



HAK

KONSTITUSIONAL:

Tebaran Pemikiran
dan Gagasan

Dr. Budiyo, S.H., M.H., et.all.

AURA
PUBLISHING

**Perpustakaan Nasional RI:
Katalog Dalam Terbitan (KDT)**

HAK KONSTITUSIONAL:
TEBARAN PEMIKIRAN DAN GAGASAN

Penulis:

Budiyono, Ade Arif Firmansyah, Ati Yuniati, Candra Perbawati, Deni Achmad, Budi Rizki Husin, Muhammad Farid, Dona Raisa Monica, Eka Deviani, Emilia Susanti, M. Iwan Satriawan, Malicia Evendia dan Martha Riananda, Muhtadi dan Indra Perwira, Marlia Eka Putri A.T., Nurmayani, Rudi Natamiharja dan Stefany Mindoria, Rudy, Siti Azizah, Siti Khoiriah, Yhannu Setyawan, Yulia Neta, Tia Nurhawa, Rudi Wijaya, Yusdiyanto, Zulkarnain Ridlwan, Chaidir Ali, Chandra Dio Divanie, Fizal Septiawan, Ganiviantara Pratama, Madon Yanuar, Muhamad Hadiyan Rasyadi, Muhammad Tahta Rona Ya'cub, Rika Septiana, Riza Amalia, Ade Irma Fitriani, Bayu Sujadmiko dan Yeti Yuniarsih.

Editor :

Ade Arif Firmansyah, M. Iwan Satriawan dan Chaidir Ali

Desain Cover & Layout

Team Aura Creative

Penerbit

AURA

CV. Anugrah Utama Raharja

Anggota IKAPI

No.003/LPU/2013

x + 357 hal : 15,5 x 23 cm

Cetakan Januari 2019

ISBN: 978-623-211-017-5

Alamat

Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro, Komplek Unila

Gedongmeneng Bandar Lampung

HP. 081281430268

E-mail : redaksiaura@gmail.com

Website : www.aura-publishing.com

Hak Cipta dilindungi Undang-undang



Teruntuk

*Bapak, Abang dan Kolega Kami:
Alm. Hi. Armen Yasir, S.H., M.Hum.*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr. Wb.

Syukur Alahmdulillah kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya tulisan-tulisan dalam monograf ini dapat terkumpul tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Buku sederhana ini merupakan kumpulan tulisan beberapa dosen dan mahasiswa FH unila yang didedikasikan untuk mengenang kepergian Bapak, Abang dan kolega kami Alm. Armen Yasir, S.H., M.Hum. Semasa hidup beliau, banyak sikap dan keteladanan yang sudah dicontohkan, terutama bagi kami para kolega dan mahasiswa beliau di Bagian Hukum Tata Negara FH Unila. Kontribusi yang beliau berikan untuk kemajuan FH Unila, Unila dan pembangunan hukum di Provinsi Lampung juga tidak bisa dianggap kecil ditengah banyaknya ide dan kerja nyata yang telah beliau lakukan. Semoga Allah S.W.T membalas kebaikan-kebaikan dan teladan yang telah almarhum berikan selama hidupnya.

Kami menyadari bahwa tidak ada yang sempurna, demikian juga dengan kumpulan tulisan dalam buku ini. Kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sekalian akan selalu kami tunggu. Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Bandar lampung, 9 Januari 2019
Ketua Bagian HTN FH Unila

Dr. Budiyo, S.H., M.H.

DAFTAR ISI

1. Pemetaan <i>Legal Framework</i> dalam Pembentukan Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas	
Ade Arif Firmansyah dan Budiyono	1
2. HAK KONSTITUSIONAL WARGA NEGARA ATAS JAMINAN KESEHATAN	
Ati Yuniati.....	13
3. Hak Konstitusional Tanah Ulayat Masyarakat Hukum Adat yang Berperspektif HAM	
Candra Perbawati	19
4. Penjatuhan Hukuman Mati Terhadap Pelaku Tindak Pidana Korupsi Dana Bencana Gempa Nusa Tenggara Barat	
Deni Achmad, Budi Rizki Husin, Muhammad Farid	40
5. Kebebasan Berekspresi dan Berpendapat di Era Digital dalam Perspektif Undang-Undang ITE	
Dona Raisa Monica	58
6. Realita antara Perlindungan Hukum dan Perjanjian Kerja terhadap Hak-Hak Pekerja/ Buruh Kontrak	
Eka Deviani	68

