manusia kehilangan atau mengganggu kemanusiaannya (dehumanisasi) apalagi dijadikan sebagai komoditas (dijadikan objek).

Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan hak-hak terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 telah mengatur bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan oleh karena itu, menjadi kewajiban Negara untuk memenuhi hak warga Negara atas pekerjaan. Selain itu dalam UU

Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja antara lain:

1. Hak atas upah yang layak.
2. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti.
3. Hak atas PHK.
4. Hak untuk mogok kerja dan sebagainya.

Imam Soepomo membagi perlindungan hak-hak pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usahausaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan atau yang bisa disebut dengan keselamatan kerja.⁴⁰

Dalam pelaksanaannya negara berkewajiban untuk menyediakan lapangan pekerjaan, pelatihan, pedoman teknis, dan kebijakan. Hal ini agar melahirkan para tenaga kerja terdidik yang dapat bersaing dalam rangka memenuhi standar dan target dari sebuah

⁴⁰ Zainal Asikin, dkk, 2010, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Rajawali, Hlm. 95.

perusahaan dalam menjalankan roda usahanya. Dengan demikian para buruh tersebut berhak atas upah yang layak dan mendapatkan hak-hak yang lain sesuai dengan aturan yang berlaku. Perlindungan pekerja ini mencakup:

1. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan heigiene kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberiaan obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
3. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban social kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, barhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti rugi.⁴¹

⁴¹ Zainal Asikin, dkk, 2010, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Rajawali, Hlm. 97.

D. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Hubungan Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoomst*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601a KUH Perdata, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dan menerima upah.”⁴²

Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja juga dikemukakan oleh Imam Soepomo, yang mnerangkan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.”⁴³

Selanjutnya menurut Soebekti telah dikemukakan bahwasannya perjanjian kerja adalah:

“Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda, *diensteverhouding*) yaitu suatu hubungan yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.”⁴⁴

Setelah diuraikan tentang beberapa pengertian mengenai perjanjian kerja, kalimat di bawah perintah, merupakan norma dalam perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lain.

⁴² R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio, *Op. Cit.*, hlm.327.

⁴³ Imam Soepomo, *Op. Cit.*, hlm.20.

⁴⁴ Soebekti, *Aneka Perjanjian*, Cet 2, alumni, Bandung, 1987, Hlm.63.

Perihal ketentuan “di bawah” mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian harus tunduk pada pihak yang lain, atau di bawah perintah. Dengan adanya unsur wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Maka dengan adanya ketentuan ini, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan di bawah majikan. Hal tersebut berdasarkan pada pasal 1603b KUHPerduta.⁴⁵

Ketentuan di atas, menunjukkan bahwa kedudukan pihak yang satu yaitu perkerja atau buruh adalah tidak sama dengan majikan. Jika dibandingkan dengan kedudukan dari pihak pengusaha/majikan, dengan demikian dalam pelaksanaan hubungan hukum atau kerja, maka kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang.

Demikian juga dengan ketentuan di atas jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya, seperti yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu pada ketentuan yang termuat pada pasal 1313 KUHPerduta bahwa kedudukan antara pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang.

Jelaslah pengertian tentang perjanjian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja pada pasal 1601a KUHPerduta. Dalam ketentuan pasal tersebut secara tegas adanya ketentuan, yaitu tentang satu pihak yang mengikatkan diri dan hanya satu pihak ini pula yang di bawah perintah oprang lain, pihak ini adalah pihak pekerja atau buruh. Sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan diri dan berhak memerintah pada orang lain adalah pihak majikan atau pengusaha.⁴⁶ Jelaslah bahwa perumusan ketentuan tersebut terasa kurang adil.

Adanya perbedaan prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan perjanjian kerja, merupakan kenyataan yang tidak dapat dihindari. Hal ini disebabkan karena dalam suatu perjanjian antar

⁴⁵ Djumadi, *Op. Cit.*, Hlm.42.

⁴⁶ *Ibid.*

pihak yang membuat perjanjian mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang, yang akhirnya menciptakan kondisi dan derajat yang sama pula. Kondisi yang terjadi tidak demikian, dalam ketentuan mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang, akan tetapi banyak aspek yang mengelilinginya, maka kenyataan menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut, menjadi tidak sama dan seimbang.

Sehingga perjanjian kerja pada awalnya diatur dalam bab 7 buku III KUHPerdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja waktu tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Dimana dalam pasal 50 menyatakan bahwasannya hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Berdasarkan ketentuan pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Namun perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dibuat atas dasar:

- a) Kesepakatan kedua belah pihak.
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁷

⁴⁷ Ketentuan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengadopsi ketentuan pasal 1320 BW. Perjanjian Kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya

“Apabila perjanjian kerja yang dibuat bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu batal demi hukum.”⁴⁸

Sepakat yang dimaksudkan adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Di dalam hubungan kerja yang dijadikan dasar adalah perjanjian kerja, maka pihak-pihaknya adalah buruh dan majikan. Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bebas. Dalam arti tidak terdapat cacat kehendak yang meliputi *dwang*, *dwaling* dan *bedrog* (penipuan, paksaan dan kekhilafan).

Subekti menyebutkan sepakat sebagai perijinan, yaitu kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian harus sepakat, setuju atau seia sekata mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.⁴⁹

“Kenyataannya dalam hubungan kerja buruh terutama yang *unskill labour* tidak secara mutlak menentukan kehendaknya. Hal ini terjadi karena buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk kompensasi di dalam melakukan hubungan kerja. Buruh tidak mempunyai kebebasan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kehendaknya apabila ia tidak mempunyai *skills* yang memadai.”⁵⁰

Mengenai kecakapan bertindak, hukum perburuhan membagi usia kerja dari tenaga kerja menjadi anak-anak (14 tahun ke bawah), orang muda (14-18 tahun), dan orang dewasa (18 tahun ke atas). Untuk orang muda dan anak-anak dapat atau boleh bekerja

perjanjian berdasarkan ketentuan pasal 1320 BW (dikatakan bahwa suatu perjanjian dianggap sah apabila memenuhi unsur-unsur: 1) adanya sepakat; 2) Kecakapan berbuat hukum; 3) hal tertentu; 4) Kausa yang dibenarkan.

⁴⁸ Asri wijayanti, *Op. Cit.*, Hlm.42.

⁴⁹ Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1987, Hlm.17.

⁵⁰ Ibid, hlm.43.

asalkan tidak di tempat yang dapat membahayakan. Sebagaimana telah diatur dapat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 74 ayat (2) d bahwa anak dilarang bekerja pada bagian-bagian yang membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak.

“Ketentuan pasal 1320 ayat (2) BW, yaitu adanya kecakapan untuk membuat perikatan. Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya orang yang sudah dewasa atau akil baligh dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.”⁵¹”

“*Onbekwaamheid* dapat dianggap sebagai suatu cacat kehendak (*wilsgrebek*), tetapi dasarnya bukan suatu keadaan yang abnormal seperti pada paksaan, kesesatan, dan penipuan (*dwang, dwaling, bedrog*), akan tetapi berdasarkan undang-undang sendiri yang karena beberapa hal tidak memberikan kekuatan yang normal kepada kehendak beberapa orang tertentu.”⁵²

Batasan yang diberikan undang-undang terdapat dalam ketentuan pasal 1330 BW, yaitu tidak cakap untuk membuat persetujuan-persetujuan adalah;

1. Orang yang belum dewasa.
2. Mereka yang ditaruh di bawah pengampunan.
3. Orang-orang perempuan.

Ketentuan pasal 1330 BW ini untuk sekarang tidak berlaku semuanya karena sejak adanya Undang-Undang Nomor 1 tahun 1974 tentang Perkawinan (LN Tahun 1974 No. 1 TLN No. 3019). Berdasarkan ketentuan pasal 31 ayat (1) yaitu hak dan kewajiban istri adalah seimbang dengan hak dan kewajiban suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dalam masyarakat. Selanjutnya ketentuan pasal 31 ayat (2) Undang-Undang Perkawinan yaitu masing-masing pihak berhak melakukan perbuatan hukum.

⁵¹ R. Soebekti, *Ibid*.

⁵² Soetojo Prawirohamidjojo, *Hukum Perikatan*, Bina Ilmu, Surabaya, 1984, Hlm.146.

Dengan demikian apabila seorang wanita dewasa yang kemudian kawin, tidak akan berakibat ia akan kehilangan status kedewasaannya.

Di bidang hukum ketenagakerjaan, seseorang dikatakan dewasa apabila ia telah berumur 18 tahun. Berdasarkan ketentuan pasal 2 ayat (3) Undang-Undang Nomor 20 tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja (LN tahun 1999 Nomor 56), yaitu usia minimum yang telah ditetapkan ialah tidak boleh kurang dari tamat sekolah wajib dan paling tidak, tidak boleh kurang dari 15 tahun. Selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 3 ayat (1), yaitu usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja setiap jenis pekerjaan atau kerja yang karena sifatnya atau karena keadaan lingkungan di mana pekerjaan itu harus dilakukan mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral orang muda tidak boleh kurang dari 18 tahun. Berdasarkan ketentuan di atas maka seseorang dapat bekerja apabila usianya telah 18 tahun dan apabila terpaksa maka usianya minimumnya adalah 15 tahun.

Syarat ketiga adalah hal tertentu, dalam hal ini dimaksudkan bahwa semua orang bebas melakukan hubungan kerja, asalkan obyek pekerjaannya jelas ada, yaitu melakukan pekerjaan.

Syarat keempat adalah adanya *causa* yang diperbolehkan. Subekti menyebutkan sebagai sebab yang halal.⁵³ Soetojo menyebutnya sebagai *Causa* yang diperbolehkan dengan alasan istilah halal lebih mengarah kepada agama.⁵⁴ *Causa* yang diperbolehkan menunjuk pada obyek hubungan kerja boleh melakukan pekerjaan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemampuan kecakapan dan kemauan bebas kedua belah

⁵³ Soebekti, *Loc.Cit.*

⁵⁴ Soetojo, *Loc.Cit.*

pihak dalam membuat perjanjian pada hukum perdata disebut syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan hal itu harus halal disebut syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian.⁵⁵

Jika syarat syarat obyektif tidak dipenuhi oleh syarat subyektif, maka akibat dari perjanjian tersebut adalah dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai ketentuan hukum belum dibatalkan oleh hakim.⁵⁶

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas:⁵⁷

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja anatar pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.

Dari apa yang tersebut di atas dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut⁵⁸:

- a) PKWT tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin.
- b) PKWT tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu

⁵⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan 3, Grafindo Persada, Jakarta, 2003, Hlm.43.

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ FX. Dumialdji, *Op. Cit.* hlm 11, dimana PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

⁵⁸ Hadi setia Tunggal, *Op. Cit.* Hlm.46.

tertentu, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - 2) Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun.
 - 3) Pekerjaan yang bersifat musiman.
 - 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- c) PKWT diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - d) PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk jangka waktu lebih dari 2 tahun dan diperpanjang lebih dari 1 tahun.
 - e) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - f) Pembaharuan PKWT diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. PKWT diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.

Selanjutnya, berdasarkan ketentuan pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa segala hal/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Suatu perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan syarat formil, Berdasarkan ketentuan pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

- 1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;

- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh;
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. Tempat pekerjaan;
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. Mulai dan jangka waktunya perjanjian kerja;
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja
- 2) Ketentuan dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/ buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Kemudian dalam pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Di dalam prakteknya dalam hubungan kerja pasti banyak realitas dimana tidak pernah ada masa tenggang selama 30 hari tidak terdapat hubungan kerja bagi pekerja waktu tertentu yang telah habis masa kerjanya dalam 2 tahun. Para pekerja tetap melanjutkan aktifitas pekerjaannya dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang baru untuk setahun mendatang. Hukum ketenagakerjaan tentunya memandang perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati antara para pihak tersebut batal demi hukum. Karena pekerja telah melakukan aktifitas kerja tanpa tenggang, maka dengan sendirinya status para pekerja waktu tertentu tersebut telah berubah menjadi

pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan segala hak-hak yang melekat padanya.

Meskipun dalam beberapa fakta yang lain menunjukkan bahwa hubungan kerja di beberapa sektor usaha yang didasari dengan PKWT telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dimana dalam pasal 59 ayat (4) telah disebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.”

Masa tenggang ini menjadi persoalan tersendiri dalam hubungan kerja dengan PKWT. Pengusaha tidak merasa keberatan dengan aturan masa tenggang 30 hari sebagaimana dimaksud dalam pasal di atas. Namun keberatan justru berasal dari para pekerja. Sebab pekerja tidak mau selama 1 (satu) bulan berdiam diri di rumah dan tidak mendapat penghasilan. Sementara jika hubungan kerja dilanjutkan tanpa tenggang waktu maka akan memiliki akibat hukum yang fatal bagi pengusaha, yakni beralihnya status pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu. Apapun kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha akan dipandang batal demi hukum karena ketentuan Undang-Undang sudah mensyaratkan ketentuan tentang masa tenggang waktu.

Sesuai dengan pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) yang berbunyi:

“Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”

“Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.”

Nuansa hubungan kerja di Negara-Negara berkembang seperti Indonesia sangat berbeda dengan nuansa hubungan kerja di Negara-Negara maju, seperti Negara Amerika. Indonesia dengan kondisi politik yang masih fluktuatif dan memungkinkan kebijakan hukum juga berubah-ubah, untuk 5 sampai 10 tahun ke depan para pekerja di Indonesia memiliki kecenderungan untuk memilih terikat dalam hubungan kerja yang bersifat tetap pada satu perusahaan.

Di Negara maju pekerja lebih cenderung untuk menjalin hubungan kerja dengan sistem waktu tertentu bahkan *outsourcing*. Karena mereka tetap memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih menguntungkan lagi dari pekerjaan sebelumnya dengan tanpa terikat menjadi pekerja tetap yang berakhir pada masa pensiun. Perusahaan lain bisa jadi akan memberikan upah lebih besar dan lebih menghargai pengalaman kerja yang telah mereka miliki. Atau apabila mereka telah memiliki cukup modal untuk berwirausaha, mereka tidak harus menunggu dalam waktu yang lama untuk fokus pada usaha yang akan dirintisnya dengan hanya menunggu waktu berakhirnya masa kerja waktu tertentu

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2000 telah menegaskan mengenai keharusan pembuatan PKWT secara tertulis, meskipun perjanjian kerja tidak tertulis juga diperbolehkan dalam hubungan kerja sepanjang memenuhi unsur-unsur hubungan kerja. Namun hukum ketenagakerjaan Indonesia telah menegaskan dalam pasal 57 ayat (2) dengan menyatakan:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”

Pengusaha perseorangan maupun berbadan hukum, seharusnya telah memiliki kesadaran yang tinggi untuk melaksanakan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam melakukan hubungan kerja dengan membuat perjanjian kerja secara tertulis. Selain itu

pengusaha harus mengetahui konsekwensi hukum apabila PKWT dibuat dengan bentuk *unwritten form* (Perjanjian Kerja Tidak Tertulis) akan berakibat hubungan kerja dengan sendirinya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dalam pasal 54 ayat (3) yang menyatakan:

“Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.”

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah mengatur tentang waktu kerja bagi pekerja. Adapun ketentuan waktu kerja sebagai mana telah diatur dalam pasal 77 adalah sebagai berikut:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja;
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - (a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - (b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 hari (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dan di dalam pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 lebih rinci disebutkan tentang pengaturan pengupahan, yaitu:

- (1) Menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (10), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. Upah untuk pembayarba pesangon; dan
 - k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

Selanjutnya dalam pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan sebagai berikut:

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri dari:
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (10) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan /atau Bupati/walikota.

- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Sehingga salah satu fungsi Dewan Pengupahan Daerah adalah untuk menetapkan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dari pekerja/buruh, dengan mendengar berbagai masukan dan saran dari serikat pekerja maupun serikat pengusaha. Kemudian setelah ditetapkan akan menjadi dasar penentuan besarnya Upah Minimum Provinsi. Upah Minimum Provinsi yang telah ditentukan Dewan Pengupahan daerah tersebut akan diajukan kepada Gubernur. Gubernur akan menetapkan dan mengesahkan Upah Minimum Provinsi. Kenaikan upah yang tidak diikuti oleh kenaikan produktifitas para pekerja/buruh akan menimbulkan kesulitan bagi pengusaha. Peningkatan produktifitas bukan saja harus cukup mengimbangi kenaikan upah, tetapi harus juga mampu membuka peluang yang lebih besar bagi perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang. Dengan demikian sistem pengupahan disatu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

E. Pemenuhan Keadilan dan Hak Asasi Manusia pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja secara khusus diatur pada Bab VII KUH-Perdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.⁵⁹

⁵⁹ Iman Soepomo, 2003, Pengantar Hukum Perburuhan (Edisi Revisi), Jakarta: Djambatan, Hlm. 70.

Selanjutnya dalam Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan pasal-pasal tersebut dapat dikatakan bahwa suatu perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

1. Ada pihak pekerja dan pemberi kerja sebagai subyek hukum.
2. Ada pekerjaan.
3. Ada upah.
4. Ada perintah.

Selain itu, ketentuan terkait sahnyanya suatu perjanjian kerja diatur pada Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Subekti dalam bukunya yang berjudul Hukum Perjanjian menegaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seseorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian dimana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (directverhadning) yaitu suatu hubungan yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah yang harus ditaati pihak yang lain.⁶⁰

Klasifikasi perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dikenal ada 2 jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu selanjutnya disebut PKWT dalam

⁶⁰ Subekti, 1989, Hukum Perjanjian, Jakarta: Intermedia, Hlm. 57.

Pasal 1 Ayat 1 didefinisikan sebagai perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. PKWT diatur secara khusus dalam Pasal 56 sampai Pasal 63 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan dalam prakteknya Keputusan menteri tersebut menjadi panduan teknis pelaksanaan jenis perjanjian PKWT. Hal yang paling mendasar yang harus dipahami sebelum melakukan PKWT adalah memahami tentang persyaratan jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu sebagai diatur dalam Pasal 159 ayat (I) huruf (a) sampai dengan huruf (d) yang telah dibahas pada bagian sebelumnya.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara pekerja/buruh menghasilkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Secara normatif pengertian hubungan kerja dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (15) UU Ketenagakerjaan yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha. Dalam perjanjian kerja, karena merupakan salah satu dari bentuk khusus perjanjian, apa yang dikemukakan oleh Subekti di atas berlaku juga. Artinya apa yang menjadi hak pekerja/buruh akan menjadi kewajiban pengusaha dan sebaliknya apa yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja.

Pelaksanaan PKWT masih terus menjadi polemik di lapangan sebagai akibat masih banyaknya pelanggaran yang terjadi di dalam penerapan perjanjian ini. Masalah dalam penerapan PKWT dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan yang terjadi terhadap pelaksanaan atau perjanjian yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pemenuhan keadilan dan hak asasi pekerja dalam pelaksanaan PKWT selama ini belum terpenuhi yang ditandai dengan berbagai isi perjanjian yang diskriminatif baik itu terkait upah, kondisi kerja, jaminan sosial, dan hak-hak lainnya.

Banyaknya perusahaan yang memilih mengikat pekerja dengan ikatan PKWT atau karyawan kontrak dan bukan dengan memasukkannya ke pekerja tetap disebabkan pengusaha melihat ketimpangan tingkat produktivitas dan upah. Pengusaha seringkali mengeluh akan rendahnya hasil produktivitas pekerja dengan upah yang dibayarkan tidak sesuai. Dengan sistem kontrak tersebut pengusaha berharap dapat memperoleh keseimbangan antara produktivitas dan upah. Pekerja atau buruh yang di PHK akan dilindungi hak-haknya oleh perjanjian kerja yang dibuat sebelumnya oleh pengusaha dan pekerja. Meski kedudukan pekerjaan itu demikian strategis, namun dalam kenyataannya, hak kerja atau perlindungan atas hak kerja dan implikasinya sering kali kurang mendapat perhatian atau perlindungan memadai.⁶¹ Perlindungan mengenai hak-hak pekerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau dikenal juga dengan perjanjian perburuhan, sebab yang dimaksud dengan perburuhan adalah perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan yang diselenggarakan oleh serikat buruh (pekerja) yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha, yang berbadan hukum, yang pada umumnya.

⁶¹ Suratman, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Indeks, Hlm. 5.

Pekerja dengan status PKWT atau karyawan kontrak secara yuridis umumnya mempunyai kedudukan yang lemah di dalam suatu perusahaan. Apabila seseorang dengan status karyawan kontrak melakukan kesalahan, hubungan kerjanya dengan suatu instansi dapat dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Selain itu, dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap (PKWTT) berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangannya (tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan), hingga tunjangan pensiun. Berbeda dengan karyawan kontrak, gaji yang diterima tidak sebesar gaji yang diterima oleh karyawan tetap. Hal ini sangat penting karena persepsi karyawan tentang adil dan tidaknya kriteria-kriteria itu sangat mempengaruhi motivasi kerjanya. Penilaian seseorang mengenai kejelasan tangga karier menjadi bagian yang sangat penting jika dihubungkan dengan pemenuhan berbagai kebutuhan seorang pekerja.

BAB IV

PENERAPAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA HUBUNGAN KERJA DALAM TELAHAH EFEKTIFITAS HUKUM

A. Berbagai Kendala Dalam Hubungan Kerja Atas Dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Era globalisasi menuntut pekerja untuk saling berlomba mempersiapkan dirinya supaya mendapat pekerjaan yang terbaik bagi dirinya. Tuntutan untuk lebih meningkatkan daya saing dirasakan oleh pengusaha dalam melakukan perdagangan internasional. Investor asing yang akan menanamkan sahamnya ke Indonesia lebih menyukai sistem kontrak kerja yang tidak banyak menimbulkan masalah daripada menerapkan pekerja tetap.

