

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan**

##### **1. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja**

Pada Pemerintahan Hindia Belanda, Penduduk Indonesia dibagi menjadi 3 (tiga) golongan yaitu :

- a. Golongan Eropa, golongan ini berlaku seluruh hukum perdata barat;
- b. Golongan Timur Asing Tionghoa berlaku seluruh hukum perdata barat sedangkan untuk Golongan Timur Asing bukan Tionghoa berlaku untuk sebagian hukum perdata barat; dan
- c. Golongan Pribumi (Bumi Putra) berlaku hukum Adat.

Hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja pada mulanya untuk golongan Pribumi berlaku untuk adat atau kebiasaan, termasuk untuk golongan Pribumi bekerja kepada golongan eropa yaitu mengenai hubungan kerja antar golongan, namun hal ini sangat tidak menguntungkan golongan eropa yaitu si pengusaha, karena dalam hal ini buruh sewaktu-waktu dapat meninggalkan pekerjaannya tanpa memberitahu di pengusaha. Karena sebab ini pemerintah Hindia Belanda menerbitkan peraturan siapa yang meninggalakn pekerjaannya diancam dengan denda, sehingga buruh tidak berani untuk meninggalkan pekerjaannya.

Perjanjian kerja yang dilakukan oleh buruh dan pengusaha memuat banyak syarat yaitu mengenai hak kerja, kewajiban kerja, maupun mengenai syarat-syarat dari perjanjian kerja. Jenis pekerjaan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak merinci mengenai makna dari

pekerjaan yang ada dalam perjanjian kerja, dalam Undang-undang hanya menjelaskan mengenai perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha harus dibuat secara tertulis, dimana harus dimuat mengenai :

- a) Nama Lengkap;
- b) Umur ;
- c) Alamat pekerjaan;
- d) Jabatan;
- e) Jenis pekerjaan;
- f) Besar upah yang ingin diterima;
- g) Tempat bekerja;
- h) Jangka waktu kerja yang akan dilakukan; dan
- i) Tanda tangan kedua belah pihak.

Syarat sah nya perjanjian kerja apabila memenuhi syarat yaitu :

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak;

Kesepakatan ini terjadi jika kedua belah pihak setuju dan sama-sama saling mengikatkan dirinya satu sama lain, termasuk mengenai sepakatnya mengenai pengusaha yang setuju untuk memperkerjakan tenaga kerja buruh tersebut dan si buruh atau pekerja setuju untuk menerima pekerjaan tersebut dan upah yang akan diterimanya ketika ia melakukan pekerjaan tersebut dari pengusaha. Mengenai adanya hal-hal lainnya seperti jam istirahat kerja, jam masuk kerja, jam pulang kerja, jam lembur kerja, sudah diatur tersendiri dalam peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, walaupun tidak mencakup sebagai hal-hal tersebut, maka perjanjian tersebut harus disepakati dahulu oleh kedua belah pihak.

2. Adanya kemampuan atau adanya kecakapan melakukan perbuatan hukum; Dalam peraturan Perundang-Undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum para pihak yang mampu melakukan pekerjaan dan cakap menurut hukum untuk melakukan pembuatan perjanjian. Dalam Kitab Undang-undang Perdata pun dijelaskan dalam Pasal 1329 dijelaskan bahwa setiap orang adalah cakap untuk melakukan pembuatan perikatan jika ia oleh undang-undang dinyatakan tidak cakap. Selanjutnya dalam Pasal 1330 KUHPerdata menjelaskan mengenai siapa saja yang dinyatakan tidak cakap, yaitu :

a. Orang-orang yang belum dewasa;

Orang yang belum dewasa ini merupakan orang yang tidak cakap untuk melakukan perbuatan hukum karena orang belum dewasa ini belum memiliki harta kekayaannya sendiri karena belum bekerja, sehingga ia belum mampu dapat memberikan pertanggung jawaban atas perikatan yang telah dibuatnya yang secara hukum dijamin dengan harta pribadinya. Orang belum dewasa ini keadaan jiwanya maupun keadaan pribadinya masih belum mantap atau belum stabil sehingga masih belum dapat mengambil sebuah keputusan dengan benar dan tepat.

b. Orang-orang dibawah pengampuan;

Orang yang sudah dewasa secara umur nya dan dapat melakukan perbuatan hukum dan cakap , namun karena adanya sebuah keadaan yang menyebabkan orang tersebut tidak dapat melakukan

perbuatan hukum, seperti gila atau kurang waras atau sering minum-minum air yang berbau alcohol, suka memboros-boroskan uang sehingga tidak sadar untuk dapat mengambil sebuah keputusan yang benar, sehingga orang dewasa seperti ini dianggap seperti orang dewasa yang tidak dapat melakukan perbuatan hukum. Pihak berwenang yang dapat menyatakan orang seperti itu (dibawah pengampuan) adalah seorang hakim pengadilan negeri, karena adanya permohonan untuk pengampuan yang ditunjukan kepada pengadilan negeri sesuai dengan Pasal 436 Kitab Undang-undang Hukum Perdata . Pasal 433 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyatakan setiap orang dewasa yang berada dalam keadaan sakit otak, dungu , mata gelap harus ditaruh dibawah pengampuan, dan seorang yang dewasa boleh juga di taruh dibawah pengampuan karena orang tersebut karena keborosannya menghamburkan uang. Bias juga orang itu karena kelemahan akalnya, merasa tak cakap mengurus kepentingan – kepentingan diri sendiri sebaik-baiknya diperbolehkan meminta pengampuan bagi dirinya sendiri. Bila orang tersebut dalam keadaan gelap matanya, maka yang berhak untuk memintakan pengampuan kepada Hakim adalah kejaksaan, bukan keluarganya. Begitu juga dengan orang yang dungu atau otaknya sakit, maka kejaksaan juga dapat memintakan pengampuan kepada Hakim.

- c. Orang-orang perempuan, dalam hal yang telah ditetapkan oleh undang-undang.

Seorang perempuan yang bersuami, maka dalam hal mengadakan sebuah perjanjian maka ia harus meminta izin kepada suaminya, suami sahnya, namun hal ini berdasarkan Pasal 47 Undang-undang 1974 tentang perkawinan orang yang tidak dibawah kekuasaan orang tuanya merupakan orang yang telah dewasa, dimana usia dewasa itu yaitu 18 (delapan belas) tahun dan atau telah melangsungkan sebuah perkawinan, sehingga dalam hal ini Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 68, Pasal 69, Pasal 71 dan Pasal 72 menjelaskan bahwa seorang pengusaha dilarang untuk memperkerjakan anak dibawah umur, yaitu 13 (tiga belas) tahun sampai dengan umur 15 (lima belas) tahun.

3. Adanya pekerjaan yang telah dikerjakan atau diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang dikerjakan atau yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, maupun tidak bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan.

Adanya pekerjaan yang telah diperjanjikan dan pekerjaan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan maupun tidak bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan mengacu mengenai syarat sahnya perjanjian tersebut sesuai dengan yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1320 dimana, dalam Undang-undang Ketenagakerjaan itu mengatur mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja, sedangkan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengatur mengenai syarat perjanjian kerja secara umum. Perjanjian kerja

sebagai sebuah perjanjian antara buruh atau pekerja dengan pengusaha memberikan sebuah syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban yang diterima oleh para pihak, sehingga jelas mengenai hal tersebut dimana sudah mencakup mengenai perjanjian harus tertentu dan sebagai perjanjian mengenai objeknya harus tertentu pula. Hal tertentu ini bukan hanya adanya pekerjaan, namun harus adanya pembayaran.

Undang-undang memberikan kebebasan mengenai bentuk dari perjanjian kerja, asalkan perjanjian itu disepakati dan dikehendaki oleh kedua belah pihak, sehingga supaya lebih akurat maka perjanjian kerja itu dibuat secara tertulis dan bermaterai cukup, karena dengan bentuk tertulis diharapkan perjanjian kerja tersebut memberikan sebuah perlindungan hukum untuk kedua belah pihak.

Aturan mengenai kebebasan dari perjanjian kerja itu dipersyaratkan dengan aturan umum dan harus sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan.

Bagi hukum perburuhan, mengenai pembatasan mengenai kebebasan bermakna sangat penting, karena dengan adanya pembatasan ini mengenai perlindungan hukum untuk buruh, pembatasan mengenai minimum upah, waktu kerja, jenis kerja, dan waktu kerja untuk buruh wanita.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 ayat 3 dijelaskan bahwa perjanjian kerja yang telah dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan yang bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan maka perjanjian tersebut akan batal demi hukum. Perjanjian kerja dalam Undang-undang

Nomor 13 Tahun 2003 memberikan dua klasifikasi yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu, klasifikasi ini sangat penting karena adanya klasifikasi ini memberikan sebuah perlindungan hukum untuk buruh.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dikerjakan dan dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja itu merupakan sebuah pengusaha atau di pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Undang-undang Ketenagakerjaan UU nomor 13 Tahun 2003 (Selanjutnya akan disebutkan dengan UUK) dalam Pasal 1 angka 15 mendefinisikan yaitu

“ hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsure-unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Imam Soepomo<sup>6</sup> berpendapat bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya sebuah perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak pertama, dan buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak yang lainnya, majikan, yang mengikatkan dirinya untuk memberikan sebuah pekerja dan memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lainnya.

Unsur-unsur dalam perjanjian kerja sesuai dengan Pasal 1 angka 15 UUK yaitu<sup>7</sup> :

1. Adanya Pekerja (*arbeid*),
2. Dibawah sebuah perintah/*Gezag ver houding* (buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikannya, sehingga bersifat subordinasi);
3. Upah tertentu/*loon* ;

---

<sup>6</sup>Agusmidah, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Galia Indonesia, Bogor, 2010. Hlm. 43

<sup>7</sup> Wijayanti Asri, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, Hlm. 36.

4. Adanya Waktu (*tijd*) yang ditentukan (waktu dapat tanpa batas atau pension atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur yang pertama merupakan adanya sebuah pekerjaan yaitu dengan pekerjaan itu bebas sesuai dengan adanya sebuah kesepakatan antara buruh dengan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan, kesusilaan serta ketertiban umum. Sedangkan unsur yang kedua yaitu dibawah sebuah perintah, dimana hubungan kerja kedudukan majikan adalah si pemberi kerja, sehingga majikan berhak dan sekaligus berwenangan dan berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Sedangkan kedudukan buruh adalah si pihak yang menerima perintah dari majikan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. hubungan antara keduanya yaitu buruh dengan majikan merupakan hubungan yang dilakukan seperti atasan dengan bawahan, sehingga bersifat *subordinasi* (hubungan vertikal).

Unsur yang ketiga adalah adanya sebuah upah yang menjadikan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh tersebut. dimana upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan 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 keluarga atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukannya”.

Sedangkan untuk unsur yang ke empat yaitu waktu, dimana seorang buruh bekerja untuk waktu yang telah ditentukan dan untuk waktu yang tidak tertentu ataupun untuk selama-lamanya, waktu ini merupakan sebuah waktu kerja dalam satu minggu adalah 40 jam/minggu, untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya bekerja 7



jam dalam lima hari dan 5 jam dalam 1 hari. Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam selama sehari. Namun apabila suatu hari adanya sebuah hal seperti proses produksi menghendaki adanya jam tambahan atau lembur, maka hal itu hanya diperbolehkan lembur maksimal selama 3 jam perhari atau 14 jam perminggu, namun dalam kenyataannya banyak sekali lembur yang melebihi batas maksimal akan jam lembur itu. Untuk istirahat , selama bekerja setiap 4 jam pekerja harus diberikan istirahat selama setengah jam. Sehingga dalam satu minggu maka harus ada minimal satu hari kerja untuk istirahat. Sedangkan untuk dikalkulasikan dalam satu tahun pekerja harus diberikan istirahat selama 12 hari kerja pertahunnya, apabila pekerja telah mengabdikan dengan bekerja selama enam tahun maka ia wajib diberikan sebuah istirahat atau cuti besar selama satu bulan dengan tetap menerima upah penuh. .

Sehingga dapat ditarik kesimpulan<sup>8</sup> bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perjanjian melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu ialah pada perjanjian pemborongan pekerjaan dengan tujuan utama yaitu selesainya pembuatan akan karya yang bersangkutan, sedangkan untuk perjanjian untuk melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu dengan ciri terpenting pada perjanjian adalah mengenai tanggung jawab dan resiko dalam menjalankan pekerjaan terletak pada si penerima pekerjaan tersebut.

Pembahasan Hubungan kerja meliputi :<sup>9</sup>

- a. Pembuatan perjanjian kerja sebagai suatu dasar hubungan kerja;
- b. Hak dan kewajiban para pihak (pekerja atau buruh dan majikan atau pengusaha);

---

<sup>8</sup> Imam Soepomo, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambatan, Jakarta Cet Xi EDISI Revisi 2001, Hlm 2.

<sup>9</sup>*Ibid*, Hlm 9

- c. Berakhirnya hubungan kerja; dan
- d. Penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

## **2. Subjek Hukum dalam Hubungan Kerja**

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya merupakan pengusaha atau si pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Dimana dalam UUK No 13 Tahun 2003 membedakan mengenai pengertian akan pengusaha, perusahaan maupun di pemberi kerja itu sendiri.

Subjek hukum yang ada dalam perjanjian kerja pada dasarnya merupakan buruh dan majikan, akan tetapi subjek hukum itu mengalami perluasan dimana dapat meliputi perkumpulan majikan, gabungan akan perkumpulan majikan ataupun terdapat juga akan serikat pekerja atau buruh, gabungan serikat pekerja atau buruh sebagai perluasan dari buruh itu sendiri.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 1 ayat 3 UUK yaitu dimana

“Pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Sedangkan untuk pengusaha itu sendiri dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 UUK

merupakan :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri untuk menjalankan perusahaan bukan milinya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada didalam Indonesia yang mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

Batasan akan pengusaha berbeda dengan batasan pemberi kerja, ditinjau dari

ketentuan Pasal 1 angka 4 UUK pemberi kerja merupakan:

“Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan hukum lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja

dengan membayar upah ataupun membayar imbalan dalam bentuk lain”

Sedangkan untuk perusahaan itu sendiri diatur dalam Pasal 1 angka 6 UUK yaitu :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan ataupun milik badan hukum baik milik swasta maupun milik negara yang telah memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayar imbalan atau upah dalam bentuk lain;
- b. Usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### **3. Objek Hukum dalam Hubungan Kerja**

Objek dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dengan kata lain tenaga yang ia lekatkan dalam ia melakukan pekerjaan merupakan objek dalam hubungan kerja. Objek dalam hubungan kerja yaitu adanya hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain yang akibat hukumnya adanya hubungan kerja.

### **4. Syarat perjanjian kerja**

Dalam pasal 51 ayat (1) dan ayat (2) UUK , perjanjian kerja itu dibuat secara tertulis dan secara lisan. Namun dalam praktik sehari-hari perjanjian kerja dibuat secara tertulis karena sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam peraturan Perundang-Undangan, dan perjanjian secara tertulis sangat relevan untuk dijadikan sebagai alat bukti apabila adanya pelanggaran yang dibuat oleh kedua belah pihak dalam perjanjian tersebut. Syarat-syarat perjanjian kerja dibedakan menjadi dua yaitu syarat formil dan syarat materiil.

Syarat materiil dibuat atas dasar :

- a) Kesepakatan antara kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum tersebut;
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan maupun peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Perjanjian tersebut dapat dibatalkan apabila syarat perjanjian kerja pada point huruf a dan huruf b tidak dilaksanakan, dan apabila bertentangan dengan huruf c dan huruf d maka perjanjian itu batal demi hukum. Hal ini juga diatur dalam KUHPerdara, karena perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian sehingga ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara harus dipernuhinya.

Selanjutnya mengenai syarat formilnya harus memenuhi ketentuan Pasal 54 UUK yaitu mengenai :

- 1) Perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tulisan, sekurang-kurangnya memuat mengenai :
  - a. Nama, alamat perusahaan dan jenis-jenis usaha;
  - b. Nama, jenis kelamin, alamat pekerja atau buruh;
  - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
  - d. Tempat pekerjaan;
  - e. Sebarang gaji dan cara-cara pembayarannya;
  - f. Syarat kerja yang memuat mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan buruh atau pekerja;
  - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja tersebut dibuat dan dilakukan;
- i. Tanda tangan para pihak yang nama-namanya tercantum dalam perjanjian kerja.

Ketentuan-ketentuan tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan ketentuan mengenai peraturan perusahaan perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama tersebut dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua dimana masing-masing mendapatkan satu perjanjian kerja dan mempunyai kekuatan hukum yang sama antara pengusana dan pekerja atau buruh.

Perjanjian kerja itu akan berakhir apabila ;

- a) Pekerja meninggal dunia;
- b) Jangka waktu perjanjian berakhir; dan
- c) Putusan pengadilan dan atau putusan penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang ditetapkan dengan kekuatan hukum tetap; dan
- d) Keadaan ataupun keadaan tertentu yang telah dicantumkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama ataupun dalam peraturan perusahaan yang dapat mengakhiri hubungan kerja.

## **5. Jenis Perjanjian Kerja**

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14, Perjanjian Kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja dengan si pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak, sedangkan menurut Subekti<sup>10</sup> perjanjian kerja merupakan perjanjian antara seorang buruh dan majikan, yang diberikan ciri-ciri adanya sebuah upah atau gaji tertentu yang

---

<sup>10</sup> Subekti, SH, **Aneka Perjanjian**, Bandung, Penerbit Alumni, 1977, Hlm. 10.

diperjanjikan dan adanya sebuah hubungan di peratas yaitu hubungan berdasarkan pihak pertama atau si majikan yang berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak kedua yaitu si buruh.

Ada dua cara untuk melakukan perjanjian kerja yaitu secara lisan antara pekerja dan pengusaha, dan dilakukan secara tertulis yang dilalui secara tanda tangani perjanjian kedua belah pihak. perjanjian kerja harus memiliki syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer) Ketentuan ini diatur dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 “tentang Ketenagakerjaan” yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja harus dibuat dan didasarkan dengan :

- a) Kesepakatan antara kedua belah pihak;
- b) Kemampuan maupun kecakapabn dalam melakukan perbuatan hukum ;
- c) Adanya sebuah pekerjaan;
- d) Pekerjaan yang dikerjakan tidak bertentangan dengan ketertiban umu, melanggar kesusilaan maupun melanggar ketentuan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Banyak sekali dijamin Moderen seperti ini kerja dengan sistem kontrak dimana merupakan salah satu tuntutan invenstor asing yang akan menanamkan sahamnya di Indonesia. Pada era globalisasi para pekerja dituntut untuk saling berlomba untuk mempersiapkan kemampuan dirinya untuk mendapatkan pekerjaan yang terbaik bagi dirinya. Tuntutan untuk lebih maju dan menentukan kualitas diri dan daya saing yang dirasakan oleh majikan dalam melakukan proses perdagangan. Para investor asing banyak menanamkan sahamnya ke Indonesia menyukai sistem kontrak. Dalam melakukan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja atau

buruh, para pengusaha lebih senang memilih pekerja dengan status kontrak dari para melakukan hubungan kerja dengan sistem tetap. Karena menggunakan sistem pekerja tetap tidak efisien menurutnya, karena banyak hal yang harus diperhatikan beberapa ketentuan ketika menggunakan sistem kerja tetap salah satunya yaitu kenaikan upah berkala, tunjangan sosialnya, hari istirahat dan tidak mudah memutuskan hubungan kerja secara sepihak karena ternyata pekerja tersebut seorang pemalas atau pekerja malas.

Hubungan kerja yang didasarkan dengan kontrak kerja dirasa lebih efisien, karena pengusaha atau majikan tersebut dapat membuat atau menerapkan syarat-syarat kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak yaitu bersama dengan pekerja, misalnya kedua belah pihak bersepakat kerja tersebut berlangsung selama 3 tahun dan sepakat dengan gaji atau upah tertentu, dimana dalam melakukan kerja kontrak tersebut dapat juga ditetapkannya hal-hal yang berkaitan dengan tunjangan kesejahteraan maupun hari istirahat. Adanya sistem kerja kontrak ini mendorong juga para pekerja untuk giat dalam melakukan pekerjaannya, dimana ketika pekerja berprestasi dalam pekerjaannya maka ia akan mendapatkan sebuah bonus yang lebih besar, namun bonus tersebut tergantung dari pengusaha atau majikannya dimana bonus tersebut dapat diterapkannya tiap bulan, tiap tiga bulan ataupun setiap tahun.

Setiap pekerja atau setiap buruh wajib memperoleh hak untuk mendapatkan sebuah perlindungan mengenai :

- a. Keselamatan kerja;
- b. Perlindungan kerja dan kesehatan kerja;

- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat serta martabat manusia baik dari segi nilai sosial maupun dari segi nilai agama.

Kesemuanya itu dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh dalam menjalankan pekerjaannya guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Sehingga jaminan keselamatan tersebut untuk meninggatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh dengan meminimalisir dan mencegah kecelakaan yang akan terjadi dan penyakit yang disebabkan akibat kerja yang dilakukannya.

Perusahaan yang memberikan pekerjaan kepada pekerja atau buruh wajib menerapkan sebuah system keselamatan dan kesehatan kerja yang berintegritas dengan system manajemen yang ada diperusahaannya, karena keduanya merupakan bagian dari system manajemen perusahaan yang secara keseluruhan meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan kerja, prosedur, tanggung jawab, proses maupun sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pengembangan penerapan, penetapan, pengkajian serta pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka untuk pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja yang dilakukan untuk terciptanya sebuah kerja yang nyaman, efisien, serta dapat memberikan nilai produktifitas yang bagus. Mengenai peraturan dalam penerapan system manajemen keselamatan kerja dan kesehatan kerja ini telah diatur tersendiri dalam peraturan pemerintah.