7. Pencabutan Hak Politik Narapidana Korupsi dalam Perspektif Hukum Pidana	
Emilia Susanti.....	78
8. Perlindungan Hukum Negara Terhadap Tanah Adat di Provinsi Lampung	
M. Iwan Satriawan	92
9. Fungsi Dewan Perwakilan Daerah Kaitannya dengan Masa Depan Demokrasi Indonesia	
Malicia Evendia dan Martha Riananda.....	120
10. Ekstensifikasi Pajak Penghasilan melalui Transaksi Perdagangan Online sebagai Upaya Meningkatkan Penerimaan Negara dari Sektor Pajak	
Marlia Eka Putri A.T.....	128
11. Dinamika Penyelesaian Sengketa Hasil Pemilihan Kepala Daerah	
Muhtadi dan Indra Perwira.....	143
12. Eksistensi PTUN untuk Melindungi Masyarakat/Badan Hukum Akibat Dikeluarkannya KTUN yang Merugikan	
Nurmayani.....	174
13. Perlindungan Data Privasi dalam Konstitusi Negara Anggota ASEAN	
Rudi Natamiharja dan Stefany Mindoria.....	183
14. Dari Desa Menuju Pembangunan Hukum Nasional	
Rudy	198
15. Mewujudkan Makna Perlindungan Hak Asasi Melalui Pelanggaran Hak Konstitusional TKI	
Siti Azizah	208

16. Politik Hukum Peraturan Desa	
Siti Khoiriah	218
17. Hukum, HAM dan Hak Konstitusional (Ikhtiar Menegakkan Spirit HAM ditengah Belunggu Positivisme Hukum)	
Yhannu Setyawan	228
18. Dinamika Kedudukan Dewan Etik Hakim Konstitusi	
Yulia Neta, Tia Nurhawa, Rudi Wijaya	240
19. Mentari Otonomi Daerah Telah Redup (Refleksi Lahirnya UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah)	
Yusdiyanto	252
20. Kedudukan dan Materi Peraturan Perlindungan Hak Anak di Daerah (Evaluasi Peraturan Daerah Provinsi Lampung Tentang Pelayanan Terhadap Hak-Hak Anak)	
Zulkarnain Ridlwan	265
21. Konstruksi Hukum Acara Pelanggaran Administratif TSM oleh Bawaslu dalam Menjaga Demokrasi	
Chaidir Ali	281
22. Kebebasan Beragama dan Penggunaannya sebagai Komoditas Politik di Indonesia	
Chandra Dio Divanie	294
23. Kebiri Kimia sebagai Hukuman Ditinjau dari Perspektif Hak Asasi Manusia dan Agama	
Fizal Septiawan	299
24. Problematika Hak Super Power Dewan Perwakilan Rakyat	
Ganiviantara Pratama	306
25. Diskriminasi terhadap Rasial Suatu Daerah	
Madon Yanuar	316

26. Penerapan Konstitusi melalui Pendekatan Rezim Lokal	
Muhamad Hadiyan Rasyadi.....	324
27. Eksistensi Gerakan Ganti Presiden Menjelang Pilpres Tahun 2019	
Muhammad Tahta Rona Ya'cub	329
28. Kebijakan Penegakan Hukum Pidana Mati yang Dilakukan Pemerintah dari Kacamata Hak Asasi Manusia	
Rika Septiana	337
29. Perlindungan Hak Anak Buah Kapal Dalam Kerangka Hukum Nasional Dan Hukum Internasional	
Riza Amalia, Ade Irma Fitriani, Bayu Sujadmiko	342
30. Tantangan Perlindungan HAM di Indonesia dalam Era Populisme dan Paska Kebenaran	
Yeti Yuniarsih	355

REALITA ANTARA PERLINDUNGAN HUKUM DAN PERJANJIAN KERJA TERHADAP HAK-HAK PEKERJA/ BURUH KONTRAK

Eka Deviani⁷⁸

A. Latar Belakang

Melonjaknya angka pengangguran yang sedemikian memprihatinkan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang sangat terbatas dengan keahlian para pencari kerja, membuat pekerja melakukan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan ketrampilan yang dimilikinya dengan prinsip bekerja yang penting mendapatkan uang karena kebutuhan yang mendesak. Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi merupakan salah satu akibat meningkatnya jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat, sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja yang tersedia sesuai dengan jumlah pencari kerja yang ada. Hal ini mengakibatkan ketidakseimbangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia.

Banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja dari tempatnya dia bekerja, membuat banyak terjadi pengangguran. Dilain pihak ditinjau dari segi mutu tenaga kerja, belum mempunyai keunggulan secara kompetitif jika dibandingkan dengan tenaga kerja asing misalnya dalam penguasaan teknologi. Padahal ditengah kemajuan dunia yang sangat pesat ini, para tenaga kerja dituntut dapat menguasai IPTEK.⁷⁹ Dalam memasuki dunia kerja para pekerja kadang sering mendapatkan masalah salah satunya tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam masa kontrak, yang kadang kala para pekerja awam tidak mengerti tentang hal tersebut, pengusaha sewenang-wenang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

⁷⁸ Eka Deviani adalah dosen Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung.

⁷⁹ Sanusi Fatah, Angkatan Kerja dan Tenaga Kerja Sebagai Sumber Daya dalam Kegiatan Ekonomi. 82

(PHK) yang merupakan permainan pengusaha atau mengada-ada, sehingga tenaga kerja yang tidak berdaya menjadi korban.

Kondisi Negara berkembang seperti Indonesia pada umumnya memiliki tingkat pengangguran tinggi. Hal ini disebabkan terjadi karena ukuran sektor informal masih cukup besar sebagai lapangan kerja bagi tenaga kerja dengan pendidikan rendah atau memenuhi nafkahnya. Sektor informal tersebut dianggap sebagai katup pengaman bagi pengangguran. Angka resmi tingkat pengangguran pada umumnya menggunakan indikator pengangguran terbuka, yaitu jumlah angkatan kerja yang secara sungguh-sungguh tidak bekerja sama sekali dan sedang mencari kerja, sementara yang setengah pengangguran dan pengangguran terselubung tidak dihitung dalam angka pengangguran terbuka karena mereka masih menggunakan waktu produktifitasnya selama seminggu untuk bekerja meskipun tidak sampai 35 jam penuh.⁸⁰

Pembangunan Nasional adalah semua kegiatan untuk tercapainya pembaharuan kearah yang lebih baik, dan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur.⁸¹ Pada hakekatnya Pembangunan Nasional merupakan Pembangunan Manusia Indonesia seutuhnya dan Pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Dalam pelaksanaan Pembangunan Nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu ujung tombak sebagai unsur penunjang yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan Pembangunan, sehingga kebijakan dibidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan Nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin dibebagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja termasuk perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Kontrak.. Hal ini berlaku pada semua bidang kerja dan bersifat menyeluruh pada semua sektor.

B. Pembahasan

1. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan, “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja”. Menurut ketentuan Undang-Undang

⁸⁰ Firda Oktariyana, Ringkasan Perekonomian, <http://saiiafirda.blogspot.com/2011-02-01-archive.html>.)

⁸¹ Pustakanet.wordpress, pelaksanaan Penempatan Tenaga Asing

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta peraturannya, dari Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, Keputusan-Keputusan Menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya beberapa pengertian Ketenagakerjaan, sebagai berikut :

1. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.
2. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.
3. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸²
5. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, termasuk didalamnya bekerja pada sektor formal, misalnya wiraswasta/pedagang yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun orang lain. Sedangkan Pekerja adalah mengarah pada bekerja untuk orang lain yang mendapatkan upah atau imbalan lain. Kemudian Pekerja Kontrak adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁸³

Pasal 1 ayat (5) Undangt-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud Pengusaha adalah sebagai berikut :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalani perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana

⁸² Whimbo Pitoyo, Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan, Visi media, Jakarta, 2010.hlm.3

⁸³ Much Nurachmad, Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak.

dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.⁸⁴

Menurut Whimbo Pitoyo pengertian dari pengusaha adalah :

1. Orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya sendiri atau, orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada diwilayah Indonesia, yang mewakili perusahaan asing yang beroperasi di Indonesia.⁸⁵
3. Menurut Abdul Kadir Muhamad, pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan atau menyuruh menjalankan perusahaan. Menjalankan perusahaan artinya mengelola sendiri perusahaanya, baik dengan sendiri maupun dengan bantuan pekerja.