Yang dimaksud dengan pekerja/buruh harian lepas adalah pekerja/buruh yang bekerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan

tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diterima didasarkan pada kehadiran.

Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.

Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Perjanjian kerja harian lepas dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh harian lepas wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dapat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan, sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama/alamat pengusaha atau pemberi kerja;
- b. Nama/alamat pekerja/buruh;
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
- d. Besarnya upah dan/imbalan lainnya.

Daftar pekerja/buruh harian lepas disampaikan kepada instansi setempat yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, untuk dicatat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak memperkerjakan pekerja/buruh.

Apabila perjanjian kerja lepas harian dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT atau pekerja tetap.

Permasalahan terjadi ketika dalam penerimaan laporan pada instansi tersebut tanpa disertai dengan lampiran perjanjian kerja dalam hal ini termasuk juga tanpa disertai perjanjian kerja harian lepas secara tertulis yang telah dibuat oleh pekerja harian lepas dengan perusahaan.

Tidak efektifnya ketentuan wajib lapor kepada instansi terkait dalam waktu paling lama 7 hari setelah mempekerjakan pekerja/buruh harian lepas tentunya berdampak kepada longgarnya pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap kondisi riil di lapangan atas kebenaran laporan yang hanya dilaporkan setiap tahun sekali. Sementara untuk memastikan seseorang bekerja dengan status sebagai pekerja/buruh harian lepas hanya memiliki waktu maksimal 3 bulan. Akibat dari kelonggaran tersebut, perusahaan memiliki waktu 9 bulan tanpa ada pemantauan terhadap status perjanjian kerja pekerja/buruh harian lepas. Artinya ada hak-hak buruh selama waktu tersebut yang tidak jelas pemenuhannya oleh perusahaan karena buruh hanya mengetahui bahwa statusnya adalah pekerja harian lepas.

Seseorang hanya bisa bekerja sebagai pekerja harian lepas paling lama adalah 3 bulan berturut-turut dengan masa kerja paling lama adalah 21 hari selama 1 bulan. Jadi, demi hukum, seharusnya status para pekerja/buruh harian lepas yang telah melebihi waktu 3 bulan bekerja, jika perusahaan tidak menerapkan kepada mereka dengan PKWT, maka dengan sendirinya status pekerja harian lepas tersebut telah berubah menjadi PKWTT pada bulan keempat bekerja. Artinya, perusahaan memiliki kewajiban memberikan hak-hak kepada mereka sebagaimana perusahaan harus memerikan hak-hak kepada pekerja waktu tak tertentu.

Untuk dilakukannya perpanjangan PKWT dari 2 tahun yang telah berakhir tersebut, untuk melanjutkan dengan penambahan waktu PKWT selama maksimal 1 tahun lagi, maka perusahaan harus memutuskan hubungan kerja selama 30 hari terhadap para pekerja yang dimaksud. Setelah itu, barulah perusahaan dan pekerja bisa melakukan hubungan kerja kembali dengan status PKWT untuk masa kerja maksimal 1 tahun. Artinya hukum ketenagakerjaan telah membatasi seseorang hanya boleh bekerja dengan status pekerja waktu tertentu paling lama adalah 3 tahun dengan ketentuan di atas.

Jika perusahaan menginginkan hubungan kerja tetap berlanjut, maka mau tidak mau dalam memasuki tahun ke 4 (empat), perusahaan harus merubah status perjanjian kerjanya menjadi PKWTT.

Hukum ketenagakerjaan tentunya memandang perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati antara para pihak tersebut batal demi hukum. Karena pekerja telah melakukan aktifitas kerja tanpa tenggang, maka dengan sendirinya status para pekerja waktu tertentu tersebut telah berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan segala hak-hak yang melekat padanya.

Dimana dalam pasal 59 ayat (4) telah disebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.”

Dalam ketentuan pasal di atas, penekanan “paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun” mengandung makna bahwa pengusaha tau pemberi kerja bisa mengambil waktu seminimal mungkin dalam masa perjanjian kerja waktu tertentu. PKWT sangat dimungkinkan untuk dilakukan dalam waktu 6 bulan atau 1 tahun jika pengusaha menghendaki. Karena, jika maksud pembentuk Undang-Undang dengan pemberian waktu khusus untuk PKWT ditujukan untuk memberi kesempatan bagi pengusaha menilai kinerja, dedikasi maupun loyalitas pekerja terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan, waktu sangat relatif tergantung dari sudut mana pengusaha memberikan penilaian. Walaupun salah satu variabel penentu komitmen seseorang pekerja bisa diukur dari lamanya pekerja bekerja pada satu perusahaan tertentu. Menurut penulis semakin singkat pengusaha merekrut pekerja merubah status hubungan kerja pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu, menunjukkan itikad baik dari pengusaha untuk

memberikan hak-hak pekerja secara lebih manusiawi dan dalam memberikan kepastian hukum kepada pekerja. Tentunya perekrutan selalu dengan pertimbangan-pertimbangan terhadap prestasi pekerja selama bekerja.

Namun kemungkinan-kemungkinan yang dibenarkan oleh hukum ketenagakerjaan tersebut sangat jarang bahkan tidak pernah dilakukan oleh pengusaha, meskipun hal itu sangat menguntungkan pekerja dalam mendapatkan kesejahteraan diri dan keluarganya dan mendapatkan kepastian terhadap keberlanjutan hubungan kerja. Pengusaha secara hitungan bisnis akan lebih diuntungkan mengambil kebijakan dengan memilih waktu terlalu lama yang diperbolehkan oleh Hukum Ketenagakerjaan. Sebab jika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan sebelum waktu yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja berakhir, dan pekerja menerima pemutusan hubungan sepihak tersebut, maka pengusaha hanya memiliki kewajiban memberikan hak-hak perdata kepada pekerja sebesar upah tertinggal dari masa kerja yang belum habis. Walaupun hal ini juga berlaku *a contrario* jika pemutusan kerja dilakukan oleh pekerja secara sepihak. Namun hal ini sangat jarang terjadi, mengingat kenyataan dalam dunia kerja, kesempatan pekerjaan yang tersedia tidak pernah sebanding dengan banyaknya kebutuhan akan pekerjaan. Pekerja akan sangat berhati-hati memutuskan hubungan kerja.

Hal lain yang menguntungkan pengusaha dengan menerapkan ketentuan waktu maksimal dalam PKWT sebagaimana yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah, apabila masa kerja berakhir dan pengusaha tidak melanjutkan hubungan kerja lagi, maka pengusaha tidak memiliki kewajiban memberikan pesangon maupun hak-hak lainnya sebagaimana pekerja waktu tak tertentu apabila hubungan kerja telah berakhir.

Dampak dari pengaturan PKWT ini jelas menimbulkan rasa cemas bagi pekerja waktu tertentu. Sebab mereka tidak tahu kepastian nasibnya dalam menjalin hubungan kerja. Jika dilanjutkan

setelah masa 3 tahun berakhir dengan pembaharuan perjanjian kerja, pekerja kan beruntung karena nasibnya menjadi jelas, namun jika perusahaan memutuskan hubungan kerja karena masa PKWT telah habis, pekerja akan mengalami masa-masa sulit sebelum mendapatkan pekerjaan kembali. Karena ia kehilangan mata pencahariannya dan tidak bisa menafkahi keluarganya. Walaupun pada akhirnya pekerja mendapatkan pekerjaan baru di perusahaan yang berbeda, maka perusahaan yang baru merekrutnya akan melakukan hubungan kerja dengan status pekerja waktu tertentu sebagaimana ia telah memulainya dari awal di perusahaan yang lama. Waktu bekerja 3 (tiga) tahun di perusahaan yang lama tidak bisa dijadikan alasan pengusaha yang baru merekrutnya untuk langsung melakukan hubungan kerja dengan status PKWTT. Sebab yang dimaksud Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap pembatasan waktu tersebut peruntukannya adalah untuk hubungan kerja dengan satu pengusaha yang sama.

Dalam hal ini menurut penulis tujuan dibuatnya hukum ketenagakerjaan yang sejatinya adalah untuk menjamin terlindunginya hak asasi manusia pada diri pekerja tidak tercapai. Sebab dalam kenyataannya dalam hubungan kerja pengusaha lebih banyak menerapkan kebijakan *profit oriented* dalam hubungan kerja. Walaupun pada hakikatnya secara yuridis kedudukan pekerja dan pengusaha adalah seimbang di dalam melakukan hubungan kerja sebagaimana telah diperintahkan oleh pasal 27 UUD 1945, bahwa setiap warga Negara memiliki kedudukan yang sama dalam hukum dan pemerintahan, namun dalam hakikat sosiologis pada dasarnya kedudukan pekerja dan pengusaha tidak akan pernah satu level. Pengusaha selaku pemberi kerja selalu memiliki posisi tawar yang lebih tinggi dibandingkan pekerja, karenanya yang terjadi bukanlah koordinasi dalam hubungan kerja melainkan subordinasi.

Dalam kaitan tidak tercerminnya hakikat hukum ketenagakerjaan dalam kajian yuridis ini, penulis perlu mengingatkan bahwa

hakikat keadilan yang dimaksud dalam kesamaan kedudukan antara pekerja dan pemberi kerja, adalah penilaian terhadap suatu perlakuan atau tindakan dengan mengkajinya dari suatu norma. Jadi dalam hal ini ada dua pihak yang terlibat yaitu pihak yang membuat adanya perlakuan atau tindakan dan pihak lain yang dikenai tindakan itu, dalam pembahasan ini pihak yang dimaksud adalah penguasa atau pemerintah, sebagai pihak yang mengatur kebebasan melalui instrument hukum dan pihak pekerja sebagai pihak yang kebebasannya diatur oleh ketentuan hukum.

Prinsip keadilan dalam pembentukan hukum dan praktek hukum, memperoleh kedudukan dalam dokumen-dokumen resmi tentang hak asasi manusia. Untuk memahami hukum yang mencerminkan rasa keadilan masyarakat, harus dipahami dulu makna hukum yang sesungguhnya. Menurut pandangan yang dianut dalam literatur ilmu hukum, makna hukum itu ialah mewujudkan keadilan dalam kehidupan manusia. Makna ini akan tercapai dengan dimasukkannya prinsip-prinsip keadilan dalam perturan hidup bersama. Hukum yang dimaksud di sini adalah hukum positif yang merupakan realisasi dari prinsip-prinsip keadilan.

Menurut ajaran Imanuel Kant yang mengatakan bahwa keadilan itu bertitik tolak dari martabat manusia. Dengan demikian pembentukan hukum harus mencerminkan rasa keadilan dan mencerminkan rasa keadilan dan bertujuan untuk melindungi martabat manusia. Keadilan merupakan prinsip normatif fundamental bagi Negara.¹ Oleh karena itu Negara sangat berkepentingan dan wajib mengusahakan tercapainya keadilan bagi warga Negaranya. Atas dasar tersebut, kriteria prinsip keadilan dalam pengaturan hak dalam melakukan hubungan kerja, merupakan hal yang sangat fundamental, sebab semua Negara di dunia selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam pembentukan hukumnya. Prinsip keadilan mendapat tempat yang istimewa dalam seluruh

¹ Frans Magnis Suseno, *Op.Cit.*, hlm.334.

sejarah filsafat hukum. Dalam konsep Negara-Negara modern penekanan terhadap prinsip keadilan diberikan dengan menyatakan bahwa tujuan hukum yang sebenarnya adalah untuk menciptakan keadilan dalam masyarakat.

Beberapa teori tentang keadilan seperti dikemukakan oleh Stammler, Redbruch dan Hans Kelsen menitik beratkan keadilan sebagai tujuan. Dengan demikian dapat penulis katakan bahwa hukum yang mewujudkan keadilan itu adalah mutlak diperlukan dalam kehidupan berbangsa dan berNegara, tanpa adanya hukum hidup manusia menjadi tidak teratur dan manusia kehilangan kemungkinan untuk berkembang secara manusiawi.

Teori lain yang berbicara tentang keadilan adalah teori John Rawls.² Dalam teorinya ada 3 hal yang merupakan solusi bagi problema keadilan. Pertama prinsip kebebasan yang sama bagi setiap orang (*principle of greatest equal liberty*), tentang hal ini dirumuskan oleh John Rawls sebagai berikut:

“Each person is to have an equal right to the most extensive basic liberty compatible with a similar liberty of others.”

Rumusan ini mengacu kepada rumusa Aristoteles tentang kesamaan oleh karenanya juga kesamaan dalam memperoleh hak dan penggunaannya berdasarkan hukum alam. Rumusan ini inheren dengan rumusan *equal* yakni sama atau sederajat diantara sesama manusia.

Kedua prinsip perbedaan (*the difference principle*), yang dirumuskan sebagai berikut:

“Social and economic inequalities are to be arranged so that they are both (a) reasonably expected to be to everyone’s advantage, (b) attached to positions and office open to all.”

² John Rawls, *Op. Cit.*, hlm.33-42.

Rumusan ini merupakan imbalan terhadap rumusan pertama yang menghendaki persamaan terhadap semua orang, imbalan ini berlaku apabila member manfaat kepada setiap orang. Rumusan ini juga ditujukan kepada masyarakat modern yang telah memiliki tatanan yang lengkap, meskipun maksudnya adalah untuk memberi pemerataan dalam kesempatan kerja atau memberi peranan yang sama dan merata, akan tetapi bagaimanapun juga sudah terlihat perhatiannya yang sungguh-sungguh untuk tidak melupakan dan meninggalkan orang lain yang sulit untuk memperoleh kedudukan dan kesempatan dalam kegiatan ekonomi. Jadi perbedaan sosial dan ekonomi harus diatur agar member manfaat bagi warga yang kurang beruntung.³

Ketiga prinsip persamaan yang adil untuk memperoleh kesempatan bagi setiap orang (*the principle of fair equality of opportunity*), yaitu ketidaksamaan ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar memberi kesempatan bagi setiap orang untuk menikmatinya.⁴ Teori John Rawls ini menjadi tepat apabila dikaitkan dengan setiap pembentukan hukum yang telah ditetapkan oleh penguasa (Negara atau pemerintah), agar hukum yang dibuat tetap harus melihat dari ke dua sisi kepentingan dalam hubungan kerja, baik pengusaha yang membutuhkan tenaga pekerja maupun sisi pekerja sebagai pihak yang lemah ekonomi, tidak menghendaki kehilangan penghasilan karena harus berhenti bekerja dikarenakan aturan hukum yang telah ditetapkan oleh penguasa selaku pembuat hukum.

Teori di atas apabila dikaitkan dengan pelaksanaan pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

“Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.”

³ John Rawls, *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

Sementara jika hubungan kerja dilanjutkan tanpa tenggang waktu maka akan memiliki akibat hukum yang fatal bagi pengusaha, yakni beralihnya status pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu. Apapun kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha akan dipandang batal demi hukum karena ketentuan Undang-Undang sudah mensyaratkan ketentuan tentang masa tenggang waktu.

Menurut penulis hakikat dibuatnya masa tenggang 30 hari dalam pasal 59 ayat (6) bagi pekerja waktu tertentu sebagaimana dijelaskan di atas tidak jelas. Karena dalam tataran praktek justru membuat para pihak dalam hubungan kerja berada dalam posisi sulit. Disatu sisi jika pengusaha melanjutkan hubungan kerja dengan tujuan agar pekerja tidak kehilangan penghasilan, maka kana berimbas mau tidak mau pengusaha harus merekrutnya menjadi pekerja waktu tidak tertentu.

Hukum dibuat adalah untuk memberikan perlindungan kepada semua pihak yang melakukan hubungan hukum, dalam hal ini adalah pekerja dan pengusaha. Agar dalam hubungan hukum tersebut terjalin kerjasama yang saling menguntungkan dan terwujudnya rasa keadilan. Sudah seyogyanya aturan yang berlaku dalam hubungan kerja juga jelas makna hakikatnya dalam mengejawantahkan tujuan memberikan perlindungan hukum dan perlindungan terhadap hak asasi manusia bagi pekerja.

Jika dengan aturan masa tenggang 30 hari pekerja harus dirumahkan dan tidak mendapatkan penghasilan, artinya ada hak asasi yang dilanggar, karena pekerja tidak bisa memenehi kebutuhan hidupnya dalam waktu 30 hari tersebut. Bukan tidak mungkin akibat dari ayat (6) dalam pasal 59 ini berdampak pada terancamnya hak hidup secara layak bagi pekerja dan keluarganya.

Sehingga menurut penulis ayat (6) dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perlu ditinjau ulang karena alasan-alasan di atas. Selain menjadi boomerang

bagi pengusaha dalam melakukan hubungan kerja, juga menjadi malapetaka bagi pekerja jika secara sepihak pengusaha mengambil kebijakan untuk mematuhi hukum ketenagakerjaan.

Kemungkinan terburuk yang terjadi adalah hubungan kerja tetap dilaksanakan namun dalam praktek ketentuan tenggang waktu ini diabaikan oleh para pihak. Artinya hukum tidak efektif, oleh karna aturan hukum itu sendiri tidak mencerminkan kebutuhan hukum yang dikehendaki. Hal demikianpun pengusaha tetap memilih jalan hati-hati, sebab tidak menutup kemungkinan di masa mendatang pengusaha menuntut hak-haknya selama 13 bulan mereka bekerja setara dengan pekerja waktu tak tertentu, karena perjanjian PKWT yang telah dibuat adalah batal demi hukum karena tidak mengindahkan masa tenggang waktu 30 hari.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah menegaskan mengenai keharusan pembuatan PKWT secara tertulis, meskipun perjanjian kerja tidak tertulis juga diperbolehkan dalam hubungan kerja sepanjang memenuhi unsur-unsur hubungan kerja. Namun hukum ketenagakerjaan Indonesia telah menegaskan dalam pasal 57 ayat (2) dengan menyatakan:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”

Badan hukum harus memiliki kesadaran yang tinggi untuk melaksanakan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam melakukan hubungan kerja dengan membuat perjanjian kerja secara tertulis. Selain itu pengusaha telah mengetahui konsekwensi hukum apabila PKWT dibuat dengan bentuk *unwritten form* (Perjanjian Kerja Tidak Tertulis) akan berakibat hubungan kerja dengan sendirinya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dalam pasal 54 ayat (3) yang menyatakan:

“Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.”

Faktor ketidaktahuan pekerja menjadi penyebab pekerja tidak pernah menanyakan dan meminta perjanjian kerja yang salah satunya seharusnya diperuntukkan oleh mereka. Sementara dalam hukum ketenagakerjaan ditegaskan bahwa hubungan kerja memiliki pengertian hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha yang di dasari dengan perjanjian kerja. Di dalam perjanjian kerja pasti telah termuat mengenai syarat-syarat kerja yang berisi hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Dengan tidak diberikannya perjanjian PKWT kepada pekerja waktu tertentu maka akan sulit bagi pekerja yang mayoritas adalah *unskill labour* ini mengetahui hak-haknya sebagai pekerja waktu tertentu.

Selain itu, jika di kemudian hari terjadi wanprestasi yang dilakukan perusahaan, yang merugikan pekerja, maka akan berakibat fatal, karena pekerja tidak memiliki dasar hubungan kerja tersebut, jika pekerja bermaksud menuntut pemenuhan hak-haknya sebagai pekerja lewat jalur hukum. Apa yang menjadi alasan perusahaan bahwa tidak diberikannya PKWT tersebut kepada pekerja bukanlah alasan yang bisa diterima oleh logika berpikir penulis. Jika perusahaan memiliki itikad baik, pengarsipan yang lebih dari satu bisa menggunakan copy PKWT, tidak harus PKWT asli keduanya yang memiliki kekuatan hukum yang sama. Apa yang telah menjadi kebijakan perusahaan dengan tidak memberikan PKWT kepada pekerja yang bersangkutan jelas merugikan kepentingan hukum pekerja.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaannya muncul

suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan.

Menurut penulis, meskipun kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata pada hakikatnya yang memegang peranan penting di dalam hubungan industrial adalah para pihaknya, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha saja, apabila ditilik dari sisi filosofisnya, fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi (pekerja-pengusaha). Hal ini belum terlaksana karena pejabat Disnaker sebagai salah satu organ pemerintah yang menjalankan fungsi pengawasan, sebagian besar secara ekonomi masih di bawah majikan.

Berkaitan dengan pemberlakuan sistem *outsourcing* sebagaimana telah ditegaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia pasal 66 ayat (1) telah dengan tegas menyebutkan bahwa:

“Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.”

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi pekerja adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah Serikat Pekerja/Buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh setiap warga Negara dari suatu Negara hukum yang demokratis dan berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dengan bukan karena pemberian masyarakat atau Negara yang disebut dengan hak asasi manusia.⁵

⁵ Frans Magnis Suseno, *Etika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999, Hlm.73, lihat juga Asri Wijayanti, *Op.Cit.* hlm.79.

Hak asasi manusia dalam Negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan. Pengakuan atas Negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi.⁶ Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari Negara hukum.⁷

Deklarasi PBB 1948 (*Declaration of Human Right*) dalam pasal 23 huruf d telah menyebutkan bahwa:

“Setiap orang berhak untuk membentuk dan bergabung ke dalam serikat buruh guna melindungi kepentingan-kepentingannya.”

Secara filosofis hakekat kebebasan (termasuk hak kebebasan berserikat) terletak dalam kemampuan manusia menentukan diri sendiri. Kebebasan itu bersifat eksistensial karena merupakan sesuatu yang menyatu dengan manusia, artinya termasuk eksistensinya sebagai manusia.⁸ Karena menjadi anggota serikat pekerja merupakan hak pekerja, maka pekerja diberi kebebasan untuk menentukan apakah akan masuk sebagai anggota serikat pekerja atau tidak.

Keikutsertaan pekerja dalam serikat pekerja adalah merupakan hak dari pekerja dan tidak bisa dipaksakan. Walaupun sebenarnya pekerja seharusnya diuntungkan dengan keberadaan serikat pekerja. Beberapa penyebab keengganan pekerja menjadi anggota serikat pekerja, karena pekerja melihat kurangnya manfaat langsung yang dirasakan pekerja, justru menambah beban pekerja dengan adanya iuran-iuran tertentu yang diwajibkan oleh serikat pekerja. Sementara pekerja waktu tertentu dengan penghasilan yang pas-pasan tidak mau dibebani dengan iuran-iuran tersebut.

⁶ A. Masyur Effendi, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*, 1994, Ghalia Indonesia, Jakarta, Hlm. 27.

⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, Hlm.71.

⁸ Frans Magnis Suseno, *Op.Cit.*, hlm.26-27.

Kebebasan adalah suatu kemampuan manusia khususnya kemampuan untuk memberi arti dan arah hidupnya, serta kemampuan untuk menerima atau menolak kemungkinan-kemungkinan dan nilai-nilai yang ditawarkan pada manusia dan kehidupan.⁹ Dalam pengertian sederhana persoalan mengenai kebebasan, termasuk di dalamnya kebebasan berserikat sudah sangat akrab dengan kehidupan manusia. Misalnya bebas dari ketakutan, bebas dari ketakutan, bebas dari tekanan, bebas dari kemiskinan, dan bebas dari tindakan sewenang-wenang. Secara filosofis UUD 1945 menyiratkan makna kebebasan dalam kalimatnya yang berbunyi:

“Bahwa sesungguhnya kemerdekaan itu adalah hak segala bangsa dan oleh sebab itu maka penjajahan di atas dunia harus dihapuskan, karena tidak sesuai dengan prike-manusiaan dan prikeadilan.”

Pengertian merdeka dalam pernyataan di atas mengandung makna kebebasan. Artinya bebas menentukan nasibnya sendiri atau bebas dari tekanan untuk tunduk mengikuti kemauan bangsa lain.

Konsep hak dasar mulai diperjuangkan setelah manusia merasakan adanya kelemahan teori perjanjian yang diperkenalkan oleh Thomas Hobbes. Dengan theory Thomas Hobbes seluruh hak-hak masyarakat diserahkan pada penguasa, sehingga tidak ada kekuasaan hak yang tersisa. Hal ini merupakan awal timbulnya kesadaran akan adanya hak yang hilang karena terdesak dengan hadirnya seorang penguasa. Dengan teori ini Negara adalah segala-galanya dan berada di atas kepentingan masyarakat, sehingga tidak memberi kesempatan berkembangnya hak-hak asasi manusia.

Akibat adanya kelemahan teori ini, kemudian muncul teori baru yang diperkenalkan oleh John Locke dan J.J. Rousseau, teori mereka ini pada prinsipnya mengandung pengertian bahwa dalam perjanjian antara rakyat dengan penguasa harus terdapat sebagian

⁹ Nico Syukur Dister, *Filsafat Kebebasan*, Kanisius, Yogyakarta, 1996, Hlm. 51.

kekuasaan yang tersisa. Disamping itu, kekuasaan yang tersisa tersebut juga harus mendapat jaminan secara konstitusional dan penegakannya dilalui melalui badan-badan peradilan. Hak-Hak yang eksistensinya dijamin oleh konstitusi inilah yang dinamakan sebagai hak dasar. Semenjak itu penegakan hak asasi manusia, sebagai jaminan atas kepentingan masyarakat dari tindakan sewenang-wenang penguasa.

Untuk melihat keberadaan hak atas kebebasan berserikat sebagai dasar dapat didekati dari sudut pandang teoritik tentang sumber hak dasar manusia, yaitu apakah hak itu diberikan oleh Negara melalui undang-undang atau merupakan bawaan kodrat manusia. Dengan kata lain pendekatan yang paling berpengaruh terhadap kebebasan berserikat, ditemui dalam perbedaan antara hak-hak yang dimiliki seseorang sebagai manusia dengan hak yang diperoleh dari Negara. Hak yang dimiliki dan harus dimiliki oleh seseorang lebih sering disebut hak alamiah sedangkan hak yang diperoleh dari Negara dinamakan hak sipil atau hak dasar.

Pandangan penganut hukum alam terhadap hak atas kebebasan berserikat sebagai hak asasi dapat dipahami dari ajaran John Locke tentang kehidupan manusia. Menurutnya manusia sejak lahir memiliki kebebasan penuh dan sempurna. Manusia bebas untuk bertindak dengan tidak terikat oleh suatu apapun. Keadaan manusia adalah keadaan yang sepenuhnya bebas mengatur tindakan yang dianggap pantas bagi dirinya sendiri tanpa tergantung pada kehendak orang lain.¹⁰ John Locke berargumentasi bahwa semua individu dikaruniai oleh alam hak yang inheren atas kehidupan, kebebasan dan harta yang merupakan milik mereka sendiri dan tidak dapat dipindahkan atau dicabut oleh Negara.¹¹ Hak-hak yang sifatnya kodrati dalam arti:

¹⁰ John Locke, dalam Basuki Ismail, *Neagar Hukum Demokrasi Toleransi*, Intermedia, Jakarta, 1993, Hlm. 59.

¹¹ Scott Davidson, *Human Right*, dalam Bahder Johan Nasution, *Op. Cit.*, hlm.105.

- (a) Kodratlah yang menciptakan dan mengilhami akal budi dan pendapat manusia.
- (b) Setiap orang dilahirkan dengan hak-hak tersebut.
- (c) Hak-hak itu dimiliki manusia dalam keadaan alamiah (*State of Nature*) dan kemudian dibawahnya dalam kehidupan bermasyarakat. Sebelum adanya pemerintah, individu itu otonom dan berdaulat, oleh karenanya tetap berdaulat di bawah setiap pemerintah karena kedaulatan tidak dapat dipindahkan dan adanya pemerintah hanya atas persetujuan dari yang diperintah.¹²

Keberdaaan Serikat pekerja/buruh saat ini terjamin dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh (Lembaran Negara tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor.3839). Selanjutnya disebut Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000.

Hak berserikat dan berkumpul mendapat perhatian yang besar dari pemerintah. Terdapat norma perlindungan hak berserikat yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Berdsarkan ketentuan pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 disebutkan bahwa:

“Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/ buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/ atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/ Buruh dengan cara:

- a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. Melakukan kampanye anti pembentukan Serikat Pekerja/Buruh.

¹² Philipus M. Hajdon, *Op. Cit.*, hlm.41-42.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah mengatur tentang waktu kerja bagi pekerja. Adapun ketentuan waktu kerja sebagai mana telah diatur dalam pasal 77 adalah sebagai berikut:

- (a) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja;
- (b) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- (c) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- (d) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 hari (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pada pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah tegas diperintahkan sebagai berikut:

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - (a) Istirahat antar ajam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - (b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pada dasarnya perlindungan hukum terhadap hak pekerja mendapatkan waktu istirahat dalam bekerja adalah untuk memberikan perlindungan agar pengusaha tidak melakukan eksploitasi terhadap tenaga pekerja secara terus-menerus tanpa henti, yang berdampak pada kesehatan pekerja. Pengaturan tentang pengaturan waktu bekerja dan hak istirahat ini apabila dikaji dari teori Immanuel Kant tentang pandangan individu sebagai makhluk yang otonom adalah sangat tepat. Di dalam ajarannya tentang etika dan imperatif kategoris dalam bukunya *Grundlegung*, mengatakan

bahwa pada hakekatnya manusia adalah merdeka dan sederajat sejak dilahirkan.¹³Oleh karena itu setiap manusia tidak boleh diperlakukan secara sewenang-wenang.

Lebih lanjut Kant mengatakan bahwa segala sesuatu di dalam alam ini bekerja menurut hukum alam, akan tetapi hanya makhluk berbudi saja yang mempunyai kewenangan dan kemampuan untuk bertindak menurut gagasan atau pemikiran tentang hukum, yakni menuruti prinsip-prinsip tindakan. Rumusan otonomi bagi Immanuel Kant merupakan prinsip tertinggi kesucilaan. Prinsip otonomi langsung membawa manusia kepada ide kebebasan, manusia mentatati hukum moral karena hal itu merupakan ungkapan dari kodratnya sebagai pelaku yang mendasarkan tindakannya pada budi praktis.¹⁴

Selanjutnya Kant mengatakan, bagi manusia keadaan yang manusiawilah yang menjadi tujuan dirinya sendiri, manusia bukan semata-mata alat atau sarana yang boleh diperlakukan sewenang-wenang. Di dalam setiap tindakan seseorang baik yang ditujukan kepada dirinya sendiri maupun orang lain, manusia harus dipandang sebagai tujuan. Posisi yang demikian ini berada di dalam kenyataan bahwa mempunyai gagasan tentang hukum yang secara sadar rela dan mau menentukan sendiri tindakannya berdasarkan prinsip-prinsip yang diyakininya.¹⁵ Dengan demikian ajaran Immanuel Kant menunjukkan adanya hubungan yang erat antar hukum moral di satu pihak dan kebebasan di lain pihak, yaitu:

- (a) Hukum morallah yang menjadi “*ratio cignoscendi*” bagi kebebasan, artinya hukum morallah yang membuat manusia bahwa manusia itu bebas.

¹³ Pandangan Immanuel Kant dalam Bernard L. Tanya, Yoan simanjuntak dan markus Y. Hage, *Teori Hukum*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2013, Hlm.77.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

(b) Kebebasanlah yang menjadi “*ratio essendi*” untuk hukum moral, artinya kebebasanlah yang menjadi alasan mengapa hukum moral itu ada. Dengan kata lain; hukum moral itu perlu karena manusia adalah makhluk yang bebas. Bagi hukum moral, kebebasan manusia merupakan “*the reason of exsistance*” bagi dirinya.

Pada tahapan penerapan dari pandangan yang bersifat filosofis dalam kajian hukum moral di atas, pengusaha harus sepakat bahwa setelah pekerja menjalankan pekerjaan selama 4 jam secara terus menerus harus diadakan waktu istirahat sedikitnya setengah jam lamanya. Waktu istirahat yang dimaksud tidak termasuk dalam jam kerja. Istirahat mingguan tidak selalu diberikan pada hari Minggu, tetapi dapat disesuaikan dengan kepentingan atau keadaan pekerjaan di perusahaan.

Tanggung jawab pengusaha yang harus dan telah menyediakan jaminan pemeliharaan kesehatan, tidak bisa dijadikan alasan untuk meniadakan waktu istirahat mingguan atau melakukan eksploitasi pekerja dalam bekerja tanpa memberikan waktu istirahat disela-sela melaksanakan aktifitas kerja. Istirahat tetap harus diberikan dalam bentuk istirahat yang ditanggihkan. Hari libur dimaksudkan agar pekerja mendapatkan kesempatan untuk ikut merayakan hari raya tertentu, sehingga materinya lebih kepada aspek kesejahteraan pekerja. Sedangkan istirahat mingguan ditujukan agar buruh dapat memulihkan tenaganya setelah bekerja terus-menerus dalam beberapa hari dalam seminggu.

Penerapan pandangan Immanuel Kant, juga telah dilaksanakan Negara dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan yang secara kodratnya mengalami masa menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui. Hal yang berkaitan dengan itu di atur dalam pasal 81 sampai pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁶

¹⁶ Lihat ketentuan pasal 81-84 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Inti dari pasal 81 sampai pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan istirahat (cuti) haid dan melahirkan merupakan istirahat khusus buruh perempuan. Ditetapkan bahwa buruh wanita tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid. Sedangkan mengenai istirahat (cuti) hamil/melahirkan ditentukan bahwa buruh wanita memperoleh cuti satu setengah bulan sebelum dan sesudah melahirkan, yang juga berlaku jika ia mengalami keguguran kandungan. Pekerja perempuan berhak atas upah penuh selama menjalankan hak-haknya ini. Mereka juga harus diberikan kesempatan untuk menyusui anaknya selama waktu bekerja. Sehingga pengaturan hukum ini sudah menunjukkan penghormatan terhadap hak asasi pekerja perempuan dalam menjalankan kodratnya.

Bagi bangsa Indonesia UUD 1945 telah memberikan jaminan terhadap hak-hak asasi termasuk hak atas pengasihan yang layak bagi pekerja. Meskipun hubungan kerja berda pada ranah hukum privat, bahwa upah bisa dikehendaki sesuai kesepakatan pekerja dan pengusaha, namun Negara mempunyai kepentingan untuk melindungi warga Negeranya dalam hal penentuan upah minimum. Hal ini adalah wujud tanggung jawab Negara dalam melindungi hak pekerja dapat hidup layak dalam memenuhi kebutuhan dasarnya.

Keterikatan bangsa Indonesia terhadap masalah-masalah hak asasi, dapat dilihat dari pengaturan hak-hak dasar yang dimuat dalam konstitusi. Pengaturan tersebut bukan hanya memuat hak-hak hukum dan politik, tapi juga memuat hal asasi di bidang sosial, ekonomi dan budaya. Walaupun pengaturannya tidak selengkap yang di muat dalam *Universal Declaration of Human Right 1948*, namun dari pengaturan tersebut telah menunjukkan bahwa bangsa Indonesia menaruh penghormatan yang tinggi terhadap hak asasi manusia. Tidak lengkapnya rumusan hak asasi yang dimuat dalam UUD 1945 dibandingkan dengan rumusan hak-hak asasi yang dimuat dalam *Universal Declaration of Human Right 1948*, adalah karena

UUD 1945 lebih dahulu di rumuskan dari *Universal Declaration of Human Right 1948*.¹⁷

Bertolak pada pemikiran bahwa belum semua hak-hak yang dilindungi dalam deklarasi hak-hak asasi manusia sedunia, telah tercantum dalam UUD 1945, bangsa Indonesia melalui ketetapan MPR No. XVII/MPR/1998 melengkapi kekurangan tersebut dengan piagam HAM yang kemudian dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak asasi Manusia. Dasar pemikiran dikeluarkannya undang-undang ini adalah:

- (a) Tuhan YME adalah pencipta alam semesta dengan isinya;
- (b) Pada dasarnya, manusia dianugerahi jiwa, kemampuan, kemauan serta berbagai kemudahan oleh Penciptanya untuk menjamin kelanjutan hidupnya;
- (c) Untuk melindungi, mempertahankan dan meningkatkan martabat manusia, diperlukan pengakuan dan perlindungan HAM, karena tanpa hal tersebut manusia akan kehilangan sifat dan martabatnya, sehingga dapat mendorong manusia menjadi serigala bagi manusia lainnya (*homo homini lupus*);
- (d) Manusia merupakan makhluk sosial maka hak asasi manusia yang satu dibatasi oleh hak asasi manusia yang lain, sehingga kebebasan atau hak asasi manusia bukanlah tanpa batas;
- (e) Hak asasi manusia tidak boleh dilenyapkan oleh siapapun dan dalam keadaan apapun;
- (f) Setiap hak asasi manusia mengandung kewajiban untuk menghormati hak asasi manusia terdapat kewajiban dasar;
- (g) Hak asasi manusia harus benar-benar dihormati, dilindungi dan ditegakkan dan untuk itu pemerintah, aparatur Negara, pejabat

¹⁷ Henc Van Maarsveen dalam bukunya *Constitution* membedakan konstitusi yang lahir sebelum deklarasi PBB tentang hak-hak asasi manusia dengan konstitusi setelah deklarasi PBB. Konstitusi setelah deklarasi PBB diilhami oleh deklarasi tersebut. Lihat I Dewa Gede Atmadja, *Refleksi Hak Asasi Manusia, Kajian Hukum Tata Negara*, 1998, Hlm.20.

publik lainnya mempunyai kewajiban dan tanggung jawab menjamin terselenggaranya penghormatan, perlindungan dan penegakan HAM.

Suatu hak baru berfungsi secara efektif, apabila hak tersebut dapat dipertahankan dan dilindungi. Untuk itu sebagai Negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*), hak asasi harus merupakan bagian dari hukum nasional dan harus ada prosedur hukum untuk mempertahankan dan melindungi hak asasi manusia tersebut. Oleh karena itu, penerapan hak asasi manusia harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

- (a) Hak asasi manusia harus dijadikan sebagai hukum positif;
- (b) Harus ada prosedur hukum untuk mempertahankan dan melindungi hak asasi manusia tersebut.

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhannya hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relative, tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.¹⁸

Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan, di satu pihak untuk menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktifitas, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Dilain pihak, kebijakan pengupahan harus dapat menstimulasi investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, serta mampu menahan laju inflasi.¹⁹

Pekerja/buruh yang berpenghasilan rendah tidak akan mampu memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatannya dengan memadai. Pekerja/buruh yang kurang protein akan menderita lesu darah dan

¹⁸ Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm.102.

¹⁹ Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, hlm.146.

tidak mampu bekerja secara optimal. Oleh sebab itu Upah pekerja/buruh harus layak dan terus ditingkatkan agar dapat meningkatkan kualitas hidup diri dan keluarganya. Peningkatan upah pekerja/buruh akan meningkatkan daya beli masyarakat pada umumnya, yang kemudian akan menggairahkan dunia usaha dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur dengan tegas tentang pengupahan. Negara telah menjamin tentang upah dengan sedemikian rupa sehingga dalam hubungan privat antara pekerja dan pengusaha tidak terjadi kesewenang-wenangan pengusaha dalam pembayaran upah kepada pekerja. Dalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah di jelaskan bahwa pengertian upah adalah

“Hak pekerja atau 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 dilakukan.”

Dan di dalam pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 lebih rinci disebutkan tentang pengaturan pengupahan, yaitu:

- (1) Menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;

- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. Upah untuk pembayarba pesangon; dan
 - k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

Selanjutnya dalam pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan sebagai berikut:

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri dari:
- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
 - c. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (10) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
 - d. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan /atau Bupati/walikota.
 - e. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Sehingga salah satu fungsi Dewan Pengupahan Daerah adalah untuk menetapkan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dari pekerja/buruh, dengan mendengar berbagai masukan dan saran dari serikat pekerja maupun serikat pengusaha. Kemudian setelah ditetapkan akan menjadi dasar penentuan besarnya Upah Minimum Provinsi. Upah Minimum Provinsi yang telah ditentukan Dewan Pengupahan daerah tersebut akan diajukan kepada Gubernur. Gubernur akan menetapkan dan mengesahkan Upah Minimum Provinsi.

Persoalannya adalah di dalam menentukan komponen kebutuhan hidup layak Dewan Pengupahan Provinsi selama ini hanya berdasarkan kepada harga pasar secara umum tanpa melakukan survey lapangan untuk memperoleh harga riil dari item-item yang dimaksudkan dalam kebutuhan hidup layak seorang pekerja. Disebabkan tidak tersedianya anggaran yang jelas untuk melaksanakannya.

Kenaikan upah yang tidak diikuti oleh kenaikan produktifitas para pekerja/buruh akan menimbulkan kesulitan bagi pengusaha. Peningkatan produktifitas bukan saja harus cukup mengimbangi kenaikan upah, tetapi harus juga mampu membuka peluang yang lebih besar bagi perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang. Dengan demikian sistem pengupahan disatu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Kebijakan Negara dalam penetapan UMP urgensinya adalah dalam rangka memberikan perlindungan hukum kepada pekerja agar terpenuhi kebutuhan dasarnya. UMP yang didasarkan kepada komponen kebutuhan hidup layak dari satu orang pekerja ini tidak dapat diganggu gugat, karena jika seorang pekerja tidak terpenuhi kebutuhan dasarnya untuk tetap hidup tersebut tidak dipenuhi oleh pengusaha maka ia tidak mungkin bisa menjalani kehidupannya secara layak. Sehingga pembayaran UMP tidak ada kaitannya dengan

besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan dari seorang pekerja maupun tinggi rendahnya tingkat pendidikan dari seorang pekerja. Hal ini harus dipahami oleh semua pengusaha. Jika pengusaha ingin memberikan penghargaan yang lebih kepada pekerja berdasarkan prestasi kerja atau pendidikannya bisa ditambahkan dalam komponen upah yang lain, seperti dalam tunjangan-tunjangan.

UMP diperuntukkan hanya bagi pekerja lajang dan konsekuensinya apabila ada pekerja waktu tertentu yang sudah menikah pengusaha harus memberikan lebih dari UMP. Dalam penerapannya, hanya sedikit pengusaha yang memiliki kebijakan seperti itu. Selain itu belum ada jaminan pengusaha akan melakukan evaluasi upah berdasarkan masa kerja. Prakteknya, antara pekerja waktu tertentu yang baru bekerja dan yang telah lama bekerja, upah yang diperoleh tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

Besarnya total upah pekerja adalah sedikit jika dibandingkan dengan biaya tak terduga yang harus dikeluarkan oleh perusahaan, yang lebih dikenal dengan biaya intertain. Besarnya biaya intertain yang meliputi uang pelicin berbagai pengajuan ijin ke instansi pemerintah, uang ucapan terimakasih kepada pejabat dan aparat Negara yang bertugas mendorong pengusaha enggan untuk melihat struktur kenaikan upah. Indonesia memang sudah sangat terkenal sebagai Negara korup. Hampir semua sektor kehidupan, apabila berurusan dengan instansi pemerintahan selalu tidak dapat terlepas dari biaya intertain yang tidak ada pengaturan tertulisanya tetapi dalam kenyataan tidak bisa dipungkiri pasti ada. Untuk hal ini sangat dibutuhkan sangat diperlukan gerakan perbaikan moral secara nasional.

Untuk mengatasinya perlu dikaji kembali makna hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Pekerja adalah mantra usaha dari majikan sehingga harus diperlakukan secara manusiawi. Batasan perlakuan manusiawi adalah relative. Inti dari hubungan industrial pada prinsipnya adalah mencapai

suatu tujuan. Tujuan pekerja untuk bekerja adalah dalam rangka mencapai peningkatan taraf kesejahteraan. Tujuan pengusaha dalam proses produksi adalah mencapai produktifitas yang tinggi dengan harapan akan diperoleh keuntungan yang tinggi. Namun jika upah yang diberikan masih di bawah UMP, hal ini jelas menimbulkan penderitaan terhadap pekerja maupun keluarganya. Pekerja tidak memiliki kesanggupan memenuhi kebutuhan dasarnya.

Dampaknya akan semakin sulit bagi pekerja mencapai tujuan hidup sejahtera yang diharapkan, sementara pekerja hidup di bawah standar kelayakan. Akan sangat sulit tercapai tujuan pembangunan nasional yang telah dirumuskan yakni mencapai masyarakat yang adil dan makmur, jika dalam penerapan upah pekerja masih terdapat penyimpangan dari pengusaha. Menurut penulis, hal ini jelas menyalahi hak asasi manusia, karena pemberian upah di bawah kriteria upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah mengakibatkan pekerja tidak bisa memenuhi kebutuhan dasarnya, tidak bisa hidup layak dan bisa merendahkan harkat dan martabat kemanusiaannya. Yang terjadi adalah ketimpangan dan ketidakadilan antara pengusaha dan pekerja.

Adil merupakan kata yang abstrak. Para ahli hukum juga kesulitan mencari batasan tentang apa itu keadilan. Keadilan menuntut adanya tanggung jawab secara penuh atas perbuatan yang dilakukan. Dalam hal ini, pengusaha hendaknya dapat berbuat adil terhadap pemberian upah pekerjanya. Jangan hanya memberikan upah sebesar standar minimal yang ditetapkan pemerintah. Dapat ditafsirkan menjadi kewajiban pengusaha untuk memberikan lebih banyak dari UMP apabila diperoleh hasil yang lebih dalam pencapaian keuntungan dari hasil kerja pekerjanya.

Untuk itu diharapkan pemerintah bisa menciptakan regulasi yang dapat menimbulkan dampak positif dan kondusif bagi iklim investasi, sehingga pekerja tidak melakukan mogok kerja. Kesadaran dan iktikad baik dari pengusaha menjadi kunci penting dari tujuan

hubungan industrial. Perlu kiranya penulis merujuk kepada hadist Rasulullah Muhammad SAW. Yang diriwayatkan oleh Al-Baihaqi, yang berbunyi:

“Berikanlah upah seorang buruh sebelum kering keringatnya dan beritahukan lah upahnya sewaktu dia bekerja.”

Ketentuan hadist tersebut telah tercermin dalam isi undang-undang dengan memasukkan ketentuan dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 bahwa besarnya upah harus disepakati dan diperjanjikan dalam pembuatan Perjanjian Kerja yang menjadi landasan atau dasar adanya hubungan kerja.

Program Jamsostek lahir dan diadakan dan selanjutnya dilegitimasi dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) sebagai pengakuan atas hak-hak pekerja dalam memperoleh jaminan sosial. Walaupun telah lahir Undang Undang Nomor 40 tahun 2014 tentang BPJS, namun terkait BPJS Ketenagakerjaan baru tahun depan masa efektifnya. Sehingga masih berlaku Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Adapun ruang lingkup dari program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang ini meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);
- b. Jaminan Kematian (JK);
- c. Jaminan Hari Tua (JHT);
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Program jaminan sosial tenaga kerja sebagai pengejawantahan dari program K3 diwajibkan berdasarkan pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 bagi setiap perusahaan, yang memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja 10 orang atau lebih.
- b. Perusahaan yang membayar upah paling sedikit Rp.1.000.00,00 (satu juta rupiah) per bulan (walaupun kenyataannya tenaga

kerjanya kurang Dari 10 orang).

Secara yuridis, perusahaan pasti mengetahui akibat hukum bagi perusahaan yang tidak menjalankan program jamsostek. Pengusaha dapat dikenai sanksi berupa hukuman kurungan selama-lamanya enam bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Apabila setelah dikenai sanksi tersebut pengusaha tersebut tetap tidak mematuhi ketentuan yang telah dilanggarnya, pengusaha dapat dikenai sanksi ulang berupa hukuman kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan dan dicabut izin usahanya. Pencabutan usaha apabila pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Tidak memenuhi hak pekerja/buruh untuk mengikuti program jamsostek.
- b. Tidak melaporkan adanya kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada kantor Depnakertrans dan badan penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam (2 hari).
- c. Tidak melaporkan kepada Disnakertrans dan badan penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam (2 hari) setelah si korban dinyatakan oleh dokter yang merawatnya bahwa ia telah sembuh, cacat, atau meninggal dunia;
- d. Apabila pengusaha melakukan pentahapan kepesertaan program Jamsostek, tetapi melakukan juga pentahapan pada program jaminan kecelakaan kerja (program kecelakaan kerja mutlak diberlakukan kepada seluruh pekerja/ buruh tanpa terkecuali).

Hal di atas telah di atur dalam pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dan pasal 27 ayat (1) dan (20) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 pada pengusaha dapat dikenai sanksi ulang berupa hukuman kurungan selama-lamanya delapan bulan dan apabila pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Tidak mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada badan penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya;
- b. Tidak memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan, dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri;
- c. Tidak menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jamsostek kepada badan penyelenggara;
- d. Menyampaikan data yang tidak benar sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jamsostek
- e. Menyampaikan data yang tidak benar, sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan oleh badan penyelenggara;
- f. Apabila pengusaha telah memotong upah pekerja untuk iuran program jamsostek, tetapi tidak membayarkannya kepada badan penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan.

Selain saksi yang telah disebutkan di atas, ada pula saksi administratif berupa pencabutan ijin usaha, seperti yang diatur dalam pasal 47 sub a Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993. Peringatan ini dapat dikenakan apabila pengusaha melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut:

- a. Tidak mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta program jamsostek kepada badan penyelenggara walaupun perusahaannya memenuhi criteria untuk berlakunya program jamsostek;
- b. Kartu peserta program jamsostek kepada masing-masing tenaga kerja dalam waktu paling lambat tujuh hari sejak diterima dari badan penyelenggara;
- c. Tidak melaporkan perubahan:
 - 1) Lamanya perusahaan;
 - 2) Kepemilikan perusahaan;

- 3) Jenis atau bidang usaha;
 - 4) Jumlah tenaga kerja dan keluarganya, besarnya upah setiap tenaga kerja paling lambat tujuh hari sejak terjadinya perubahan.
- d. Tidak memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi pekerja yang tertimpa kecelakaan;
 - e. Tidak melaporkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja dalam waktu tidak lebih dari 2x24 jam setelah hasil diagnosis dari dokter pemeriksa;
 - f. Tidak membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan selama tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja masih belum mampu bekerja, sampai adanya penetapan dari menteri.

Keberadaan pengaturan jamsostek sebenarnya justru memberikan kemudahan terhadap perusahaan dalam memberikan kepastian terhadap terjaminnya kesehatan dan keselamatan pekerja. Namun karena status mereka adalah pekerja waktu tertentu, pengusaha tidak mungkin mengurus para pekerja waktu tertentu dalam mendapatkan Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kematian (JKM). Hal ini dikarenakan masa kerja mereka yang sangat terbatas, yakni 2 (dua) tahun atau dapat dilakukan pembaharuan dengan perpanjangan PKWT 1 tahun lagi setelah masa tenggang 30 hari. Hal ini juga dengan resiko sebelum masa 2 tahun yang ada, pekerja mengundurkan diri secara sepihak. Sehingga yang dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan jaminan sosial tenaga kerja berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Jaminan sosial merupakan konsep universal bagi redistribusi pendapatan, sehingga menjadi program publik yang diselenggarakan berdasarkan undang-undang. Demikian pula penunjukan badan penyelenggaranya harus di dasarkan pada undang-undang karena merupakan badan otonomi yang mandiri, memiliki akses *law*

enforcement serta berorientasi nirlaba.²⁰

Menyadari pentingnya jaminan sosial dalam redistribusi pendapatan, jaminan sosial merupakan hak setiap warga Negara bahkan termasuk warga Negara asing yang menetap. Pelanggaran terhadap pelaksanaan jaminan sosial berarti pelanggaran terhadap terhadap hak asasi manusia (HAM).²¹

Ketentuan di atas sebagaimana telah disebut dalam ketentuan *Declaration of Human Rights 1948*, bahwa hak-hak asasi yang tidak boleh dilanggar meliputi:

- (1) The rights to to life;
- (2) The freedom from torture and other ill-treatment;
- (3) The freedom from slovery servitude; and
- (4) The imposition of retroactive final laws.

Menurut penulis masalah yang menyangkut dengan hak-hak asasi yang tidak boleh dilanggar, sudah merupakan bagian dari hukm positif Indonesia. Meskipun UUD 1945 tidak mengatur secara lengkap hak-hak asasi manusia, akan tetapi hak untuk hidup, hak persamaan dalam hukum, kebebasan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dan pendapat telah dijamin dalam konstitusi. Di samping itu sebagai anggota PBB, Indonesia terikat dengan dengan deklarasi universal hak asasi manusia.²²

²⁰ Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, hlm.180.

²¹ Adrian Sutedi, *Ibid.*

²² Meskipun Indonesia belum meratifikasi konvensi tentang hak sipil dan hak politik, tidak berate Indonesia boleh melanggar hak-hak asasi tersebut, karena konvensi ini telah menjadi *Internasional customary law* dimana Indonesia mempunyai kewajiban moral untuk mengormati dan melindunginya. Tingkah laku bermoral tidak saja berkaitan dengan sikap baik, melainkan juga merupakan tingkah laku atau sikap yang mengandung makna dan isi adanya kepedulian dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Persoalan moral selalu berbobot karena langsung menyentuh persoalan mendasar yang terkait dengan penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia, termasuk penghormatan terhadap hak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Atas dasar prinsip penghormatan terhadap hak asasi manusia, hakikat keberadaan dan dasar-dasar hak-hak asasi manusia semata-mata untuk kepentingan manusia sendiri, artinya setiap manusia atau segenap individu dapat menikmati hak asasinya sekaligus mengormati martabat kemanusiaannya. Karenanya nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu bangsa harus dipakai sebagai landasan utama dalam setiap kebijakan dan pembentukan hukum.

Hal ini sesuai dengan teori Del Vaschio yang mengatakan bahwa manusia adalah *ius juridicus* (manusia hukum), karena hukum dan manusia senantiasa bersatu dan tidak dapat dipisahkan.²³ Oleh karena itu dalam setiap pembentukan hukum aspek perlindungan terhadap hak asasi manusia menjadi salah satu bahan pemikiran bagi pembuatnya.

Penegakan hukum merupakan rangkaian proses untuk menjabarkan nilai, ide, cita yang cukup abstrak yang menjadi tujuan hukum. Penegakan hukum merupakan rangkaian proses untuk menjabarkan nilai, ide, cita yang cukup abstrak yang menjadi tujuan hukum. Tujuan hukum atau cita hukum memuat nilai-nilai moral, seperti keadilan dan kebenaran. Nilai-nilai tersebut harus mampu diwujudkan dalam realita nyata. Eksistensi hukum diakui apabila nilai-nilai moral yang terkandung dalam hukum tersebut mampu diimplementasikan atau tidak. Menurut Soerjono Soekanto²⁴, secara konsepsional, inti dan arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menseserasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan mengejawantah. Sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai akhir, untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.

Tegaknya hukum dalam arti sempit identik dengan tegaknya undang-undang (penegakan undang-undang). Akan tetapi dalam

²³ Bernard L. Tanya, dkk, *Op.Cit.* Hlm 185.

²⁴ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, Hlm.5.

arti luas, tegaknya hukum adalah upaya untuk menjamin tegaknya dan nilai keadilan dalam masyarakat (penegakan hukum).²⁵ Satjipto rahardjo membagi 2 (dua) komponen penegak hukum, yaitu:

1) Peradilan.

Peradilan bisa disebut sebagai suatu macam penegakan hukum pula, karena aktifitasnya juga tidak terlepas dari hukum yang telah dibuat dan disediakan oleh badan pembuat hukum. Proses hukum dapat berjalan dengan berjalannya proses peradilan.

2) Administrasi Keadilan

Penerapan keadilan dalam masyarakat itu membutuhkan pengelolaan, tidak dapat hanya diserahkan kepada masyarakat begitu saja. Dalam administrasi keadilan tampak lebih menonjol peran administrasi dari pada hukum.²⁶

Penegakan hukum merupakan sub-sistem sosial, sehingga penegakannya dipengaruhi lingkungan yang sangat kompleks, seperti pertimbangan politik, ekonomi, sosial budaya, hankam, iptek, pendidikan dan sebagainya. Penegakan hukum harus berdasarkan kepada prinsip-prinsip Negara hukum sebagaimana tersirat dalam UUD 1945 dan asas-asas hukum yang berlaku di lingkungan bangsa-bangsa beradab (seperti *the basic principles of independence of Judiciary*), agar penegak hukum dapat menghindarkan diri dari praktek-praktek negatif akibat pengaruh lingkungan yang sangat kompleks tersebut.²⁷

Berdasarkan teori efektifitas hukum yang dikemukakan Soerjono Soekanto, efektif tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor. Pertama, faktor hukumnya sendiri (undang-undang). Kedua, faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk

²⁵ Jimly Asshiddiqie, *Agenda Pembangunan Hukum Nasional di abad Globalisasi*, Balai Pustaka, Jakarta, 1998, Hlm.93.

²⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 1986, Hlm.181-183.

²⁷ Muladi, *Hak asasi Manusia, Politik dan Sistem Peradilan Pidana*, Cetakan Kedua, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2002, hlm. 69.

maupun menegakkan hukum. Ketiga, faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum. Keempat, faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. Kelima, faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.²⁸

Berkenaan dengan perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia, penulis terlebih dahulu akan mengemukakan bahwa landasan filosofis yang dipergunakan adalah Pancasila. Oleh karena itu, teori-teori hukum yang dikemukakan didasarkan pada landasan filosofis Pancasila untuk selanjutnya secara taat asas diturunkan dalam sistem hukum nasional.

Sistem hukum ketenagakerjaan berkembang setahap demi setahap. Sebelum hukum ketenagakerjaan lahir dan berkembang, perjanjian antara seseorang dengan orang lainnya, yang sekarang disebut dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian biasa. Artinya para pihak dipandang sederajat dalam kedudukannya. Lahirnya hukum ketenagakerjaan diawali dari adanya pandangan bahwa orang yang bekerja pada orang lain (pekerja) merupakan pihak yang lemah perekonomiannya, yang mengakibatkan lemah pula dibidang-bidang lainnya. Termasuk di bidang hukum. Hukum ketenagakerjaan hadir untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja.

Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ketenagakerjaan adalah bagian integral dari masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari masalah pembangunan ekonomi. Sehingga perencanaan ekonomi harus mencakup juga perencanaan ketenagakerjaan, atau dengan kata lain, perlu dibangun rencana tenaga kerja sebagai bagian dari rencana pembangunan ekonomi. Program pembangunan masa lalu hanya berorientasi pada aspek pertumbuhan, dengan mengabaikan pembangunan ketenagakerjaan, akhirnya memberikan pengalaman

²⁸ Soerjono Soekanto, Op. Cit., hlm. 8.

yang berharga dengan timbulnya masalah ketenagakerjaan yang lebih besar, yaitu tingkat pengangguran yang tinggi dan rendahnya kualitas tenaga kerja. Terbukti di Indonesia angkatan kerja di dominasi oleh pekerja dalam kategori *unskill labour*.

Era baru Indonesia dicirikan dengan globalisasi, demokratisasi, dan politik desentralisasi. Globalisasi yang melanda bidang ketenagakerjaan berimplikasikan dua segi, yaitu memberikan kesempatan yang lebih terbuka kepada tenaga kerja Indonesia, untuk mengisi kesempatan kerja di luar negeri dan semakin ketatnya persaingan tenaga kerja Indonesia di dalam negeri terhadap tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia. Demokratisasi di bidang ketenagakerjaan membuka kesadaran tenaga kerja dan hak-haknya termasuk hak-haknya untuk memilih jenis pekerjaan, lapangan usaha, maupun lokasi pekerjaan, sesuai dengan kemampuan dan kemauan tenaga kerja tanpa diskriminasi.²⁹

Hubungan kerja erat kaitannya hukum privat. Meskipun demikian, di dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut, Negara melakukan intervensi dalam membuat aturan main para pihak yang melakukan hubungan kerja agar tidak ada ketimpangan yang berdampak pada nuansa ketidakadilan bagi pihak pekerja yang selama ini menjadi pihak yang memiliki posisi tawar yang lemah.

Di Indonesia hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam produksi barang/jasa yang terdiri dari unsure pengusaha, pekerja, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (pasal 1 angka 16 UUK). Dalam proses produksi di perusahaan, pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktifitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan

²⁹ Adrian Sutedi, Op. Cit., Hlm.4.

ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat Indonesia.

Sebagai subyek hukum yang sentral dalam pelaksanaan hubungan industrial, pemerintah, pengusaha dan pekerja sangat menentukan sukses tidaknya hubungan industrial dalam sistem ketenagakerjaan, sehingga peran merikapun harus benar-benar berada dalam situasi dan kondisi yang mendukung pelaksanaan hubungan industrial.

Di Indonesia, hukum ketenagakerjaan membedakan jenis pekerja menjadi 3 golongan, yakni: pekerja waktu tertentu atau pekerja kontrak, dimana masa kerja bagi pekerja kontrak dibatasi oleh Undang-Undang; pekerja waktu tidak tertentu, atau masyarakat sering menyebutnya dengan istilah pekerja tetap; dan terakhir adalah pekerja harian lepas. Pada masing-masing jenis pekerja tersebut, kategori penggolongannya dapat terlihat dalam perjanjian kerja yang telah dibuatnya dengan pengusaha atau pemberi kerja.

Hukum ketenagakerjaan Indonesia mengakui bentuk perjanjian kerja terdiri dari 2 macam, yakni perjanjian kerja tertulis dan perjanjian kerja tidak tertulis. Namun persyaratan yang diwajibkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja harus dibuat dalam bentuk tertulis. Sehingga apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bentuk tidak tertulis, maka hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dengan sendirinya telah berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu.

Sistem perekrutan dalam hubungan kerja seperti di sektor usaha perkebunan selalu diawali dengan status sebagai pekerja harian lepas (untuk *unskill labour*) dengan masa pantau paling cepat 1 tahun. Hal ini menyalahi ketentuan bahwa seseorang hanya bisa bekerja sebagai pekerja harian lepas paling lama adalah 3 bulan berturut-turut dengan masa kerja paling lama adalah 21 hari selama 1 bulan. Jadi, demi hukum, seharusnya status para pekerja/buruh harian lepas yang telah melebihi waktu 3 bulan bekerja, jika perusahaan

tidak menerapkan kepada mereka dengan PKWT, maka dengan sendirinya status pekerja harian lepas tersebut telah berubah menjadi PKWTT pada bulan keempat bekerja. Artinya, perusahaan memiliki kewajiban memberikan hak-hak kepada mereka sebagaimana perusahaan harus memberikan hak-hak kepada pekerja waktu tak tertentu.

Yang dimaksud dengan pekerja/buruh harian lepas adalah pekerja/buruh yang bekerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diterima didasarkan pada kehadiran.

Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.

Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Perjanjian kerja harian lepas dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh harian lepas wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dapat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan, sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama/alamat pengusaha atau pemberi kerja;
- b. Nama/alamat pekerja/buruh;
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
- d. Besarnya upah dan/imbalance lainnya.

Daftar pekerja/buruh harian lepas harus disampaikan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, dalam hal ini adalah Disnakertrans setempat, untuk dicatat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Apabila perjanjian kerja lepas harian dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih

selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT atau pekerja tetap.

Fakta menunjukkan bahwa laporan terkait jumlah pekerja dengan status perjanjian kerja dari para pekerja dilaporkan oleh semua perusahaan sektor perkebunan maupun perhotelan yang ada setiap tahunnya. Dalam analisa penulis kelemahan yang ada adalah pemerintah dalam hal ini adalah dinas ketenagakerjaan setempat hanya menerima laporan tersebut dalam bentuk form standart yang telah diisi tanpa disertai dengan lampiran perjanjian kerja dalam hal ini termasuk juga tanpa disertai perjanjian kerja harian lepas secara tertulis yang telah dibuat oleh pekerja harian lepas dengan perusahaan. Disamping itu kelemahan yang lain adalah pemerintah tidak pernah melakukan *cross check* untuk mengetahui kebenaran dari laporan tertulis yang telah diserahkan.

Tidak efektifnya ketentuan wajib lapor kepada instansi terkait dalam waktu paling lama 7 hari setelah mempekerjakan pekerja/buruh harian lepas tentunya berdampak kepada longgarnya pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans Pelalawan terhadap kondisi riil di lapangan atas kebenaran laporan yang hanya dilaporkan setiap tahun sekali. Sementara untuk memastikan seseorang bekerja dengan status sebagai pekerja/buruh harian lepas hanya memiliki waktu maksimal 3 bulan. Akibat dari kelonggaran tersebut, perusahaan memiliki waktu 9 bulan tanpa ada pemantauan terhadap status perjanjian kerja pekerja/buruh harian lepas. Artinya ada hak-hak buruh selama waktu tersebut yang tidak jelas pemenuhannya oleh perusahaan karena buruh hanya mengetahui bahwa statusnya adalah pekerja harian lepas.

Banyak fakta menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja waktu tertentu telah bekerja lebih dari 2 (dua) tahun. Dalam praktek, pekerja tidak pernah diberhentikan selama 30 hari setelah masa kerja berakhir, namun pada 7 hari sebelum berakhirnya PKWT, perusahaan melakukan perpanjangan PKWT untuk satu tahun yang akan datang.

Hal ini jelas menyalahi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dimana untuk dilakukannya perpanjangan PKWT dari 2 tahun yang telah berakhir tersebut, untuk melanjutkan dengan penambahan waktu PKWT selama maksimal 1 tahun lagi, maka perusahaan harus memutuskan hubungan kerja selama 30 hari terhadap para pekerja yang dimaksud. Setelah itu, barulah perusahaan dan pekerja bisa melakukan hubungan kerja kembali dengan status PKWT untuk masa kerja maksimal 1 tahun. Artinya hukum ketenagakerjaan telah membatasi seseorang hanya boleh bekerja dengan status pekerja waktu tertentu paling lama adalah 3 tahun dengan ketentuan di atas. Jika perusahaan menginginkan hubungan kerja tetap berlanjut, maka mau tidak mau dalam memasuki tahun ke 4 (empat), perusahaan harus merubah status perjanjian kerjanya menjadi PKWTT.

Dalam hasil penelitian yang diperoleh penulis, menunjukkan bahwa tidak pernah ada masa tenggang selama 30 hari tidak terdapat hubungan kerja bagi pekerja waktu tertentu yang telah habis masa kerjanya dalam 2 tahun. Para pekerja tetap melanjutkan aktifitas pekerjaannya dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang baru untuk setahun mendatang. Hukum ketenagakerjaan tentunya memandang perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati antara para pihak tersebut batal demi hukum. Karena pekerja telah melakukan aktifitas kerja tanpa tenggang, maka dengan sendirinya status para pekerja waktu tertentu tersebut telah berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan segala hak-hak yang melekat padanya.

Dalam sektor usaha perhotelan yang terletak di ibukota provinsi Riau menunjukkan hubungan kerja yang ada di Hotel Ibis yang didasari dengan PKWT telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dimana dalam pasal 59 ayat (4) telah disebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.”

Dalam ketentuan pasal di atas, penekanan “paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun” mengandung makna bahwa pengusaha tau pemberi kerja bisa mengambil waktu seminimal mungkin dalam masa perjanjian kerja waktu tertentu. PKWT sangat dimungkinkan untuk dilakukan dalam waktu 6 bulan atau 1 tahun jika pengusaha menghendaki. Karena, jika maksud pembentuk Undang-Undang dengan pemberian waktu khusus untuk PKWT ditujukan untuk memberi kesempatan bagi pengusaha menilai kinerja, dedikasi maupun loyalitas pekerja terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan, waktu sangat relatif tergantung dari sudut mana pengusaha memberikan penilaian. Walaupun salah satu variabel penentu komitmen seseorang pekerja bisa diukur dari lamanya pekerja bekerja pada satu perusahaan tertentu. Menurut penulis semakin singkat pengusaha merekrut pekerja merubah status hubungan kerja pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu, menunjukkan itikad baik dari pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja secara lebih manusiawi dan dalam memberikan kepastian hukum kepada pekerja. Tentunya perekrutan selalu dengan pertimbangan-pertimbangan terhadap prestasi pekerja selama bekerja.

Namun kemungkinan-kemungkinan yang dibenarkan oleh hukum ketenagakerjaan tersebut sangat jarang bahkan tidak pernah dilakukan oleh pengusaha, meskipun hal itu sangat menguntungkan pekerja dalam mendapatkan kesejahteraan diri dan keluarganya dan mendapatkan kepastian terhadap keberlanjutan hubungan kerja. Pengusaha secara hitungan bisnis akan lebih diuntungkan mengambil kebijakan dengan memilih waktu terlama yang diperbolehkan

oleh Hukum Ketenagakerjaan. Sebab jika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan sebelum waktu yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja berakhir, dan pekerja menerima pemutusan hubungan sepihak tersebut, maka pengusaha hanya memiliki kewajiban memberikan hak-hak perdata kepada pekerja sebesar upah tertinggal dari masa kerja yang belum habis. Walaupun hal ini juga berlaku *a contrario* jika pemutusan kerja dilakukan oleh pekerja secara sepihak. Namun hal ini sangat jarang terjadi, mengingat kenyataan dalam dunia kerja, kesempatan pekerjaan yang tersedia tidak pernah sebanding dengan banyaknya kebutuhan akan pekerjaan. Pekerja akan sangat berhati-hati memutuskan hubungan kerja.

Hal lain yang menguntungkan pengusaha dengan menerapkan ketentuan waktu maksimal dalam PKWT sebagaimana yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah, apabila masa kerja berakhir dan pengusaha tidak melanjutkan hubungan kerja lagi, maka pengusaha tidak memiliki kewajiban memberikan pesangon maupun hak-hak lainnya sebagaimana pekerja waktu tak tertentu apabila hubungan kerja telah berakhir.

Dampak dari pengaturan PKWT ini jelas menimbulkan rasa cemas bagi pekerja waktu tertentu. Sebab mereka tidak tahu kepastian nasibnya dalam menjalin hubungan kerja. Jika dilanjutkan setelah masa 3 tahun berakhir dengan pembaharuan perjanjian kerja, pekerja kan beruntung karena nasibnya menjadi jelas, namun jika perusahaan memutuskan hubungan kerja karena masa PKWT telah habis, pekerja akan mengalami masa-masa sulit sebelum mendapatkan pekerjaan kembali. Karena ia kehilangan mata pencahariannya dan tidak bisa menafkahi keluarganya. Walaupun pada akhirnya pekerja mendapatkan pekerjaan baru di perusahaan yang berbeda, maka perusahaan yang baru merekrutnya akan melakukan hubungan kerja dengan status pekerja waktu tertentu sebagaimana ia telah memulainya dari awal di perusahaan yang lama.

Waktu bekerja 3 (tiga) tahun di perusahaan yang lama tidak bisa dijadikan alasan pengusaha yang baru merekrutnya untuk langsung melakukan hubungan kerja dengan status PKWTT. Sebab yang dimaksud Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap pembatasan waktu tersebut peruntukannya adalah untuk hubungan kerja dengan satu pengusaha yang sama.

Dalam hal ini menurut penulis tujuan dibuatnya hukum ketenagakerjaan yang sejatinya adalah untuk menjamin terlindunginya hak asasi manusia pada diri pekerja tidak tercapai. Sebab dalam kenyataannya dalam hubungan kerja pengusaha lebih banyak menerapkan kebijakan *provit oriented* dalam hubungan kerja. Walaupun pada hakikatnya secara yuridis kedudukan pekerja dan pengusaha adalah seimbang di dalam melakukan hubungan kerja sebagaimana telah perintahkan oleh pasal 27 UUD 1945, bahwa setiap warga Negara memiliki kedudukan yang sama dalam hukum dan pemerintahan, namun dalam hakikat sosiologis pada dasarnya kedudukan pekerja dan pengusaha tidak akan pernah satu level. Pengusaha selaku pemberi kerja selalu memiliki posisi tawar yang lebih tinggi dibandingkan pekerja, karenanya yang terjadi bukanlah koordinasi dalam hubungan kerja melainkan subordinasi.

Dalam kaitan tidak tercerminnya hakikat hukum ketenagakerjaan dalam kajian yuridis ini, penulis perlu mengingatkan bahwa hakikat keadilan yang dimaksud dalam kesamaan kedudukan antara pekerja dan pemberi kerja, adalah penilaian terhadap suatu perlakuan atau tindakan dengan mengkajinya dari suatu norma. Jadi dalam hal ini ada dua pihak yang terlibat yaitu pihak yang membuat adanya perlakuan atau tindakan dan pihak lain yang yang dikenai tindakan itu, dalam pembahasan ini pihak yang dimaksud adalah penguasa atau pemerintah, sebagai pihak yang mengatur kebebasan melalui instrument hukum dan pihak pekerja sebagai pihak yang kebebasannya diatur oleh ketentuan hukum.

Prinsip keadilan dalam pembentukan hukum dan praktek hukum, memperoleh kedudukan dalam dokumen-dokumen resmi tentang hak asasi manusia. Untuk memahami hukum yang mencerminkan rasa keadilan masyarakat, harus dipahami dulu makna hukum yang sesungguhnya. Menurut pandangan yang dianut dalam literatur ilmu hukum, makna hukum itu ialah mewujudkan keadilan dalam kehidupan manusia. Makna ini akan tercapai dengan dimasukkannya prinsip-prinsip keadilan dalam perturan hidup bersama. Hukum yang dimaksud di sini adalah hukum positif yang merupakan realisasi dari prinsip-prinsip keadilan.

Menurut ajaran Imanuel Kant yang mengatakan bahwa keadilan itu bertitik tolak dari martabat manusia. Dengan demikian pembentukan hukum harus mencerminkan rasa keadilan dan mencerminkan rasa keadilan dan bertujuan untuk melindungi martabat manusia. Keadilan merupakan prinsip normatif fundamental bagi Negara.³⁰ Oleh karena itu Negara sangat berkepentingan dan wajib mengusahakan tercapainya keadilan bagi warga Negeranya. Atas dasar tersebut, kriteria prinsip keadilan dalam pengaturan hak dalam melakukan hubungan kerja, merupakan hal yang sangat fundamental, sebab semua Negara di dunia selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam pembentukan hukumnya. Prinsip keadilan mendapat tempat yang istimewa dalam seluruh sejarah filsafat hukum. Dalam konsep Negara-Negara modern penekanan terhadap prinsip keadilan diberikan dengan menyatakan bahwa tujuan hukum yang sebenarnya adalah untuk menciptakan keadilan dalam masyarakat.

Beberapa teori tentang keadilan seperti dikemukakan oleh Stammler, Redbruch dan Hans Kelsen menitik beratkan keadilan sebagai tujuan. Dengan demikian dapat penulis katakana bahwa hukum yang mewujudkan keadilan itu adalah mutlak diperlukan dalam kehidupan berbangsa dan berNegara, tanpa adanya hukum

³⁰ Frans Magnis Suseno, *Op. Cit.*, Hlm.334.

hidup manusia menjadi tidak teratur dan manusia kehilangan kemungkinan untuk berkembang secara manusiawi.

Teori lain yang berbicara tentang keadilan adalah teori John Rawls.³¹ Dalam teorinya ada 3 hal yang merupakan solusi bagi problema keadilan. Pertama prinsip kebebasan yang sama bagi setiap orang (*principle of greatest equal liberty*), tentang hal ini dirumuskan oleh John Rawls sebagai berikut:

“Each person is to have an equal right to the most extensive basic liberty compatible with a similar liberty of others.”

Rumusan ini mengacu kepada rumusan Aristoteles tentang kesamaan oleh karenanya juga kesamaan dalam memperoleh hak dan penggunaannya berdasarkan hukum alam. Rumusan ini inheren dengan rumusan *equal* yakni sama atau sederajat diantara sesama manusia.

Kedua prinsip perbedaan (*the difference principle*), yang dirumuskan sebagai berikut:

“Social and economic inequalities are to be arranged so that they are both (a) reasonably expected to be to everyone’s advantage, (b) attached to positions and office open to all.”

Rumusan ini merupakan imbalan terhadap rumusan pertama yang menghendaki persamaan terhadap semua orang, imbalan ini berlaku apabila memberi manfaat kepada setiap orang. Rumusan ini juga ditujukan kepada masyarakat modern yang telah memiliki tatanan yang lengkap, meskipun maksudnya adalah untuk memberi pemerataan dalam kesempatan kerja atau memberi peranan yang sama dan merata, akan tetapi bagaimanapun juga sudah terlihat perhatiannya yang sungguh-sungguh untuk tidak melupakan dan meninggalkan orang lain yang sulit untuk memperoleh kedudukan dan kesempatan dalam kegiatan ekonomi. Jadi perbedaan sosial dan

³¹ John Rawls, *Op. Cit.*, Hlm.33-42.

ekonomi harus diatur agar member manfaat bagi warga yang kurang beruntung.³²

Ketiga prinsip persamaan yang adil untuk memperoleh kesempatan bagi setiap orang (*the principle of fair equality of opportunity*), yaitu ketidaksamaan ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar memberi kesempatan bagi setiap orang untuk menikmatinya.³³ Teori John Rawls ini menjadi tepat apabila dikaitkan dengan setiap pembentukan hukum yang telah ditetapkan oleh penguasa (Negara atau pemerintah), agar hukum yang dibuat tetap harus melihat dari ke dua sisi kepentingan dalam hubungan kerja, baik pengusaha yang membutuhkan tenaga pekerja maupun sisi pekerja sebagai pihak yang lemah ekonomi, tidak menghendaki kehilangan penghasilan karena harus berhenti bekerja dikarenakan aturan hukum yang telah ditetapkan oleh penguasa selaku pembuat hukum.

Teori di atas apabila dikaitkan dengan pelaksanaan pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

“Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.”

Masa tenggang ini menjadi persoalan tersendiri dalam hubungan kerja dengan PKWT. Pengusaha tidak merasa keberatan dengan aturan masa tenggang 30 hari sebagaimana dimaksud dalam pasal di atas. Namun keberatan justru berasal dari para pekerja. Sebab pekerja tidak mau selama 1 (satu) bulan berdiam diri di rumah dan tidak mendapat penghasilan. Sementara jika hubungan kerja dilanjutkan tanpa tenggang waktu maka akan memiliki akibat hukum yang fatal bagi pengusaha, yakni beralihnya status pekerja

³² John Rawls, *Ibid.*

³³ *Ibid.*

dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu. Apapun kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha akan dipandang batal demi hukum karena ketentuan Undang-Undang sudah mensyaratkan ketentuan tentang masa tenggang waktu.

Menurut penulis hakikat dibuatnya masa tenggang 30 hari dalam pasal 59 ayat (6) bagi pekerja waktu tertentu sebagaimana dijelaskan di atas tidak jelas. Karena dalam tataran praktek justru membuat para pihak dalam hubungan kerja berada dalam posisi sulit. Disatu sisi jika pengusaha melanjutkan hubungan kerja dengan tujuan agar pekerja tidak kehilangan penghasilan, maka akan berimbas mau tidak mau pengusaha harus merekrutnya menjadi pekerja waktu tidak tertentu.

Hukum dibuat adalah untuk memberikan perlindungan kepada semua pihak yang melakukan hubungan hukum, dalam hal ini adalah pekerja dan pengusaha. Agar dalam hubungan hukum tersebut terjalin kerjasama yang saling menguntungkan dan terwujudnya rasa keadilan. Sudah seyogyanya aturan yang berlaku dalam hubungan kerja juga jelas makna hakikatnya dalam mengejawantahkan tujuan memberikan perlindungan hukum dan perlindungan terhadap hak asasi manusia bagi pekerja.

Jika dengan aturan masa tenggang 30 hari pekerja harus dirumahkan dan tidak mendapatkan penghasilan, artinya ada hak asasi yang dilanggar, karena pekerja tidak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dalam waktu 30 hari tersebut. Bukan tidak mungkin akibat dari ayat (6) dalam pasal 59 ini berdampak pada terancamnya hak hidup secara layak bagi pekerja dan keluarganya.

Sehingga menurut penulis ayat (6) dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perlu ditinjau ulang karena alasan-alasan di atas. Selain menjadi bumerang bagi pengusaha dalam melakukan hubungan kerja, juga menjadi malapetaka bagi pekerja jika secara sepihak pengusaha mengambil kebijakan untuk mematuhi hukum ketenagakerjaan.

Kemungkinan terburuk yang terjadi adalah hubungan kerja tetap dilaksanakan namun dalam praktek ketentuan tenggang waktu ini diabaikan oleh para pihak. Artinya hukum tidak efektif, oleh karena aturan hukum itu sendiri tidak mencerminkan kebutuhan hukum yang dikehendaki. Hal demikianpun pengusaha tetap memilih jalan hati-hati, sebab tidak menutup kemungkinan di masa mendatang pengusaha menuntut hak-haknya selama 13 bulan mereka bekerja setara dengan pekerja waktu tak tertentu, karena perjanjian PKWT yang telah dibuat adalah batal demi hukum karena tidak mengindahkan masa tenggang waktu 30 hari.

Ketentuan terkait larangan penerapan masa percobaan dalam kenyataannya belum sepenuhnya efektif. Untuk pekerja waktu tertentu di sektor perkebunan yang tergolong pekerja *unskill labour* sebagian besar mengalami perlakuan harus melewati masa percobaan kerja selama 3 bulan, dengan konsekwensi upah tidak dibayar penuh sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian kerja. Meskipun fakta masa percobaan kerja ini tidak disebutkan secara tertulis dalam perjanjian kerja. Artinya, pengusaha sebagai pihak yang membuat perjanjian baku telah menyadari bahwa masa percobaan dalam PKWT tidak diperbolehkan oleh hukum ketenagakerjaan. Namun pihak pengusaha memanfaatkan ketidaktahuan dan kelemahan posisi tawar pekerja dalam menerapkan masa percobaan tersebut. Menurut penulis hal ini adalah kejahatan ekonomi serius yang telah dilakukan pengusaha selama bertahun-tahun tanpa ada kontrol dari pemerintah terkait.

Hukum tidak pernah memiliki kesanggupan untuk memantau pelanggaran ini disebabkan pihak pekerja tidak pernah ada yang melaporkannya, bahkan sebagian besar mereka merasa beruntung sebab perusahaan telah menaikkan statusnya dari pekerja harian lepas menjadi pekerja kontrak yang lebih jelas penghasilannya setiap bulan, sehingga tidak mempermasalahkannya upahnya selama 3 bulan tidak dipenuhi oleh pengusaha secara utuh. Adapun dasar larangan

sebagaimana dimaksud penulis di atas adalah sesuai dengan pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) yang berbunyi:

“Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”

“Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.”

Hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaannya muncul suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan.

Menurut penulis, meskipun kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata pada hakikatnya yang memegang peranan penting di dalam hubungan industrial adalah para pihaknya, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha saja, apabila ditilik dari sisi filosofisnya, fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi (pekerja-pengusaha). Hal ini belum terlaksana karena pejabat Disnaker sebagai salah satu organ pemerintah yang menjalankan fungsi pengawasan, sebagian besar secara ekonomi masih di bawah majikan.

B. Kebebasan Berserikat Dan Berkumpul Bagi Pekerja dan Hak atas Upah yang Layak

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi pekerja adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah Serikat Pekerja/Buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh setiap warga Negara

dari suatu Negara hukum yang demokratis dan berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau Negara yang disebut dengan hak asasi manusia.³⁴

Hak asasi manusia dalam Negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan. Pengakuan atas Negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi.³⁵ Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari Negara hukum.³⁶

Deklarasi PBB 1948 (*Declaration of Human Right*) dalam pasal 23 huruf d telah menyebutkan bahwa:

“Setiap orang berhak untuk membentuk dan bergabung ke dalam serikat buruh guna melindungi kepentingan-kepentingannya.”

Secara filosofis hakekat kebebasan (termasuk hak kebebasan berserikat) terletak dalam kemampuan manusia menentukan diri sendiri. Kebebasan itu bersifat eksistensial karena merupakan sesuatu yang menyatu dengan manusia, artinya termasuk eksistensinya sebagai manusia.³⁷ Karena menjadi anggota serikat pekerja merupakan hak pekerja, maka pekerja diberi kebebasan untuk menentukan apakah akan masuk sebagai anggota serikat pekerja atau tidak.

Keikutsertaan pekerja dalam serikat pekerja adalah merupakan hak dari pekerja dan tidak bisa dipaksakan. Walaupun

³⁴ Frans Magnis Suseno, *Etika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999, Hlm.73, lihat juga Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm.79.

³⁵ A. Masyur Effendi, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*, 1994, Ghalia Indonesia, Jakarta, Hlm. 27.

³⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, Hlm.71.

³⁷ Frans Magnis Suseno, *Op. Cit.*, hlm. 26-27.

sebenarnya pekerja seharusnya diuntungkan dengan keberadaan serikat pekerja. Beberapa penyebab keengganan pekerja menjadi anggota serikat pekerja, karena pekerja melihat kurangnya manfaat langsung yang dirasakan pekerja, justru menambah beban pekerja dengan adanya iuran-iuran tertentu yang diwajibkan oleh serikat pekerja. Sementara pekerja waktu tertentu dengan penghasilan yang pas-pasan tidak mau dibebani dengan iuran-iuran tersebut.

Kebebasan adalah suatu kemampuan manusia khususnya kemampuan untuk memberi arti dan arah hidupnya, serta kemampuan untuk menerima atau menolak kemungkinan-kemungkinan dan nilai-nilai yang ditawarkan pada manusia dan kehidupan.³⁸ Dalam pengertian sederhana persoalan mengenai kebebasan, termasuk di dalamnya kebebasan berserikat sudah sangat akrab dengan kehidupan manusia. Misalnya bebas dari ketakutan, bebas dari tekanan, bebas dari kemiskinan, dan bebas dari tindakan sewenang-wenang. Secara filosofis UUD 1945 menyiratkan makna kebebasan dalam kalimatnya yang berbunyi:

“Bahwa sesungguhnya kemerdekaan itu adalah hak segala bangsa dan oleh sebab itu maka penjajahan di atas dunia harus dihapuskan, karena tidak sesuai dengan prike-manusiaan dan prikeadilan.”

Pengertian merdeka dalam pernyataan di atas mengandung makna kebebasan. Artinya bebas menentukan nasibnya sendiri atau bebas dari tekanan untuk tunduk mengikuti kemauan bangsa lain.

Konsep hak dasar mulai diperjuangkan setelah manusia merasakan adanya kelemahan teori perjanjian yang diperkenalkan oleh Thomas Hobbes. Dengan teori Thomas Hobbes seluruh hak-hak masyarakat diserahkan pada penguasa, sehingga tidak ada kekuasaan hak yang tersisa. Hal ini merupakan awal timbulnya kesadaran akan adanya hak yang hilang karena terdesak dengan hadirnya seorang

³⁸ Nico Syukur Dister, *Filsafat Kebebasan*, Kanisius, Yogyakarta, 1996, Hlm. 51.

penguasa. Dengan teori ini Negara dalah segala-galanya dan berada di atas kepentingan masyarakat, sehingga tidak memberi kesempatan berkembangnya hak-hak asasi manusia.

Akibat adanya kelemahan teori ini, kemudian muncul teori baru yang diperkenalkan oleh John Locke dan J.J. Rousseau, teori mereka ini pada prinsipnya mengandung pengertian bahwa dalam perjanjian antara rakyat dengan penguasa harus terdapat sebagian kekuasaan yang tersisa. Disamping itu kekuasaan yang tersisa tersebut juga harus mendapat jaminan secara konstitusional dan penegakannya dilalui melalui badan-badan peradilan. Hak-Hak yang eksistensinya dijamin oleh konstitusi inilah yang dinamakan sebagai hak dasar. Semenjak itu penegakan hak asasi manusia, sebagai jaminan atas kepentingan masyarakat dari tindakan sewenang-wenang penguasa.

Untuk melihat keberadaan hak atas kebebasan berserikat sebagai dasar dapat didekati dari sudut pandang teoritik tentang sumber hak dasar manusia, yaitu apakah hak itu diberikan oleh Negara melalui undang-undang atau merupakan bawaan kodrat manusia. Dengan kata lain pendekatan yang paling berpengaruh terhadap kebebasan berserikat, ditemui dalam perbedaan antara hak-hak yang dimiliki seseorang sebagai manusia dengan hak yang diperoleh dari Negara. Hak yang dimiliki dan harus dimiliki oleh seseorang lebih sering disebut hak alamiah sedangkan hak yang diperoleh dari Negara dinamakan hak sipil atau hak dasar.

Pandangan penganut hukum alam terhadap hak atas kebebasan berserikat sebagai hak asasi dapat dipahami dari ajaran John Locke tentang kehidupan manusia. Menurutnya manusia sejak lahir memiliki kebebasan penuh dan sempurna. Manusia bebas untuk bertindak dengan tidak terikat oleh suatu apapun. Keadaan manusia adalah keadaan yang sepenuhnya bebas mengatur tindakan yang dianggap pantas bagi dirinya sendiri tanpa tergantung pada

kehendak orang lain.³⁹ John Locke berargumentasi bahwa semua individu dikaruniai oleh alam hak yang inheren atas kehidupan, kebebasan dan harta yang merupakan milik mereka sendiri dan tidak dapat dipindahkan atau dicabut oleh Negara.⁴⁰ Hak-hak yang sifatnya kodrati dalam arti:

- (a) Kodratlah yang menciptakan dan mengilhami akal budi dan pendapat manusia.
- (b) Setiap orang dilahirkan dengan hak-hak tersebut.
- (c) Hak-hak itu dimiliki manusia dalam keadaan alamiah (*State of Nature*) dan kemudian dibawanya dalam kehidupan bermasyarakat. Sebelum adanya pemerintah, individu itu otonom dan berdaulat, oleh karenanya tetap berdaulat di bawah setiap pemerintah karena kedaulatan tidak dapat dipindahkan dan adanya pemerintah hanya atas persetujuan dari yang diperintah.⁴¹

Keberdaaan Serikat pekerja/buruh saat ini terjamin dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh (Lembaran Negara tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839). Selanjutnya disebut Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000.

Hak berserikat dan berkumpul mendapat perhatian yang besar dari pemerintah. Terdapat norma perlindungan hak berserikat yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Berdasarkan ketentuan pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 disebutkan bahwa:

“Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/

³⁹ John Locke, dalam Basuki Ismail, *Neagar Hukum Demokrasi Toleransi*, Intermedia, Jakarta, 1993, Hlm. 59.

⁴⁰ Scott Davidson, *Human Right*, dalam Bahder Johan Nasution, *Op.Cit.*, hlm.105.

⁴¹ Philipus M.Hajdon, *Op. Cit.*, hlm.41-42.

atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/Buruh dengan cara:

- a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. Melakukan kampanye anti pembentukan Serikat Pekerja/Buruh.

Pada dasarnya perlindungan hukum terhadap hak pekerja mendapatkan waktu istirahat dalam bekerja adalah untuk memberikan perlindungan agar pengusaha tidak melakukan eksploitasi terhadap tenaga pekerja secara terus-menerus tanpa henti, yang berdampak pada kesehatan pekerja. Pengaturan tentang pengaturan waktu bekerja dan hak istirahat ini apabila dikaji dari teori Immanuel Kant tentang pandangan individu sebagai makhluk yang otonom adalah sangat tepat. Di dalam ajarannya tentang etika dan imperatif kategoris dalam bukunya *Grundlegung*, mengatakan bahwa pada hakekatnya manusia adalah merdeka dan sederajat sejak dilahirkan.⁴²Oleh karena itu setiap manusia tidak boleh diperlakukan secara sewenang-wenang.

Lebih lanjut Kant mengatakan bahwa segala sesuatu di dalam alam ini bekerja menurut hukum alam-hukum alam, akan tetapi hanya makhluk berbudi saja yang mempunyai kewenangan dan kemampuan untuk bertindak menurut gagasan atau pemikiran tentang hukum, yakni menurut prinsip-prinsip tindakan. Rumusan otonomi bagi Immanuel Kant merupakan prinsip tertinggi kesusilaan. Prinsip otonomi langsung membawa manusia kepada ide kebebasan, manusia mentatati hukum moral karena hal itu merupakan ungkapan dari kodratnya sebagai pelaku yang mendasarkan tindakannya pada budi praktis.⁴³

⁴² Pandangan Immanuel Kant dalam Bernard L.Tanya, Yoan Simanjuntak dan Markus Y.Hage, *Teori Hukum*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2013, Hlm.77.

⁴³ *Ibid.*

Selanjutnya Kant mengatakan, bagi manusia keadaan yang manusiawilah yang menjadi tujuan dirinya sendiri, manusia bukan semata-mata alat atau sarana yang boleh diperlakukan sewenang-wenang. Di dalam setiap tindakan seseorang baik yang ditujukan kepada dirinya sendiri maupun orang lain, manusia harus dipandang sebagai tujuan. Posisi yang demikian ini berada di dalam kenyataan bahwa mempunyai gagasan tentang hukum yang secara sadar rela dan mau menentukan sendiri tindakannya berdasarkan prinsip-prinsip yang diyakininya.⁴⁴ Dengan demikian ajaran Immanuel Kant menunjukkan adanya hubungan yang erat antar hukum moral di satu pihak dan kebebasan di lain pihak, yaitu:

- (a) Hukum morallah yang menjadi “*ratio cignoscendi*” bagi kebebasan, artinya hukum morallah yang membuat manusia bahwa manusia itu bebas.
- (b) Kebebasanlah yang menjadi “*ratio essendi*” untuk hukum moral, artinya kebebasanlah yang menjadi alasan mengapa hukum moral itu ada. Dengan kata lain; hukum moral itu perlu karena manusia adalah makhluk yang bebas. Bagi hukum moral, kebebasan manusia merupakan “*the reason of exsistance*” bagi dirinya.

Pada tahapan penerapan dari pandangan yang bersifat filosofis dalam kajian hukum moral di atas, pengusaha harus sepakat bahwa setelah pekerja menjalankan pekerjaan selama 4 jam secara terus menerus harus diadakan waktu istirahat sedikitnya setengah jam lamanya. Waktu istirahat yang dimaksud tidak termasuk dalam jam kerja. Istirahat mingguan tidak selalu diberikan pada hari minggu, tetapi dapat disesuaikan dengan kepentingan atau keadaan pekerjaan di perusahaan.

Tanggung jawab pengusaha yang harus dan telah menyediakan jaminan pemeliharaan kesehatan, tidak bisa dijadikan alasan untuk meniadakan waktu istirahat mingguan atau melakukan eksploitasi

⁴⁴ *Ibid.*

pekerja dalam bekerja tanpa memberikan waktu istirahat disela-sela melaksanakan aktifitas kerja. Istirahat tetap harus diberikan dalam bentuk istirahat yang ditanggihkan. Hari libur dimaksudkan agar pekerja mendapatkan kesempatan untuk ikut merayakan hari raya tertentu, sehingga materinya lebih kepada aspek kesejahteraan pekerja. Sedangkan istirahat mingguan ditujukan agar buruh dapat memulihkan tenaganya setelah bekerja terus-menerus dalam beberapa hari dalam seminggu.

Penerapan pandangan Immanuel Kant, juga telah dilaksanakan Negara dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan yang secara kodratnya mengalami masa menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui. Hal yang berkaitan dengan itu di atur dalam pasal 81 sampai pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴⁵

Inti dari pasal 81 sampai pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan istirahat (cuti) haid dan melahirkan merupakan istirahat khusus buruh perempuan. Ditetapkan bahwa buruh wanita tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid. Sedangkan mengenai istirahat (cuti) hamil/melahirkan ditentukan bahwa buruh wanita memperoleh cuti satu setengah bulan sebelum dan sesudah melahirkan, yang juga berlaku jika ia mengalami keguguran kandungan. Pekerja perempuan berhak atas upah penuh selama menjalankan hak-haknya ini. Mereka juga harus diberikan kesempatan untuk menyusui anaknya selama waktu bekerja. Sehingga pengaturan hukum ini sudah menunjukkan perhormatan terhadap hak asasi pekerja perempuan dalam menjalankan kodratnya.

Bagi bangsa Indonesia UUD 1945 telah memberikan jaminan terhadap hak-hak asasi termasuk hak atas pengasihan yang layak bagi pekerja. Meskipun hubungan kerja berda pada ranah hukum

⁴⁵ Lihat ketentuan pasal 81-84 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

privat, bahwa upah bisa dikehendaki sesuai kesepakatan pekerja dan pengusaha, namun Negara mempunyai kepentingan untuk melindungi warga Negaranya dalam hal penentuan upah minimum. Hal ini adalah wujud tanggung jawab Negara dalam melindungi hak pekerja dapat hidup layak dalam memenuhi kebutuhan dasarnya.

Keterikatan bangsa Indonesia terhadap masalah-masalah hak asasi, dapat dilihat dari pengaturan hak-hak dasar yang dimuat dalam konstitusi. Pengaturan tersebut bukan hanya memuat hak-hak hukum dan politik, tapi juga memuat hal asasi dibidang sosial, ekonomi dan budaya. Walaupun pengaturannya tidak selengkap yang di muat dalam *Universal Declaration of Human Right 1948*, namun dari pengaturan tersebut telah menunjukkan bahwa bangsa Indonesia menaruh penghormatan yang tinggi terhadap hak asasi manusia. Tidak lengkapnya rumusan hak asasi yang dimuat dalam UUD 1945 dibandingkan dengan rumusan hak-hak asasi yang dimuat dalam *Universal Declaration of Human Right 1948*, adalah karena UUD 1945 lebih dahulu di rumuskan dari *Universal Declaration of Human Right 1948*.⁴⁶

Bertolak pada pemikiran bahwa belum semua hak-hak yang dilindungi dalam deklarasi hak-hak asasi manusia sedunia, telah tercantum dalam UUD 1945, bangsa Indonesia melalui ketetapan MPR No.XVII/MPR/1998 melengkapi kekurangan tersebut dengan piagam HAM yang kemudian dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak asasi Manusia. Dasar pemikiran dikeluarkannya undang-undang ini adalah:

- (a) Tuhan YME adalah pencipta alam semesta dengan isinya;
- (b) Pada dasarnya, manusia dianugerahi jiwa, kemampuan, kemauan serta berbagai kemudahan oleh Penciptanya untuk menjamin

⁴⁶ Henc Van Maarsveen dalam bukunya *Constitution* membedakan konstitusi yang lahir sebelum deklarasi PBB tentang hak-hak asasi manusia dengan konstitusi setelah deklarasi PBB. Konstitusi setelah deklarasi PBB diilhami oleh deklarasi tersebut. Lihat I Dewa Gede Atmadja, *Refleksi Hak Asasi Manusia, Kajian Hukum Tata Negara*, 1998, hlm.20.

kelanjutan hidupnya;

- (c) Untuk melindungi, mempertahankan dan meningkatkan martabat manusia, diperlukan pengakuan dan perlindungan HAM, karena tanpa hal tersebut manusia akan kehilangan sifat dan martabatnya, sehingga dapat mendorong manusia menjadi serigala bagi manusia lainnya (*homo homini lupus*);
- (d) Manusia merupakan makhluk sosial maka hak asasi manusia yang satu dibatasi oleh hak asasi manusia yang lain, sehingga kebebasan atau hak asasi manusia bukanlah tanpa batas;
- (e) Hak asasi manusia tidak boleh dilenyapkan oleh siapapun dan dalam keadaan apapun;
- (f) Setiap hak asasi manusia mengandung kewajiban untuk menghormati hak asasi manusia terdapat kewajiban dasar;
- (g) Hak asasi manusia harus benar-benar dihormati, dilindungi dan ditegakkan dan untuk itu pemerintah, aparatur Negara, pejabat publik lainnya mempunyai kewajiban dan tanggung jawab menjamin terselenggaranya penghormatan, perlindungan dan penegakan HAM.

Suatu hak baru berfungsi secara efektif, apabila hak tersebut dapat dipertahankan dan dilindungi. Untuk itu sebagai Negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*), hak asasi harus merupakan bagian dari hukum nasional dan harus ada prosedur hukum untuk mempertahankan dan melindungi hak asasi manusia tersebut. Oleh karena itu, penerapan hak asasi manusia harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

- (a) Hak asasi manusia harus dijadikan sebagai hukum positif;
- (b) Harus ada prosedur hukum untuk mempertahankan dan melindungi hak asasi manusia tersebut.

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif, tergantung pada kemampuan atau daya

beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.⁴⁷

Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan, disatu pihak untuk menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktifitas, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Dilain pihak, kebijakan pengupahan harus dapat menstimulasi investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, serta mampu menahan laju inflasi.⁴⁸

Pekerja/buruh yang berpenghasilan rendah tidak akan mampu memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatannya dengan memadai. Pekerja/buruh yang kurang protein akan menderita lesu darah dan tidak mampu bekerja secara optimal. Oleh sebab itu Upah pekerja/buruh harus layak dan terus ditingkatkan agar dapat meningkatkan kualitas hidup diri dan keluarganya. Peningkatan upah pekerja/buruh akan meningkatkan daya beli masyarakat pada umumnya, yang kemudian akan menggairahkan dunia usaha dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur dengan tegas tentang pengupahan. Negara telah menjamin tentang upah dengan sedemikian rupa sehingga dalam hubungan privat antara pekerja dan pengusaha tidak terjadi kesewenang-wenangan pengusaha dalam pembayaran upah kepada pekerja. Dalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah di jelaskan bahwa pengertian upah adalah

“Hak pekerja atau 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

⁴⁷ Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, Hlm.102.

⁴⁸ Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, hlm.146.

bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan.”

Dan di dalam pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 lebih rinci disebutkan tentang pengaturan pengupahan, yaitu:

- (1) Menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagai mana dimaksud dalam ayat (10), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. Srtuktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. Upah untuk pembayarba pesangon; dan
 - k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.
 - l. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

Selanjutnya dalam pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan sebagai berikut:

- (a) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri dari:
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (b) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (10) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (c) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan /atau Bupati/walikota.
- (d) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Sehingga salah satu fungsi Dewan Pengupahan Daerah adalah untuk menetapkan KHL (kebutuhan Hidup Layak) dari pekerja/buruh, dengan mendengar berbagai masukan dan saran dari serikat pekerja maupun serikat pengusaha. Kemudian setelah ditetapkan akan menjadi dasar penentuan besarnya Upah Minimum Provinsi. Upah Minimum Provinsi yang telah ditentukan Dewan Pengupahan daerah tersebut akan diajukan kepada Gubernur. Gubernur akan menetapkan dan mengesahkan Upah Minimum Provinsi.

Kebijakan Negara dalam penetapan UMP urgensinya adalah dalam rangka memberikan perlindungan hukum kepada pekerja agar terpenuhi kebutuhan dasarnya. UMP yang didasarkan kepada komponen kebutuhan hidup layak dari satu orang pekerja ini tidak dapat diganggu gugat, karena jika seorang pekerja tidak terpenuhi kebutuhan dasarnya untuk tetap hidup tersebut tidak dipenuhi oleh pengusaha maka ia tidak mungkin bisa menjalani kehidupannya

secara layak. Sehingga pembayaran UMP tidak ada kaitannya dengan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan dari seorang pekerja maupun tinggi rendahnya tingkat pendidikan dari seorang pekerja. Hal ini harus dipahami oleh semua pengusaha. Jika pengusaha ingin memberikan penghargaan yang lebih kepada pekerja berdasarkan prestasi kerja atau pendidikannya bisa ditambahkan dalam komponen upah yang lain, seperti dalam tunjangan-tunjangan.

UMP diperuntukkan hanya bagi pekerja lajang dan konsekuensinya apabila ada pekerja waktu tertentu yang sudah menikah pengusaha harus memberikan lebih dari UMP. Dalam penerapannya, hanya sedikit pengusaha yang memiliki kebijakan seperti itu. Selain itu belum ada jaminan pengusaha akan melakukan evaluasi upah berdasarkan masa kerja. Prakteknya, antara pekerja waktu tertentu yang baru bekerja dan yang telah lama bekerja, upah yang diperoleh tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

Menurut penulis apabila ditelaah lebih jauh lagi, besarnya total upah pekerja adalah sedikit jika dibandingkan dengan biaya tak terduga yang harus dikeluarkan oleh perusahaan, yang lebih dikenal dengan biaya intertain. Besarnya biaya intertain yang meliputi uang pelicin berbagai pengajuan ijin ke instansi pemerintah, uang ucapan terimakasih kepada pejabat dan aparat Negara yang bertugas mendorong pengusaha enggan untuk melihat struktur kenaikan upah. Indonesia memang sudah sangat terkenal sebagai Negara korup. Hampir di semua sektor kehidupan, apabila berurusan dengan instansi pemerintahan selalu tidak dapat terlepas dari biaya intertain yang tidak ada pengaturan tertulisanya tetapi dalam kenyataan tidak bisa dipungkiri pasti ada. Untuk hal ini sangat dibutuhkan sangat diperlukan gerakan perbaikan moral secara nasional.

Untuk mengatasinya perlu dikaji kembali makna hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Pekerja adalah mantra usaha dari majikan sehingga harus diperlakukan secara manusiawi. Batasan perlakuan manusiawi adalah relatif.

Inti dari hubungan industrial pada prinsipnya adalah mencapai suatu tujuan. Tujuan pekerja untuk bekerja adalah dalam rangka mencapai peningkatan taraf kesejahteraan. Tujuan pengusaha dalam proses produksi adalah mencapai produktifitas yang tinggi dengan harapan akan diperoleh keuntungan yang tinggi. Namun jika upah yang diberikan masih di bawah UMP, hal ini jelas menimbulkan penderitaan terhadap pekerja maupun keluarganya. Pekerja tidak memiliki kesanggupan memenuhi kebutuhan dasarnya.

Dampaknya akan semakin sulit bagi pekerja mencapai tujuan hidup sejahtera yang diharapkan, sementara pekerja hidup di bawah standar kelayakan. Akan sangat sulit tercapai tujuan pembangunan nasional yang telah dirumuskan yakni mencapai masyarakat yang adil dan makmur, jika dalam penerapan upah pekerja masih terdapat penyimpangan dari pengusaha. Menurut penulis, hal ini jelas menyalahi hak asasi manusia, karena pemberian upah di bawah kriteria upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah mengakibatkan pekerja tidak bisa memenuhi kebutuhan dasarnya, tidak bisa hidup layak dan bisa merendahkan harkat dan martabat kemanusiaannya. Yang terjadi adalah ketimpangan dan ketidakadilan antara pengusaha dan pekerja.

Adil merupakan kata yang abstrak. Para ahli hukum juga kesulitan mencari batasan tentang apa itu keadilan. Keadilan menuntut adanya tanggung jawab secara penuh atas perbuatan yang dilakukan. Dalam hal ini, pengusaha hendaknya dapat berbuat adil terhadap pemberian upah pekerjanya. Jangan hanya memberikan upah sebesar standar minimal yang ditetapkan pemerintah. Dapat ditafsirkan menjadi kewajiban pengusaha untuk memberikan lebih banyak dari UMP apabila diperoleh hasil yang lebih dalam pencapaian keuntungan dari hasil kerja pekerjanya.

Program Jamsostek lahir dan diadakan dan selanjutnya dilegitimasi dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) sebagai pengakuan atas hak-

hak pekerja dalam memperoleh jaminan sosial. Walaupun telah lahir Undang Undang Nomor 40 tahun 2014 tentang BPJS, namun terkait BPJS Ketenagakerjaan baru tahun depan masa efektifnya. Sehingga masih berlaku Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja. Adapun ruang lingkup dari program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang ini meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);

- a. Jaminan Kematian (JK);
- b. Jaminan Hari Tua (JHT);
- c. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Program jaminan sosial tenaga kerja sebagai pengejawantahan dari program K3 diwajibkan berdasarkan pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 bagi setiap perusahaan, yang memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja 10 orang atau lebih.
- b. Perusahaan yang membayar upah paling sedikit Rp.1.000.00,00 (satu juta rupiah) per bulan (walaupun kenyataannya tenaga kerjanya kurang Dari 10 orang).

Apapun alasan perusahaan, secara yuridis, perusahaan pasti mengetahui akibat hukum bagi perusahaan yang tidak menjalankan program jamsostek. Pengusaha dapat dikenai sanksi berupa hukuman kurungan selama-lamanya enam bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Apabila setelah dikenai sanksi tersebut pengusaha tersebut tetap tidak mematuhi ketentuan yang telah dilanggarnya, pengusaha dapat dikenai sanksi ulang berupa hukuman kurungan selama-lamanya 8 (delapan) delapan bulan dan dicabut izin usahanya. Pencabutan usaha apabila pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Tidak memenuhi hak pekerja/buruh untuk mengikuti program jamsostek.
- b. Tidak melaporkan adanya kecelakaan kerja yang menimpa tenaga

kerja kepada kantor Depnakertrans dan badan penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam (2 hari).

- c. Tidak melaporkan kepada Disnakertrans dan badan penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam (2 hari) setelah si korban dinyatakan oleh dokter yang merawatnya bahwa ia telah sembuh, cacat, atau meninggal dunia;
- d. Apabila pengusaha melakukan pentahapan kepesertaan program Jamsostek, tetapi melakukan juga pentahapan pada program jaminan kecelakaan kerja (program kecelakaan kerja mutlak diberlakukan kepada seluruh pekerja/ buruh tanpa terkecuali).

Hal di atas telah di atur dalam pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dan pasal 27 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 pada pengusaha dapat dikenai sanksi ulang berupa hukuman kurungan selama-lamanya delapan bulan dan apabila pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Tidak mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaa kerja kepada badan penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya;
- b. Tidak memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan, dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri;
- c. Tidak menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jamsostek kepada badan penyelenggara;
- d. Menyampaikan data yang tidak benar sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jamsostek
- e. Menyampaikan data yang tidak benar, sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan oleh badan penyelenggara;
- f. Apabila pengusaha telah memotong upah pekerja untuk iuran program jamsostek, tetapi tidak membayarkannya kepada badan penyelenggra dalam waktu yang ditetapkan.

Selain saksi yang telah disebutkan di atas, ada pula saksi administratif berupa pencabutan ijin usaha, seperti yang diatur dalam pasal 47 sub a Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993. Peringatan ini dapat dikenakan apabila pengusaha melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut:

- a. Tidak mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta program jamsostek kepada badan penyelenggara walaupun perusahaannya memenuhi kriteria untuk berlakunya program jamsostek;
- b. Kartu peserta program jamsostek kepada masing-masing tenaga kerja dalam waktu paling lambat tujuh hari sejak diterima dari badan penyelenggara;
- c. Tidak melaporkan perubahan:
 - (1) alamat perusahaan;
 - (2) Kepemilikan perusahaan;
 - (3) Jenis atau bidang usaha;
 - (4) Jumlah tenaga kerja dan kelurganya, besarnya upah setiap tenaga kerja paling lambat tujuh hari sejak terjadinya perubahan.
- d. Tidak memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi pekerja yang tertimpa kecelakaan;
- e. Tidak melaporkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja dalam waktu tidak lebih dari 2x24 jam setelah hasil diagnosis dari dokter pemeriksa;
- f. Tidak membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan selama tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja masih belum mampu bekerja, sampai adanya penetapan dari menteri.

Keberadaan pengaturan jamsostek sebenarnya justru memberikan kemudahan terhadap perusahaan dalam memberikan kepastian terhadap terjaminnya kesehatan dan keselamatan pekerja.

Namun karena status mereka adalah pekerja waktu tertentu, pengusaha tidak mungkin mengurus para pekerja waktu tertentu dalam mendapatkan Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kematian (JKM). Hal ini dikarenakan masa kerja mereka yang sangat terbatas, yakni 2 (dua) tahun atau dapat dilakukan pembaharuan dengan perpanjangan PKWT 1 tahun lagi setelah masa tenggang 30 hari. Hal ini juga dengan resiko sebelum masa 2 tahun yang ada, pekerja mengundurkan diri secara sepihak. Sehingga yang dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan jaminan sosial tenaga kerja berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Jaminan sosial merupakan konsep universal bagi redistribusi pendapatan, sehingga menjadi program publik yang diselenggarakan berdasarkan undang-undang. Demikian pula penunjukan badan penyelenggaranya harus di dasarkan pada undang-undang karena merupakan badan otonomi yang mandiri, memiliki akses *law enforcement* serta berorientasi nirlaba.⁴⁹

Menyadari pentingnya jaminan sosial dalam redistribusi pendapatan, jaminan sosial merupakan hak setiap warga Negara bahkan termasuk warga Negara asing yang menetap. Pelanggaran terhadap pelaksanaan jaminan sosial berarti pelanggaran terhadap terhadap hak asasi manusia (HAM).⁵⁰

Ketentuan di atas sebagaimana telah disebut dalam ketentuan *Declaration of Human Rights 1948*, bahwa hak-hak asasi yang tidak boleh dilanggar meliputi:

- (1) The rights to to life;
- (2) The freedom from torture and other ill-treatment;
- (3) The freedom from slovery servitude; and
- (4) The imposition of retroactive final laws.

⁴⁹ Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, Hlm.180.

⁵⁰ Adrian Sutedi, *Ibid.*

Menurut penulis masalah yang menyangkut dengan hak-hak asasi yang tidak boleh dilanggar, sudah merupakan bagian dari hukum positif Indonesia. Meskipun UUD 1945 tidak mengatur secara lengkap hak-hak asasi manusia, akan tetapi hak untuk hidup, hak persamaan dalam hukum, kebebasan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dan pendapat telah dijamin dalam konstitusi. Di samping itu sebagai anggota PBB, Indonesia terikat dengan dengan deklarasi universal hak asasi manusia.⁵¹

Atas dasar prinsip penghormatan terhadap hak asasi manusia, hakikat keberadaan dan dasar-dasar hak-hak asasi manusia semata-mata untuk kepentingan manusia sendiri, artinya setiap manusia atau segenap individu dapat menikmati hak asasinya sekaligus mengormati martabat kemanusiaannya. Karenanya nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu bangsa harus dipakai sebagai landasan utama dalam setiap kebijakan dan pembentukan hukum.

Hal ini sesuai dengan teori Del Vaschio yang mengatakan bahwa manusia adalah *ius juridicus* (manusia hukum), karena hukum dan manusia senantiasa bersatu dan tidak dapat dipisahkan.⁵² Oleh karena itu dalam setiap pembentukan hukum aspek perlindungan terhadap hak asasi manusia menjadi salah satu bahan pemikiran bagi pembuatnya.

Sedangkan dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah disebutkan bahwa:

⁵¹ Meskipun Indonesia belum meratifikasi konvensi tentang hak sipil dan hak politik, tidak berarti Indonesia boleh melanggar hak-hak asasi tersebut, karena konvensi ini telah menjadi *Internasional customary law* dimana Indonesia mempunyai kewajiban moral untuk mengormati dan melindunginya. Tingkah laku bermoral tidak saja berkaitan dengan sikap baik, melainkan juga merupakan tingkah laku atau sikap yang mengandung makna dan isi adanya kepedulian dalam bermasyarakat, berbangsa dan berNegara. Persoalan moral selalu berbobot karena langsung menyentuh persoalan mendasar yang terkait dengan penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia, termasuk penghormatan terhadap hak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

⁵² Bernard L.Tanya, dkk, *Op.Cit.* Hlm 185.

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) bulan;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjuragan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (10), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat 6 (enam) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Kemudian di dalam pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga telah ditegaskan tentang larangan masa percobaan untuk pekerja waktu tertentu, sebagaimana berikut ini:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Dari ketentuan di atas, dalam penerapan PKWT telah banyak terjadi penyimpangan, karena pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja waktu tak tertentu tersebut termasuk jenis dan sifat pekerjaan yang dilarang dipekerjakan untuk pekerja waktu tertentu. Konsekwensi hukum dari tidak benarnya obyek pekerjaan yang dilakukan akan berakibat perjanjian tersebut batal demi hukum, dan hubungan kerja dengan sendirinya akan berubah menjadi pekerja waktu tak tertentu (PKWTT).

Dalam penerapan hukum ketenagakerjaan tidak lepas dari peran pemerintah yang bertindak sebagai pengawas dalam hubungan kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah tidak melakukan tindakan pengawasan secara persuasif dengan mengecek data yang dilaporkan oleh pengusaha. Kemungkinan manipulasi terhadap data sangat besar. Sehingga pemerintah dalam hal ini kepanjangan tangannya adalah dinas tenaga kerja harus melakukan pengecekan terhadap riil di lapangan terkait pelaksanaan hubungan kerja.

“Problematika ketenagakerjaan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistemik dalam

pengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan.”⁵³

“Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/ wilayah provinsi atau kabupaten kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional. Dalam penetapan upah minimum masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan dimasing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah daerah yang tidak sama.”⁵⁴

Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan normatif ini mengartifiasi konstitusionalitas hak atas pekerjaan (*right to work*)⁵⁵ sebagai hak asasi manusia (HAM).

Secara prinsip pemenuhan hak atas pekerjaan lebih menitik beratkan akses dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, etnis dan sebagainya, sementara pemenuhan hak dalam bekerja adalah konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak normatif bagi

⁵³ Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, Hlm.142.

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ *Right to work* lebih menekankan akses pada pekerjaan. Akses ini produktif, terbuka luas dengan kebebasan dan tanpa diskriminasi. Pedoman umum yang digunakan adalah konvensi kebijakan pekerjaan (*Employment Policy Convention*) tahun 1964 Nomor 122 yang diadopsi pada 9 Juli 1964 oleh Konferensi Umum Organisasi Buruh Internasional pada sidang ke-48. Konvensi yang berlaku efektif sejak 15 Juli 1966 ini menggariskan tiga hal pokok yang menjadi tujuan kebijakan pekerjaan, yakni: (1) *there is work for all who are available for and seeking work*; (2) *Such work is as productive as possible*; (3) *there is freedom of choice of employment and the fullest possible opportunity for each worker to quality for, and to use his skill and endowment in, a job for which he is well suited, irrespective of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin*. Lihat United Nations, Human Rights; A Compilation of International or Instruments. vol.I (Second Part) Universal Instruments, sebagaimana di akses dalam www1.umn.edu. tanggal 27 November 2014.

pekerja seperti gaji, fasilitas keamanan dan keselamatan serta masa depan mereka. Konsekuensinya adalah Negara wajib memberikan fasilitas keterbukaan dan ketersediaan lapangan kerja berikut juga memberikan ruang aktualisasi kehidupan bermartabat dalam dunia kerja yang dijalankan.

Banyaknya jumlah angkatan kerja produktif serta terbatasnya peluang pekerjaan semakin menambah keprihatinan tersendiri bagi Indonesia. Tidak jarang jika melihat pekerja yang berada dalam posisi subordinatif yang kuat membuat hubungan menjadi tidak seimbang dan menjadikan posisi pekerja lemah. Eksistensi, status dan penghasilan dari kerja yang mereka lakukan muncul sebagai konsekuensi dari ketidakberdayaan. Upah di bawah standar hidup jelas mengerdilkan pola pikir dan perilaku yang rasional di tengah pekerjaan yang berat dan menguras energi yang tidak sedikit. Ketidakseimbangan tersebut menjadi semakin sempurna dengan lemahnya peran Negara dalam memberikan perlindungan kepada nasib dan masa depan mereka. Terhadap hasil penelitian ini, penulis berani mengatakan, bahwa tidak berjalannya PKWT sebagaimana sudah ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 di provinsi Riau karena pemerintah tidak bekerja.

Hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja merupakan HAM. Perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya. Hak atas pekerjaan telah digariskan dalam *Declaration of Human Right*⁵⁶ yang berbunyi sebagai berikut:

- (1) *Everyone has right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and protection against unemployment;*
- (2) *Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work;*
- (3) *Everyone who works has the right to just and favourable remuneration*

⁵⁶ Dapat diakses pada www1.umn.edu.

ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection;

- (4) *Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests.*

Atau dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik, dan berhak atas perlindungan dari pengangguran;
- (2) Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama;
- (3) Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya dan keluarganya, suatu kehidupan yang pantas untuk manusia yang bermartabat, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya; dan
- (4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.⁵⁷

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan aplikasi hak dari eksistensi manusia. Pekerjaan dapat dipilih secara bebas. Pendapatan dari kerja harus diberikan secara baik yang memberikan pengaruh positif bagi kelangsungan hidup dan tanpa diskriminasi. Sehingga *Declaration of Human Rights* dari semula sudah memberikan penegasan normatif tentang pentingnya hak mendapatkan pekerjaan.

Terdapat 180 konvensi dan rekomendasi ILO yang secara tegas memberikan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan. Keseluruhan konvensi itu setidaknya memuat jaminan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan yang fundamental, yakni, *rights to equal pay and equal work* (hak atas kesamaan upah dan kesamaan kerja); *right to freedom from discrimination in the workplace* (hak untuk

⁵⁷ *United Nations, Human Rights; A Compilation of International Instrument*, bisa diakses di www1.umn.edu.

bebas dari diskriminasi); *right to abolition of child labor* (hak untuk penghapusan pekerja anak); dan *right to freedom from forced or compulsory labor* (hak untuk bebas dari kerja paksa).⁵⁸

Ketentuan hukum internasional di atas telah menegaskan bahwa kesemua hak yang melandasi terpenuhinya hak atas pekerjaan dan lebih dari itu memberikan kepastian atas jaminan keselamatan dan kesehatan di dunia kerja. Dengan ini juga membuktikan hak atas pekerjaan berada pada posisi strategis menjadikan manusia sebagai makhluk yang bermartabat, bukan sebagai obyek pesakitan atas nama dunia kerja.

C. Refleksi atas Realitas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Efektifitas Hukum

Realitas kehidupan kaum pekerja waktu tertentu semakin terlihat dari rendahnya fasilitas kesehatan dan keamanan kerja. Yang mana dua hal tersebut memberikan pengaruh yang besar dalam penguatan kualitas sumber daya pekerja. Mereka seolah terjebak dalam kehidupan yang dihegemoni oleh kapitalisme. Suasana tidak berdaya para pekerja waktu tertentu membuat mereka menerima kondisi yang pahit. Hidup dalam serba kekurangan dan memprihatinkan. Alokasi waktu bekerja tidak sebanding dengan jaminan kesehatan, keamanan, pendidikan, masa depan, dan hari tua mereka. Seharusnya perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja memberikan pengaruh penting dalam upaya pencapaian standar kehidupan layak dan bermartabat.

Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 59 di dalam pelaksanaannya **di provinsi Riau** tidak efektif karena selain pengawasan dari pemerintah tidak berjalan, juga disebabkan oleh faktor kebutuhan lapangan pekerjaan pada kenyataannya lebih terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya

⁵⁸ Lihat lebih lanjut di www.ilo.org.

tetap. Konsekuensi dari status hukum pekerja akibat pekerjaannya merupakan bagian inti dari proses produksi juga di dalam penerapannya tidak berjalan, sebab pengusaha tetap berpatokan kepada waktu 2 tahun dan pembaharuan untuk perpanjangan masa PKWT selama 1 tahun. Dalam praktek masa tenggang 30 hari yang diwajibkan oleh undang-undang juga lebih banyak diabaikan, sebab pekerja tidak menginginkan kehilangan penghasilan karena tidak bekerja selama satu bulan.

Menurut penulis, pengaturan yang tidak efektif di atas perlu dikaji ulang dengan mengedepankan kepentingan dari ke dua belah pihak. Sebuah aturan tidak akan mungkin bisa berjalan apabila tidak mencerminkan kebutuhan hukum dari masyarakat. Jika pembuat undang-undang bermaksud memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tertentu dengan batasan waktu bekerja, maka rentang waktu yang diberikan menurut penulis layak dengan waktu maksimal 2 (dua) tahun tanpa ada permakluman lagi. Sehingga mau tidak mau setelah 2 tahun jika pengusaha tetap akan memakai pekerja dalam hubungan kerja wajib menaikkan statusnya sebagai pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan menjamin semua hak-hak melekat padanya.

Walaupun ukuran keadilan sangat relatif, namun telah ada ukuran-ukuran umum yang menjadi patokan terhadap keadilan dan perlindungan HAM dalam hubungan kerja. Masa tenggang 30 hari sangat tidak efektif dan merugikan pekerja jika diterapkan. Maka menurut penulis pengaturan masa tenggang tersebut perlu dikaji ulang untuk ditiadakan dalam pengaturan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun meskipun demikian yang lebih penting lagi adalah kearifan dan itikad baik dari pengusaha sebagai pemegang kunci dari hubungan kerja. Meskipun Undang-Undang telah memberi waktu maksimal, bukan berarti pengusaha tidak memiliki kesempatan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak buruh lebih dini

dengan memilih waktu minimal. Untuk mengetahui seorang pekerja memiliki kemampuan bekerja, memiliki dedikasi terhadap perusahaan, tidak harus membutuhkan waktu dua atau tiga tahun. Jika dalam waktu satu tahun pengusaha telah memiliki keyakinan terhadap kinerja pekerja, seharusnya ketika masa perjanjian kerja yang pada umumnya dibuat pertahun, langsung menaikkan statusnya menjadi pekerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Hal ini akan merangsang produktifitas dan motivasi kerja menjadi lebih baik, sebab pekerja akan lebih gigih bekerja dengan harapan kepastian statusnya sebagai pekerja bisa diraih tanpa harus menunggu waktu yang lama.

Hukum dapat dijalankan sangat dipengaruhi oleh budaya hukum dari kesadaran hukum masyarakat. Budaya hukum yang baik sangat dipengaruhi oleh kesadaran hukum yang tinggi. Hukum ketenagakerjaan telah dibuat sedemikian rupa untuk menjamin terjaminnya hak-hak pekerja dalam hal ini adalah pekerja waktu tertentu. Kesadaran hukum akan menjadi barang mahal apabila faktor bergerak dalam menentukan efektif dan tidak efektifnya sebuah produk hukum tetap mencari celah pembenar dalam melakukan hal-hal yang melanggar hak asasi pekerja. Hukum hanya akan efektif apabila mencerminkan kebutuhan hukum di masyarakat. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagai perwujudan perlindungan terhadap HAM juga penting untuk mempertimbangkan fakta logis di lapangan. Harus berimbang di dalam memberi perlindungan hukum yang adil bagi pengusaha sebagai pihak pemberi kerja, sebab pengusaha juga bagian dari warga Negara yang berhak mendapatkan perlindungan hukum. Jika ketentuan pasal 59 terkait jenis dan sifat pekerjaan untuk pekerja waktu tertentu tidak dikaji ulang, maka akan ada 2 kemungkinan, pertama; ketentuan ini tidak efektif dalam praktek hubungan kerja, kedua; menjadi berkurangnya jumlah lapangan kerja yang ada, karena pengusaha hanya pengoptimalkan pekerja tetap yang ada, dampaknya adalah bertambahnya angka pengangguran.

Pemerintah harus berbenah diri dengan mengoptimalkan kembali kinerjanya dalam memberikan pengawasan terhadap hubungan kerja dengan melakukan jemput bola untuk melakukan cek dan ricek terhadap laporan dari pengusaha terhadap perjanjian kerja yang berlangsung di perusahaan. Harus mulai tempatkan diri sebagai pengawas yang bersih dan berwibawa dan tidak melakukan kerjasama dengan pengusaha yang imbasnya sangat merugikan kepentingan pekerja. Harus disadari bahwa hubungan pekerja dan pengusaha adalah simbios mutualisme. Pekerja tanpa pengusaha menjadi tidak bermakna apa-apa, sebab pekerja menggantungkan mata pencaharian untuk kelangsungan hidupnya dari pengusaha, sementara pengusaha tanpa pekerja juga menjadi sia-sia sebab proses produksi tidak akan pernah terlaksana.

Kepada pengusaha, hendaknya implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja dalam prakteknya membutuhkan itikad baik (*good faith*) dari pengusaha di dalam memberikan hak-hak pekerja waktu tertentu. Sudah seharusnya pemberian hak-hak yang wajar dan layak sesuai ketentuan hukum yang ada merupakan penghormatan kepada harkat dan martabat pekerja sebagai manusia. Seharusnya pengusaha menempatkan posisi pekerja sebagai bagian terpenting dalam berjalannya proses produksi, sehingga sudah sewajarnya pengusaha tidak setengah hati dalam memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada pekerjanya.

Kepada pekerja, sudah saatnya pekerja (khususnya pekerja yang tergolong *unskill labour*) memiliki kemauan untuk mengetahui dan memahami tentang keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya mengatur tentang hubungan kerja dan hak-hak pekerja pada umumnya yang mendapatkan perlindungan hukum dari Negara. Sehingga dengan pengetahuan tersebut, bisa meminimalisir kecurangan-kecurangan pengusaha yang dapat merugikan pekerja secara ekonomi yang berdampak terhadap kualitas hidup pekerja dan keluarganya.

Pemerintah harus bekerja. Hal ini berarti pemerintah harus menjadi pihak yang aktif dalam melakukan pengawasan terhadap berjalannya hubungan kerja. Harus ada ricek terhadap data yang dilaporkan setiap perusahaan atau pengusaha terkait hubungan kerja. Dengan demikian pemerintah dapat mengetahui secara riil mengenai PKWT maupun PKWTT yang dilaporkan, berikut dengan pelaksanaannya. Oleh karena dalam implementasi pengaturan tentang obyek pekerjaan pekerja waktu tidak tertentu di dalam pasal 59 ayat (1, 2, 6 dan 7) dalam praktek tidak efektif dan sulit untuk dilaksanakan, yang disebabkan oleh aturan terkait selain tidak disertai sanksi yang tegas terhadap pelanggarannya, juga tidak mencerminkan kebutuhan kerja yang ada. Sehingga menurut penulis, jika Negara tetap memberlakukan pasal ini, maka ketentuan dalam pasal 59 ayat (1, 2, 6 dan 7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perlu untuk ditinjau kembali dengan memuat ketentuan pidana maupun sanksi administratif yang tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh subyek hukum ketenagakerjaan yang melakukan hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alternatif yang lain adalah dengan menghapuskan ketentuan terkait obyek pekerjaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja di pasar kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- A.G. Guest, *Chity on Contract*, Volume I- *General Principles*, Sweet & Maxwell, London, 1983.
- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Arthur S. Hartkamp dan Marianne M. Tillema, *Toward Eiropean Civil Code*, Nijmegen, Ars Aequi Libri, 1998.
- A. Gunawan Setiardja, *Hak-Hak Asasi Manusia Berdasarkan Ideologi Pancasila* Kanisius, Yogyakarta, 1993.
- A. Mukhtie Fadjar, *Tipe Negara Hukum*, Banyu Media, Malang, 2005.
- Ahmad Kosasi, *HAM Dalam Perspektif Islam; MenyingkapPersamaan Dan PerbedaanAntaraIslamDanBarat*, Salemba Diniyah, Jakarta, 2003.
- Ahmad Sukardja, *Piagam Madinah Dan Undang-Undang Dasar 1945, Kajian perbandingan Tentang Dasar Hidup bersama Dalam Masyarakat Majemuk*, UI Press, Jakarta, 1995.

- AswarniAdam, *Prinsip-prinsip Dasar Sistem Hukum Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2006.
- Az. Nasution, *Hukum Perlindungan Konsumen (Suatu Pengantar)*, Diadit Media, Jakarta, 2002.
- Baharuddin Lopa, *Islam dan Hak Asasi Manusia*, Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta, 1996.
- Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008.
- Bayu Seto, *Lex Mercatoria Baru dan Arah Perkembangan Hukum Kontrak Indonesia Di dalam Era Perdagangan Bebas*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2003
- C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.
- Dahlan Thaib, *Kedaulatan rakyat, Negara Hukum Dan Konstitusi*, Liberty, Yogyakarta, 1999.
- Darji Darmodihardjo, *Santiaji Pancasila*, Usaha Nasional, Surabaya, 1991.
- Esping – Anderson, dalam Darmawan Triwibowo dan Sugeng Bahangijo, *Mimpi Negara Kesejahteraan*, LP3ES, 2006.
- Fahmi Huwaydi, *Demokrasi Oposisi Dan Masyarakat Madani, Isu-Isu Besar Politik Islam*, terjemahan Muh.Abdul Ghafar, Mizan, Bandung, 1996.
- Franz Magnis Suseno, *Etika Politik; Prinsip-Prinsip Moral Dasar KeNegaraan Modern*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1987.
- C. Ripert, *La Regime Democratique et Le Droit Civil Moderne*, FJHM, Van der Ven, 1986.
- Guest A.G., *Chity on Contract*, Volume I- *General Principles*, Sweet & Maxwell, London, 1983.
- G. Sri Nurhartanto, *Arti Penting ICESR dan ICCPR Bagi Perlindungan HAM di Indonesia*, Mimbar Hukum, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2001.

- George Ehtecros Paton, *A Text-Book of Jurisprudence*, Off Gray's inn, Barrister et lawvice-Chancellor of the University of Malbourne, terjemahan G. Soedarsono, dkk, Jajasan B.P. Gajah Mada Jogjakarta. t.t.
- Hadin Muhjad & Nunuk Muswardani, *Penelitian Hukum Indonesia Kontemporer*, Genta publishing, Yogyakarta, 2012.
- H.M. Rasjidi, *Persoalan-Persoalan Filsafat*, Bulan Bintang, Jakarta, 1984.
- Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, diterjemahkan oleh Raisul M. menjadi *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, Nuamedia & penerbit Nuansa, Bandung, 2006
- Harifin A. Tumpa, *Peluang Dan Tantangan Eksistensi Pengadilan HA di Indonesia*, Kencana, Bandung, 2009.
- Hedly Bull, *Human Rights And World Politics*, dalam Ralph Pettman, *Moral Claims in World Affairs*, Croom Helm, London, 1979.
- Inosentius Samsul, *Perlindungan Konsumen Kemungkinan penerapan Tanggungjawab Mutlak*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2004.
- J.H. Rapar, *Filsafat Politik Agustinus*, Rajawali Press, Jakarta, 1995.
- _____, *Filsafat politik Aristotels*, Rajawali Press, Jakarta, 1993.
- _____, *Filsafat politik Plato*, Rajawali Press, Jakarta, 1991.
- J.J. Von Schimd, *Ahli-Ahli Pikir Besar Tentang Negara Dan Hukum*, Pembangunan, Jakarta, 1996.
- _____, *Ahli-Ahli Pikir Besar Tentang Negara Dan Hukum*, Pembangunan, Jakarta, 1996.
- James W. Nickel, *Making Sense of Human Rights Philosophical Reflection on the Universal Decalaration of Human Rights*, terjemahan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1996.
- Jimly Asshididdiqie, *Dimensi Konseptual dan Prosedural Pemajuan Hak Asasi Manusia Generasi Dewasa Ini*, The Habibie Center, Jakarta, April 2000.

- _____, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2001.
- _____, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Rajawali Press, Jakarta, 2010
- John Rawl, *A Theory Of Justice, Teori Keadilan Dasar-Dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, cetakan ke 2, 2011.
- Juhaya S. Praja, *Filsafat Hukum Islam*, Kerjasama PT. Lathifah Press dengan Fakultas Syari'ah IAILM Surabaya, Tasikmalaya, 2003.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 2003.
- Lasiyo dan Yuwono, *Pancasila Pendekatan Secara Kefilsafatan*, Liberty, Yogyakarta, 1996.
- Lyman Tower Sargent, *Ideologi-Idiologi Kontemporer*, Erlangga, Jakarta, 1997.
- M. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Sinar Bakti, Jakarta, 1988,
- Mochtar Kusumaatmadja dan B.Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Alumni, Bandung, 2002.
- _____, *Hukum, Masyarakat dan Pembinaan Hukum Nasional*, Binacipta, Bandung, 1986.
- Moh. Koesnoe, *Pengantar Ke Arah Filsafat Hukum*, Ubhara Press, Surabaya, 1997.
- Muladi & Dwidja Priyatno, *Pertanggungjawaban Korporasi dalam Hukum pidana*, STHB, Kencana Prenada Media, Bandung cetakan ke IV, September 2013.
- M. Arief Amarullaah, *Politik Hukum Pidana Dalam Perlindungan Korban Kejahatan Ekonomi di Bidang Perbankan*, Banyumedia, Malang, 2007.

- M. Tahir Azhary, *Negara Hukum Indonesia, Analisis Yuridis Normatif Tentang Unsur-Unsurya*, UI Press, 1995.
- _____, *Negara Hukum Suatu studi tentang Prinsip-Prinsipnya Dilihat dari Segi Hukum Islam, Implementasinya pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini*, UI Press, 1995..
- Managamtua Simbolon, *Negara Penjaga Malam, Konsep Kekuasaan Politis Menurut John Locke*, *Jurnal Driyarkara* edisi xxvi,no 2,STH Dwiyarkara, Jakarta,2001.
- Mansour Fakih, *Menegakkan Keadilan dan Kemanusiaan, Insist*, Yogyakarta, 2003.
- Maurice Cranston, *What Are Human Rights?*, Taplinger,New York, 1973.
- Michael Newman sebagaimana diterjemahkan oleh Eko Prasetyo Dharmawan, *Sosialisme Abad 21 Jalan Alternatif Atas Neoliberalisme*, Resistbook, Yogyakarta, 2006.
- Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-konsep Hukum dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung, 2002.
- _____, *Hukum, Masyarakat dan Pembinaan Hukum Nasional*, Bina Cipta, Bandung, 1986.
- _____, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, 1996.
- Moh. Busyro Muqoddas, *Aspek Hukum dalam Ekonomi Global*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005.
- _____, *Politik Pembangunan Hukum Nasional*, UII Press, Yogyakarta, 1992.
- Moh. Mahfudz MD., *Hukum dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Gama Media, Yogyakarta, 1999.
- _____, *Pergulatan Politik dan Hukum di Indonesia*, Gama Media, Yogyakarta, 1999.
- Muhammad Alim, *Hak dan Kewajiban Asasi manusia Dalam Perspektif Negara Madinah, Disertasi PPS ilmu Hukum UII*,

Yogyakarta, 2007.

- Ni'matul Huda, *Negara Hukum, Demokrasi & Judicial Review*, UII Press, Yogyakarta, 2005.
- Oemar Seno Adji, *Peradilan Bebas Negara Hukum*, UI Press, Jakarta, 1995.
- Paul S.Baut dan Beni Herman K., *Kompilasi Deklarasi HAM dan Pancasila*, YLBHI, Jakarta, 1988.
- Peter R.Baehr, *Hak-Hak Asasi Manusia Dalam Politik Luar Negeri*, diterjemahkan oleh Soemardi, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1998.
- Pudjawijatna dan Mohammad Noersyam, *Penjabaran Filsafat Pancasila dan Filsafat Hukum, Sebagai Pembinaan Sistem Hukum Nasional*, Universitas Airlangga, Surabaya, 1998.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2008.
- Pudjawijatna dan Mohammad Noersyam, *Penjabaran Filsafat Pancasila dan Filsafat Hukum, Sebagai Pembinaan Sistem Hukum Nasional*, Universitas Airlangga, Surabaya, 1998..
- R. Soebekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- _____, *Perbandingan Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1986.
- Ridwan Khairandy, *Iktikad baik dalam Kebebasan Berkontrak*, Program Pascasarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2004.
- R. Abdoel Djamali, *Pengantar Hukum Indonesia*, PT.Raja Grafindo, Jakarta, 2001.
- R.Restu Handoyo, *KewargaNegaraan dan HAM: (Memahami Proses Konsolidasi Sistem Demokrasi Di Indonesia)*, Universitas Atmadjaya, Yogyakarta, 2003.

- S. Gautama, *Pengertian Tentang Negara Hukum*, Alumni, Bandung, 1983.
- S.P. Lili Tjahjadi, *Hukum Moral (Ajaran Immanuel Kant Tentang Etika Dan Imperatif Kategoris)*, Kanisius, Yogyakarta, 1991.
- Safroedin Bahar, *Konteks keNegaraan HAM*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2002.
- Scott Davidson, *Hak Asasi Manusia: Sejarah, Teori Dan Praktek Dalam Pergaulan Internasional*, diterjemahkan oleh A. Hadyana Pudjaatmaka, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 1994.
- Soedikno Mertokusumo & A. Pitlo, *Bab-bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993.
- SriSoemantri, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara*, Alumni, Bandung, 1992.
- _____, *Tentang Lembaga-Lembaga Negara Menurut UUD 1945*, Alumni, Bandung.
- ST.Harum Pudjiarto, *HAM Di Indonesia*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 1993.
- Subhi Mahmassani, *Konsep Dasar HAM, Studi Perbandingan dalam Syari'at Islam dan Perundang-Undangan Modern*, diterjemahkan oleh Hasanuddin dan F.C. Daru, Tinta Emas Indonesia, 1993.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999.
- Sutan Taqdir Alisyahbana, *Pembimbing ke Filsafat Metafisika*, Dian rakyat, Jakarta, 1991.
- Satya Arinanto, *Kumpulan Tulisan Politik Hukum 2*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2004.
- Scott Davidson, *Hak asasi Manusia*, Grafiti Press, Jakarta, 2004.
- Soedikno Mertokusumo & A. Pitlo, *Bab-bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra aditya Bakti, Bandung, 1993.

- Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Mandar Maju Bandung, 2008.
- Sridadi, *Pengantar Hukum Kerdja*, Kanisius, Yogyakarta, 1969.
- Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung, 1986.
- Sudargo Gautama, *Pengantar Tentang Negara Hukum*, Alumni, Bandung, 1983.
- Suhardiman, *Kedudukan Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Pembangunan Indonesia dalam Hukum KeNegaraan Republik Indonesia, Teori, Tataanan dan Terapan*, YISS dan PT. Gramedia, Jakarta.
- Sutan Taqdir Alisyahbana, *Pembimbing ke Filsafat Metafisika*, Dian rakyat, Jakarta, 1991.
- Tamara Lothion, *The Political Consequences of labor Law Regimes: The Contractualist and Corporatist Models Compared*, Law Review, Cordoso, 1986.
- The Liang Gie, *Teori-Teori Keadilan*, Super Sukses, Yogyakarta, 1992.
- Theo Hujibers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Kanisius, Yogyakarta, 1995.
- Todung Mulya Lubis, *Hak Asasi Manusia dan Pembangunan*, Yayasan LBHI, Jakarta, 1987.
- Tenas Effendy, *Tunjuk Ajar Melayu (Butir-Butir Budaya Melayu Riau)*, Dewan Kesenian Riau, Pekanbaru, 1994.
- The Liang Gie, *Teori-Teori Keadilan*, Super Sukses, Yogyakarta, 1992.
- Theo Huijber, *Filsafat Hukum*, Kanisius, Yogyakarta, 1995.
- _____, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Kanisius, Yogyakarta, 1995.
- Titik Triwulan Tutik, *Konstruksi Hukum Tata Negara Pasca Amandemen UUD 1945*, Kencana, Jakarta, 2010.

- Wiratni Ahmadi, *Perlindungan Hukum Bagi Wajib Pajak Dalam Penyelesaian Sengketa Pajak*, Refika Aditama, Bandung, 2006.
- Zoelfirman, *Kebebasan Berkontrak Versus Hak Asasi Manusia (Analisis Yuridis Hak Ekonomi, Sosial, Dan Budaya)*, U1SU Press, Medan, 2003.
- Zainal Asikin, *Beberapa Yurisprudensi Perdata Penting serta Hubungan Ketentuan Hukum Acara Perdata*, Mahkamah Agung Republik Indonesia, Jakarta, 1992.

B. Peraturan Perundang-Undangan.

- Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Jaminan Kesehatan Nasional
- Undang-Undang Nomor 40 tahun 2014 Tentang BPJS
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi nomor 19 tahun 2012

C. Kamus, Disertasi, Jurnal Hukum, dll.

- Aloysius Uwiyono, *Jurnal Hukum Bisnis, Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi*, Volume 22 Nomor 5, Jakarta, 2003.
- Romli Atmasasmita, *Makalah Kuliah Umum, Arah Pembangunan Hukum Dan Kebijakan Hukum Di Indonesia*, PPS Ilmu Hukum UIR, tanggal 21 Desember 2013.

Syafrinaldi, Bahan Kuliah: *Hukum Internasional dalam Perjanjian Internasional*, FH-UIR, Pekanbaru, 2003.

_____, Bahan Kuliah: *Hak Milik Intelektual*, FH – UIR, Pekanbaru, 2002.

Fithriatus Shalihah, Riau Pos, *Opini: Outsourcing Dan Hukum Ketenagakerjaan*, Sabtu, 23 Pebruari 2013, atau dalam Fithriatus Shalihah, riaupos.co/1714-opini-outsourcing-dan-hukum-ketenagakerjaan.html#Urt5U91WnM.

Fithriatus Shalihah, Riau Pos, *Outsourcing dalam Hukum Indonesia*, tanggal 22 Juni 2012, atau dalam Fithriatus Shalihah, riaupos.co/opini.php?act+full1023&kat1#.Urt3r91WnM

www.ilo.org, mengunggah tentang konvensi-konvensi organisasi buruh dunia.

www1.umn.edu, mengunggah tentang isi *Deklarasi of Human Rights 1948*.

United Nation, Human Right a Compilation of International Instrument.

International Labour Organization (ILO) Convention.

FH dan IP Kemasyarakatan UI, *Indonesia Negara Hukum*, Kumpulan Makalah Seminar KetataNegaraan, Seruling Masa, Jakarta,

Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI, *Kamus Besar BahasaIndonesia*, Jakarta, 1988.

Erman Radjaguguk, *Hukum Ekonomi Indonesia: Menjaga Persatuan Bangsa, Memulihkan ekonomi dan Memperluas Kesejahteraan Sosial*, Jurnal Hukum Bisnis, Volume 22, No.5, Jakarta, 2003.

BIOGRAFI PENULIS



Penulis lahir di kota Blora tanggal 19 Oktober 1974. Penulis adalah dosen tetap di Fakultas Hukum Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Penulis telah menyelesaikan pendidikan S1 Ilmu hukum di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru, S2 Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru dan S3 Program Doktor Ilmu Hukum di Universitas Islam Bandung dengan konsentrasi pada bidang hukum ketenagakerjaan. Sebelum mengabdikan diri di FH UAD, penulis menjadi dosen di FH UIR dan Program Pasca Sarjana UIR, dengan pengampunan mata kuliah antara lain, Etika dan Tanggungjawab Profesi Hukum, Hukum Ketenagakerjaan, Metodologi Penelitian Hukum, Sosiologi Hukum, Filsafat Hukum, HKI dan Hukum Internasional. Pada program studi ilmu hukum Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta saat ini penulis mengampu beberapa mata kuliah, yakni Pengantar Ilmu Hukum, Filsafat Hukum, Hukum Kekayaan Intelektual dan Etika Profesi Hukum.

Beberapa riwayat jabatan/organisasi yang pernah diamanahkan antara lain sebagai Kepala Departemen Hukum Internasional FH

UIR (2016-1 Januari 2019), Sekretaris Unit Penjaminan Mutu (UPM) FH-UIR (2013-2017), Bendahara LBH UIR (2015 -2019), Sekretaris Litbang Pimpinan wilayah Muhammadiyah Provinsi Riau (2015-2019), Bendahara Asosiasi Dosen Indonesia Provinsi Riau (2016-2020), Anggota Majelis Pengawas Notaris Provinsi Riau (2018-2022), Bendahara Asosiasi Doktor Hukum Indonesia (ADHI) Provinsi Riau (2018-2022), Reviewer Jurnal Hukum (OJS) SELAT Universitas Raja Ali Haji Tanjung Pinang Kepulauan Riau (2017-Sekarang), Konsultan Ahli bidang Kekayaan Intelektual pada Kantor Wilayah Hukum dan HAM Provinsi Riau (2017-2018), Reviewer Jurnal Hukum (OJS) UIR LAW REVIEW (2018-2022), Tim Penyusun RENSTRA dan RENOP UIR (2018), dll.

Dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, penulis aktif melakukan kegiatan ilmiah baik penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat. Pada tahun 2017-2018 menjadi rekanan Kementrian Hukum dan HAM RI sebagai pemateri dalam sosialisasi dan inventarisasi indikasi geografis untuk semua kabupaten di wilayah Provinsi Riau. Beberapa karya ilmiah telah dihasilkan meliputi buku ajar, tulisan dalam prosiding dan jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menulis dalam harian surat kabar nasional Riau Pos dan Tribun terkait persoalan-persoalan ketenagakerjaan yang sedang hangat. Dalam menjalankan kewajiban pengabdian kepada masyarakat ini penulis juga aktif menjadi pemateri/penyuluh dalam kegiatan diklat Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama di beberapa Perusahaan bersama Federasi Serikat Pekerja, dalam kegiatan penyuluhan dan beberapa seminar bertajuk hukum ketenagakerjaan. Diminta menjadi saksi ahli dalam perkara pelanggaran UU Ketenagakerjaan dan UU BPJS, juga sebagai salah satu utusan dari P3HKI untuk andil dalam beberapa diskusi tentang perumusan revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan yang ditaja oleh Kementrian Ketenagakerjaan RI.



Muhammad Nur, S.H., M.H. lahir di Kabupaten Maros pada tanggal 25 September tahun 1989, putra ke-enam dari bapak Tajuddin dan Ibu Ramlah yang beralamat di Kelurahan Bontoa, Kecamatan Mandai, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan. Pendidikan SD ia tempuh di SD Nomor 06 Inpres Bontoa lulus tahun 2002, kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Mandai lulus pada tahun 2005, melengkapi perjalanannya di SMAN 1 Mandai Kabupaten Maros hingga tahun 2008. Setelah tamat SMA melanjutkan pendidikan non-formal di Makassar Aviation Training Centre tahun 2008. Tahun 2010 memulai pendidikan Strata 1 dan lulus di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar tahun 2014, kemudian melanjutkan Pendidikan Program Magister di Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dan lulus pada tahun 2017.

Saat ini adalah dosen tetap Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Mengampu mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Perusahaan dan Hukum Internasional. Saat ini menjabat sebagai Direktur Program Internasional Fakultas Hukum Universitas Ahmad Dahlan dan menjadi Pengelola Jurnal Hukum Novelty. Aktif menulis di beberapa jurnal nasional serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Beberapa kali menjadi pembicara pada seminar nasional dan internasional.



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00201992777, 28 Desember 2019

Pencipta

Nama : **Dr. FITHRIATUS SHALIAH, SH.,MH**
Alamat : Jl. Mahang Raya Bafanda II Blok A No. 5, RT. 003/RW. 008, Kel/Desa. Pandau Jaya, Kec. Siak Hulu, Kampar, Riau, 28452
Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Dr. FITHRIATUS SHALIAH, SH.,MH**
Alamat : Jl. Mahang Raya Bafanda II Blok A No. 5, RT. 003/RW. 008, Kel/Desa. Pandau Jaya, Kec. Siak Hulu, Kampar, Riau, 28452
Kewarganegaraan : Indonesia
Jenis Ciptaan : **Buku**
Judul Ciptaan : **HUKUM KETENAGAKERJAAN, TELAAH FILOSOFI DAN TEORI HUBUNGAN KERJA ATAS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI INDONESIA**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 28 November 2019, di Yogyakarta

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000172821

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon. Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL

Dr. Freddy Harris, S.H., LL.M., ACCS.
NIP. 196611181994031001