## **6. Pengawas Ketenagakerjaan**

Para pelaku hubungan industrial pasti menginginkan adanya kepastian hukum dalam bidang ketenagakerjaan. Dimana kepastian tersebut dapat terwujud apabila semua pemangku kepentingan mau menegakkan aturan mengenai ketenagakerjaan



itu sendiri. Seperti banyak perusahaan di kota-kota besar, dijumpai angkatan kerja dengan jumlah lapangan kerja yang tidak seimbang, mau tidak mau menjadikan posisi dan daya tawar pekerja menjadi semakin lemah, yang seharusnya syarat perjanjian kerja bisa dilakukan antara pekerja dengan pengusaha, namun sekarang banyak calon pekerja menerima begitu saja segala syarat perjanjian kerja yang disodorkan oleh pengusaha. Padahal banyak isinya yang sudah disusun oleh pengusaha menjadikan calon pekerja untuk dipekerjakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, karena semuanya sudah ditentukan oleh pengusaha. Hal tersebut merupakan salah satu hal yang menyimpang dalam peraturan yang sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Penyimpangan mengenai hal tersebut jika tidak mengandung unsur tindak pidana dalam Undang-undang Ketenagakerjaan menjadi sebuah kewenangan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten atau kota.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tersebut berwenang untuk melakukan sebuah pemeriksaan terhadap tindak penyimpangan dari norma-norma yang telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang tidak mengandung unsur adanya tindak pidana dengan menerbitkan sebuah nota pemeriksaan serta nota mengenai penetapan tertulis yang memerintahkan kepada pengusaha untuk melaksanakan ketentuan mengenai norma yang telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Pengawas ketenagakerjaan itu sendiri diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawas Ketenagakerjaan. Dijelaskan bahwa pengawas ketenagakerjaan merupakan kegiatan mengawasi dan

menegakkan pelaksanaan peraturan Perundang-Undangan di bidang ketenagakerjaan. Unit kerjanya ada 3 (tiga) yaitu mengenai unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkungannya ada di dibidang ketenagakerjaan pada pemerintahan pusat, pemerintahan provinsi dan pemerintahan Kabupaten/Kota.

## **7. Kewenangan**

Kewenangan merupakan hak untuk menggunakan wewenang yang dimiliki seorang pejabat atau institusi menurut ketentuan yang berlaku, dengan demikian kewenangan juga menyangkut mengenai kompetensi tindakan hukum yang dapat dilakukan menurut kaedah-kaedah formal, sehingga kewenangan merupakan kekuasaan formal yang dimiliki oleh pejabat atau institusi. Kewenangan memiliki kedudukan yang sangat penting dalam kedudukan hukum tata negara dan hukum administrasi negara, karena begitu pentingnya kedudukan kewenangan ini, sehingga F.A.M Stroink dan J.G Steenbeek menyebut sebagai konsep inti yang ada didalam hukum tata negara dan hukum administrasi negara.<sup>11</sup>

Philipus M. Hadjon, mengatakan bahwa setiap tindakan yang ada didalam pemerintahan harus bertumpu terhadap sebuah kewenangan yang sah. Kewenangan diperoleh melalui tiga sumber yaitu melalui sumber atribusi, delegasi, dan mandate. Kewenangan atribusi digariskan melalui sebuah pembagian kekuasaan negara oleh undang-undang dasar, sedangkan untuk kewenangan delegasi dan mandat merupakan kewenangan yang berasal dari pelimpahan. Kemudian menurut "Philipus M. Hadjon pada dasarnya membuat perbedaan antara delegasi dan mandat yaitu Delegasi mengenai prosedur

---

<sup>11</sup> Ridwan HR. **Hukum Administrasi Negara**. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2013. Hlm. 99

pelimpahannya berasal dari suatu organ pemerintahan kepada organ pemerintahan yang lainnya dengan peraturan Perundang-Undangan, dengan tanggung jawab dan tanggung gugat beralih ke delegataris”. Sedangkan mandate yaitu pelimpahan antara bawahan dan atasan yang bersifat terus menerus, adapun pertanggungjawaban dan pertanggunggugatan tetap pada pemberi mandate, setiap waktu pemberi mandat dapat menggunakan sendiri wewenang yang dilimpahkan itu.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm 108-109