2. Perlindungan Hukum

Undang-Undang yang secara tegas memberikan batasan terhadap istilah buruh adalah Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 menegaskan bahwa buruh adalah “ setiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan dengan mendapat upah”. Sedangkan Pasal 1 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 menegaskan bahwa “buruh ialah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah”. Kedua pasal tersebut menunjukkan pengertian tentang buruh yang sama, yaitu meliputi dua unsur :

1. Orang yang bekerja pada orang lain, dan
2. Adanya upah sebagai imbalan pekerjaan yang telah dilakukan.

Sedangkan istilah pekerja berarti setiap orang yang melakukan pekerjaan. Cakupan makna yang hendak dituju dari istilah pekerja sangat luas, seorang dokter yang mengobati pasiennya atau seorang

⁸⁴ UU Nomor 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

⁸⁵ Whimbo Pitoyo, Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan, Visi media, Jakarta, 2010.hlm.3

pengacara yang membela kliennya, dan seorang pegawai negeri sipil termasuk pekerja.⁸⁶

Karyawan adalah orang yang berkarya atau bekerja, makna yang hendak dicakup oleh istilah ini sepadan dengan istilah pekerja. Dengan demikian, istilah pekerja, karyawan, dan pegawai tidak boleh diberi makna sama dengan makna istilah buruh. Namun dalam buku tentang sejarah Perkembangan serikat Pekerja disebutkan bahwa antara pekerja dan buruh adalah sama, diuraikan dengan kalimat Posisi Pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh.⁸⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945, setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 5 dan pasal 6 UUNomor 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 antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara Yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Pada hakekatnya kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang unskilllabour), majikan lebih tinggi dsari padae buruh.⁸⁸

Problema angkatan kerja yang tersedia dewasa ini masih berpendidikan rendah, mayoritas penduduk yang tergolong bekerja pada sektor informal dengan tingkat produktifitas rendah, sedangkan hanya sebagian saja yangt bekerja pada sektor formal. Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Buruh dipandang sebagai objek, buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai

⁸⁶ Buku Ajar Hukum Tenaga Kerja edisi revisi. Editor. Dr. Muhammad Akib.,SH.,M.Hum.hlm27-28.2013

⁸⁷ Asri Wijayanti.,SH.,MH. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.Penerbit.Sinar Grafika.

⁸⁸ Abdul Karim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, Citra Aditya Bakti, Bandung, holm.6-7.

bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan. Hal inilah yang sering timbul tindakan terhadap pelecehan hak-hak hukum sebagai pekerja/buruh yang mengabaikan atas kesepakatan atau perjanjian kerja. Inilah yang sering kita lihat sebagai realita.

Majikan dapat leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, yang terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya, majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum provinsi atau kota yang ada, tanpa melihat masa kerja dari sipekerja/buruh itu. Sering kali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar daripada upah pekerja/buruh yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan lain.

Kedudukan buruh/pekerja yang lemah ini membutuhkan suatu wadah untuk melindungi dari tindakan ketidakadilan terhadap pelecehan hak-hak hukum pekerja yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang ada. Pekerja/buruh membutuhkan wadah yang memperjuangkan hak-hak hukum buruh/pekerja dalam berserikat. Tujuannya adalah untuk menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan. Melalui keterwakilan buruh didalam serikat pekerja/serikat buruh, diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada majikan. Selain itu, melalui wadah Serikat Pekerja/buruh ini diharapkan akan terwujud peran serta buruh dalam proses produksi. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.

3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat dasarnya perjanjian dan asas-asas hukum perserikatan. Syarat-syarat perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat-syarat materil dan syarat formil. Syarat materil diatur dalam pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan keterlibatan umum, kesulaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Dan apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan yang berlaku pada huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Dan apabila bertentangan dengan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.

Apabila kita kaji lebih jauh sebenarnya ketentuan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 itu mengabdopsi ketentuan Pasal 1320 BW. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW, perjanjian ini dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur :

1. Adanya sepakat;
2. Kecakapan berbuat hukum;
3. Hal tertentu;
4. Causa yang dibenarkan.

Adanya sepakat dimaksud adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan pekerjaan. Adanya kecakapan adalah kecakapan bertindak. Adanya hal tertentu, maksudnya semua orang bebas melakukan hubungan kerja, asalkan objek pekerjaannya jelas ada, yaitu melakukan pekerjaan. Adanya causa yang diperbolehkan menunjuk pada objek hubungan kerja boleh melakukan pekerjaan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan , kesusilaan, dan ketertiban umum.

Sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nonomor 13 Tahun 2003, yaitu :

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara teretulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/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 waktu berlakunya 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 perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Selain itu, masih terdapat beberapa ketentuan mengenai perjanjian kerja yang diatur dalam pasal 55 No.13 Tahun 2013, yaitu perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan /atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.⁸⁹

Jenis perjanjian kerja merupakan tuntutan kerja dengan sistem kontrak kerja merupakan salah satu tuntutan investor asing yang akan menanamkan sahamnya di Indonesia. Era globalisasi menuntut pekerja untuk saling berlomba mempersiapkan dirinya supaya mendapat pekerjaan yang terbaik bagi dirinya. Hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak kerja lebih efisien, karena majikan dapat dengan sekehendak hati membuat atau menetapkan syarat-syarat kerja yang disepakati juga oleh pekerja, misalnya disepakati hubungan kerja akan berlangsung selama dua tahun dengan upah tertentu untuk jenis pekerjaan yang diberikan oleh majikan. Didalam kontrak kerja itu dapat juga ditetapkan hal-hal yang berkaitan dengan tunjangan kesejahteraan dari hari istirahat.

Adanya sistem kontrak kerja ini juga lebih mendorong pekerja untuk bekerja lebih giat. Dapat diterapkan atau disepakati adanya insentif atau bonus yang dikaitkan dengan kinerja pekerja. Apabila pekerja dinilai berprestasi, akan mendapatkan bonus atau insentif yang

⁸⁹ Asri Wijayanti, S.H., M.H. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi 2009. Penerbit Sinar Grafika. hlm49.

lebih besar. Pemberian insentif atau bonus bervariasi tergantung dari pengusaha atau majikannya. Dapat diterapkan tiap bulan, tiga bulan, atau tiap satu tahun.

C. Penutup

1. Kesimpulan

Kedudukan buruh/pekerja yang lemah ini membutuhkan suatu wadah untuk melindungi dari tindakan ketidakadilan terhadap pelecehan hak-hak hukum pekerja yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang ada. Hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak kerja lebih efisien, karena majikan dapat dengan sekehendak hati membuat atau menetapkan syarat-syarat kerja yang disepakati juga oleh pekerja, misalnya disepakati hubungan kerja akan berlangsung selama dua tahun dengan upah tertentu untuk jenis pekerjaan yang diberikan oleh majikan. Dalam kontrak kerja itu dapat juga ditetapkan hal-hal yang berkaitan dengan tunjangan kesejahteraan dari hari istirahat.

Realita terhadap sistem kontrak tersebut membawa dampak yang kurang baik dalam penerapan sistem kontrak kerja karena lamanya kontrak kerja relatif dapat dilakukan dalam jangka pendek. Bahkan ironisnya karena alasan adanya tuntutan era globalisasi, ada perusahaan yang mengubah sistem kerjanya dari status pekerja tetap menjadi sistem kontrak kerja. Hal ini tentunya mengakibatkan gejolak, yaitu adanya pemogokan dan keresahan atau ketidaktenagan dalam bekerja. Akibatnya, dapat muncul perselisihan perburuhan.

2. Saran.

Setelah melakukan kajian ini dan menganalisis data-data yang diperoleh, beberapa hal dapat disarankan sebagai berikut :

1. Seiring dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja yang semakin tidak terkendali dengan tidak dibarengi dengan keahlian yang dimilikinya, maka dalam hal ini Pemerintah perlu terus memfasilitasi masyarakat untuk menimba ilmu keberbagai jenjang pendidikan baik formal maupun non formal sebagai bekal nantinya dalam memasuki dunia kerja.
2. Kepada pihak-pihak yang terkait khususnya Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia baik pusat maupun yang ada di daerah

selalu mengadakan pengawasan yang ketat terhadap aturan hukum yang telah disepakati baik oleh pekerja/buruh maupun pengusaha/ majikan agar dapat dilaksanakan sesuai kesepakatan bersama tersebut agar terciptanya rasa keadilan antara kedua belah pihak.

3. kebijakan dibidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan Nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin dibbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja termasuk perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja termasuk tenaga kerja/buruh Kontrak.

Referensi

Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Penerbit Sinar Grafika, 2009.

Buku Ajar Hukum Tenaga Kerja edisi revisi. Editor. Dr. Muhammad Akib , 2013.

Firda Oktariyana, Ringkasan Perekonomian, <http://saiiafirda.blogspot.com/2011-02-01-archive.html>.)

Much Nurachmad, Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak.

UU Nomor 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

Sanusi Fatah, Angkatan Kerja dan Tenaga Kerja Sebagai Sumber Daya dalam Kegiatan Ekonomi, 1982.

Pustakanet.wordpress, pelaksanaan Penempatan Tenaga Asing.).

Whimbo Pitoyo, Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan, Visi media, Jakarta, 2010.hlm.3..

Undang-Undang:

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan