

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam ilmu hukum ada satu teori yang cukup terkenal dari Gustav Radbruch yang menyatakan bahwa ada 3 tujuan hukum, yang pertama memberikan kepastian hukum terhadap masyarakatnya bahwa hukum merupakan serangkaian aturan yang mengatur segala tatanan kehidupan manusia mulai dari perilaku manusia hingga struktur pemerintahan, hukum sebagai pedoman dan cerminan yang dapat menjamin dan memastikan perlindungan bagi yang menjalankannya. Kemudian yang kedua hukum dapat memberikan keadilan bagi yang merasa hak-haknya tidak terpenuhi dengan baik melalui aturan perundang-undangan yang dibuat sesuai kebutuhannya. Keadilan bagaikan hukum itu sendiri, apabila hukum tidak mengandung keadilan maka ia tidak dapat disebut hukum. Kemudian yang ketiga hukum dapat memberikan kemanfaatan, artinya hukum yang dibuat seharusnya dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi siapapun yang menjalankan, bukan malah merugikan.¹

¹ Mario Julyano dan Aditya Yuli Sulistyawan, *Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum*, Jurnal *Crepido*, Edisi No. 1 Vol. 1, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 2019, hlm. 14.

Pada awal berdirinya negara Republik Indonesia, ketenagakerjaan belum menjadi masalah yang krusial hingga pada Tahun 1951 dalam ketenagakerjaan mulai diundangkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 yang disebut Undang-Undang Kerja Nomor 1 Tahun 1951 yang dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia. Kemudian keluarlah Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang memicu banyak perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh sehingga guna mengatasi keadaan ini pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan yang memberikan kedudukan seimbang. Pada Tahun 1969 Orde Baru mengeluarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan. Berdasar Undang-Undang tersebut dikeluarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Pada Tahun 1977 pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Tenaga Kerja yang kemudian semakin berkembang dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Pada Tahun 1981 pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Dalam rangka reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan, diundangkan Undang-Undang Nomor 21

Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²

Pengertian hukum ketenagakerjaan masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum.³ Sebagai perbandingan berikut ini dijelaskan pendapat beberapa ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan. Molenaar menyebutkan bahwa *“Hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja, serta antara tenaga kerja dan pengusaha.”* Soepomo menyebutkan bahwa *“Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.”* M.G. Levenbach menyebutkan 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 menyebutkan bahwa *“Hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja di mana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.”* Beberapa pengertian

² Purbadi Hardjoprajitno, *Modul Ketenagakerjaan: Sejarah Hukum Ketenagakerjaan dan Ratifikasi Konvensi ILO*, Modul Universitas Terbuka, Jakarta, 2014, hlm. 15-16.

³ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 15.

tersebut dapat penulis simpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah serangkaian aturan yang mengatur hubungan serta hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha yang harus dipatuhi oleh keduanya.

Dalam hukum ketenagakerjaan terdapat beragam istilah, seperti pekerja, buruh, pegawai, karyawan, pengusaha atau majikan. Untuk memahami istilah-istilah tersebut maka akan dibahas oleh penulis satu per satu.

Istilah buruh sudah populer sejak dulu dan sampai saat ini masih sering digunakan oleh kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja sering digunakan untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap dan sebagainya, sedangkan istilah karyawan atau pegawai sering digunakan untuk data administrasi.⁴

Istilah pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintahan, yakni pegawai negeri, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Kemudian istilah buruh secara tegas dimuat dalam 4 (empat) buah undang-undang, yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang-Undang

⁴ Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 1.

Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyamakan istilah buruh dengan pekerja.⁵

Berbeda dengan istilah tenaga kerja yang sudah dijelaskan di atas, pengusaha atau majikan memiliki pengertian hukumnya sendiri, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa *“Pengusaha adalah orang per orang, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri, bukan miliknya, atau mewakili perusahaan yang berkedudukan di Indonesia.”* Menurut Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian pengusaha dijabarkan sebagai berikut:⁶

- a) orang, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) orang, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) orang, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

⁵ *Ibid*, hlm. 2.

⁶ *Ibid*, hlm. 3.

Dalam ketenagakerjaan juga dikenal istilah perjanjian kerja, istilah perjanjian kerja tersebut dimuat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mendefinisikan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja itu sendiri dapat dibuat, baik secara tulisan maupun lisan.⁷ Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan pekerja atau buruh kepada pengusaha untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Definisi PKWT dan PKWTT dimuat dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Definisi PKWT dalam Pasal 1 angka 10 berbunyi “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu*” sedangkan PKWTT dimuat pada angka 11 yang berbunyi

⁷ Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, USU Press, Medan, 2014, hlm. 70.

“Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.” Perjanjian kerja waktu tidak tertentu secara tersurat disebutkan pada Pasal 1603 huruf q ayat (1) KUH Perdata, bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu bukan ditentukan dari lamanya hubungan kerja. Lebih lanjut dinyatakan pada Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain alasan tersebut, perjanjian kerja waktu tidak tertentu juga otomatis secara hukum merupakan akibat dari pelanggaran pengusaha terhadap Pasal 57 ayat (1), yakni membuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis. Dengan demikian pengertian perjanjian kerja waktu tidak tertentu ialah suatu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha, yang jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.⁸

Pada penelitian ini penulis akan berfokus pada penegakan hukum yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan terhadap Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait surat pengangkatan bagi pekerja oleh pengusaha terhadap perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang ada

⁸ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Medan, 2020, hlm. 72-73.

di Daerah Istimewa Yogyakarta. Diantara kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pegawainya seperti, kewajiban membayar upah, kewajiban memberikan istirahat atau cuti, kewajiban mengurus perawatan dan pengelolaan, pengusaha juga wajib memberikan surat keterangan dalam bentuk tertulis, hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 KUH Perdata yang menentukan bahwa pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan, yakni dalam kasus ini yang dimaksud surat keterangan adalah surat pengangkatan bagi pekerja. Dalam surat pengangkatan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan dan lamanya hubungan kerja. Surat pengangkatan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datanya dari pihak pekerja. Surat pengangkatan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlukan sesuai dengan pengalaman kerjanya. Selain itu surat pengangkatan tersebut dapat menjadi alat bukti yang sah apabila dikemudian hari terjadi perselisihan dalam pekerjaannya.

Jika dikaitkan dengan aturan perundang-undangan hal ini diatur dalam Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan *“Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.”* Kemudian pada ayat (2) nya menyatakan bahwa *“Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat*

keterangan: (a) nama dan Alamat pekerja/buruh; (b) tanggal mulai bekerja; (c) jenis pekerjaan; dan (d) besarnya upah.” Melihat pasal yang disebutkan dalam undang-undang yang mengatur hal ini menggunakan kata wajib menandakan betapa pentingnya bagi pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja atau buruh yang ada dalam perusahaannya. Maka jika pengusaha tidak membuat surat pengangkatan tersebut pasti ada konsekuensi hukum yang harus ditanggung sebagaimana telah dijelaskan dalam Pasal 188 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyatakan bahwa *“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).”* Namun, dalam kenyataannya dalam penelitian yang berlokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta ini penulis menemukan beberapa pelaku usaha yang diduga tidak membuat surat pengangkatan bagi pekerjanya, terutama usaha yang berskala kecil dan menengah, belum memahami pentingnya keberadaan surat pengangkatan ini. Rendahnya kesadaran hukum para pengusaha membuat mereka menganggap cukup dengan kesepakatan kerja secara lisan tanpa dituangkan dalam dokumen formal. Selain itu, lemahnya pengawasan dari instansi yang tidak memprioritaskan pengawasan mengenai

kewajiban dibuatnya surat pengangkatan ini. Kondisi ini diperburuk oleh minimnya pengetahuan pekerja tentang hak-haknya, sehingga mereka tidak menuntut atau meminta surat pengangkatan kepada pengusaha. Akibatnya, posisi tawar pekerja menjadi sangat lemah ketika terjadi perselisihan hubungan industrial, misalnya saat menghadapi pemutusan hubungan kerja, karena tidak memiliki bukti tertulis yang sah mengenai statusnya sebagai pekerja tetap. Bahkan, dalam beberapa temuan lapangan, pengusaha baru membuat surat pengangkatan setelah muncul masalah atau laporan ke Dinas Ketenagakerjaan.

Secara sosiologis, keberadaan pasal ini merupakan respon terhadap realitas masyarakat Indonesia yang masih kental dengan budaya hukum informal. Banyak hubungan kerja di sektor industri kecil maupun menengah yang dimulai hanya berdasarkan kepercayaan atau relasi kekeluargaan tanpa kontrak formal yang kaku. Jika hukum mewajibkan kontrak tertulis yang kompleks bagi semua lapis pekerja, maka akan terjadi ketidakpatuhan masif karena keterbatasan literasi hukum dan administratif baik di sisi pekerja maupun pengusaha kecil. Oleh karena itu, Pasal 63 berfungsi sebagai instrumen perlindungan sosiologis. Kewajiban menerbitkan surat pengangkatan yang memuat identitas, jenis pekerjaan, dan upah, bertujuan untuk menyeimbangkan ketimpangan posisi tawar. Secara sosiologis, surat pengangkatan ini menjadi senjata administrasi bagi pekerja untuk membuktikan statusnya sebagai karyawan tetap, sehingga

pengusaha tidak dapat secara sepihak meniadakan hubungan kerja tersebut di kemudian hari.⁹

Permasalahan ketidakpatuhan pelaku usaha terhadap ketentuan Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi suatu peringatan serius bagi otoritas yang berwenang dalam pelaksanaan penegakan hukum ketenagakerjaan. Untuk mewujudkan sistem hukum yang berkeadilan dan tertib, pengawas ketenagakerjaan provinsi sebagai pihak yang memiliki otoritas dalam melakukan pengawasan dan penindakan dituntut untuk menjalankan tugasnya secara optimal. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 mengenai Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Mengacu pada pandangan Soerjono Soekanto, penegakan hukum merupakan suatu proses kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Keberhasilan proses tersebut sangat ditentukan oleh lima aspek utama, yaitu:

1. faktor substansi hukum itu sendiri;
2. faktor aparat penegak hukum, baik pembentuk maupun pelaksana hukum;
3. faktor sarana atau prasarana yang menunjang proses penegakan hukum;
4. faktor masyarakat sebagai lingkungan tempat hukum diterapkan; serta

⁹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm 100.

5. faktor kebudayaan yang mencerminkan nilai-nilai, cipta, dan karya manusia dalam kehidupan sosial.

Kelima faktor ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan erat sebagai pondasi keberhasilan serta indikator efektivitas penegakan hukum. Untuk menunjang penelitian ini, penulis mengandalkan data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan pekerja maupun pengusaha yang berada dalam lingkup perjanjian kerja waktu tidak tertentu, serta wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/kota maupun Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, guna mendapatkan gambaran konkret mengenai praktik ketentuan Pasal 63 tersebut di lapangan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penegakan hukum Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pembuatan surat pengangkatan bagi pekerja oleh pengusaha terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apa saja kendala dalam penegakan hukum Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pembuatan surat pengangkatan bagi pekerja oleh pengusaha terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penegakan hukum Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pembuatan surat pengangkatan bagi pekerja oleh pengusaha terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam penegakan hukum Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pembuatan surat pengangkatan bagi pekerja oleh pengusaha terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Orisinalitas Penelitian

Penelitian hukum berupa skripsi ini berfokus pada Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa *“Dalam hal PKWTT dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.”* Kemudian Pasal 188 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyatakan bahwa *“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit 5 (lima) juta dan paling banyak 50 (lima puluh) juta.”* Penulis akan mengkaji tentang bagaimana kesesuaian yang terjadi antara realita dan idealita dalam hal

kewajiban pengusaha terhadap pekerjanya dan apa yang menjadi akibat hukum apabila ia melanggar kewajibannya itu. Meskipun terdapat beberapa penelitian dengan konteks yang hampir sama, akan tetapi fokus kajian dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya berbeda. Seperti penelitian yang dibuat oleh:

1. Bella Eria Valentine dari Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember yang berjudul “Analisis Surat Pengangkatan Bagi Pekerja Tetap di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember Kebun Gunung Pasang (Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)” dengan rumusan masalah sebagai berikut:
 - a. Bagaimana mekanisme perjanjian kerja di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember Kebun Gunung Pasang?
 - b. Bagaimana penerapan surat pengangkatan pekerja di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember Kebun Gunung Pasang menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
 - c. Bagaimana penerapan Surat Pengangkatan pekerja di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember Kebun Gunung Pasang menurut Hukum Islam?

Penelitian ini berfokus pada mekanisme perjanjian kerja yang dibuat secara lisan atau tertulis dan bagaimana implementasi dari surat pengangkatan

pekerjanya, apakah sudah sesuai dengan undang-undang yang berlaku atau belum. Perbedaan penelitian terdahulu yang diangkat oleh Saudari Bella Eria Valentine dengan penelitian yang diteliti penulis yaitu terletak pada objek penelitian, penulis meneliti para pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan objek penelitian Saudari Bella Eria Valentine yaitu sebuah Perusahaan Perkebunan di Jember. Perbedaan lainnya yaitu penelitian yang dilakukan penulis lebih berfokus pada penegakan hukum oleh Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Provinsi terhadap pembuatan surat pengangkatan pekerja dari perspektif hukum positif sedangkan penelitian Saudari Bella Eria Valentine menganalisis penerapan surat pengangkatan pekerja dari perspektif hukum positif dan juga hukum islam.

2. Endang Sutrisno dan Deni Yusup Permana dari Fakultas Hukum Universitas Swadaya Gunung Jati yang berjudul “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja” dengan rumusan masalah sebagai berikut:
 - a. Bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia dengan perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

- b. Bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

Penelitian ini berfokus pada bagaimana implementasi perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja demi mewujudkan kesejahteraan dan kepastian hukum bagi para pekerja. Perbedaan penelitian terdahulu yang diangkat oleh Saudara Endang Sutrisno dan Deni Yusup Permana dengan penelitian yang diteliti penulis yaitu pada inti pembahasannya, jika penulis lebih fokus membahas penegakan hukum Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pembuatan surat pengangkatan bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan penelitian Saudara Endang Sutrisno dan Deni Yusup Permana membahas mengenai implementasi perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu secara umum. Selain itu perbedaan lainnya terletak pada dasar hukum yang digunakan yaitu penulis menggunakan perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan penelitian Saudara Endang Sutrisno dan Deni Yusup Permana

menggunakan perspektif Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

3. Muhammad Arsy Putra Julina dari Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang berjudul “Implementasi Pasal 11 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Sleman” dengan rumusan masalah sebagai berikut:
 - a. Bagaimanakah implementasi Pasal 11 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Sleman?
 - b. Apakah implikasi hukum atas pekerja yang berstatus perjanjian dengan waktu tertentu yang tidak didaftarkan jaminan sosial sesuai dengan Pasal 11 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Sleman?

Penelitian ini berfokus pada menganalisis penerapan jaminan sosial pada pelaku usaha yang ada di Kabupaten Sleman dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan implikasi hukumnya jika pelaku usaha tersebut tidak

menerapkan jaminan sosial terhadap pekerjanya. Perbedaan penelitian terdahulu yang diangkat oleh Saudara Muhammad Arsyah Putra Julina dengan penelitian yang diteliti penulis terletak pada permasalahan hukumnya dan aturan perundang-undang yang digunakan. Penelitian Saudara Muhammad Arsyah Putri Julina menganalisis penerapan jaminan sosial terhadap PKWT dan implikasi hukum akibat tidak diterapkannya jaminan sosial tersebut, kemudian Saudara Muhammad Arsyah Putra Julina menggunakan dasar hukum yaitu Pasal 11 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan penulis menganalisis penegakan hukum Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pembuatan surat pengangkatan bagi pekerja PKWTT yang mengadakan perjanjian secara lisan dan hambatannya dalam melakukan penegakan hukum tersebut.

E. Tinjauan Pustaka

1. Penegakan Hukum dalam Hukum Administrasi Negara

Dalam hukum administrasi negara, penegakan hukum dilakukan melalui dua cara utama. Menurut P. Nicolai dan rekan-rekannya, cara pertama adalah dengan melakukan pengawasan terhadap lembaga-lembaga pemerintahan. Pengawasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap

tindakan atau keputusan pemerintah sesuai dengan hukum yang berlaku, terutama keputusan yang memberikan kewajiban kepada masyarakat. Cara kedua adalah melalui penerapan sanksi, yaitu ketika pemerintah menggunakan kewenangannya untuk memberikan hukuman jika terjadi pelanggaran hukum.

Pandangan ini sejalan dengan pendapat Ten Berge yang dikutip oleh Philipus M. Hadjon Ten Berge menjelaskan bahwa penegakan hukum administrasi negara dilakukan melalui pengawasan dan sanksi. Pengawasan bersifat mencegah agar pelanggaran tidak terjadi, sedangkan sanksi diberikan setelah pelanggaran terjadi sebagai bentuk penindakan agar aturan tetap dipatuhi. Dengan demikian, pengawasan dan sanksi merupakan dua alat penting dalam memastikan pemerintah dan masyarakat tetap berada dalam jalur hukum.¹⁰

Dalam negara hukum, tindakan pemerintah harus selalu diawasi agar berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku. Pengawasan ini memiliki dua tujuan utama. Pertama, sebagai Langkah pencegahan (preventif), yaitu untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum. Kedua, sebagai langkah penindakan (represif), yaitu untuk mengembalikan keadaan seperti semula jika sudah terjadi pelanggaran hukum. Hal yang paling penting dari pengawasan ini adalah tujuannya untuk melindungi hak-hak rakyat. Dalam

¹⁰ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali Pers, Depok, 2018, hlm. 296.

hukum administrasi negara, pengawasan dilakukan baik dari sisi hukum maupun dari sisi kebijakan. Perlindungan hukum bagi rakyat diberikan melalui dua jalur utama, yaitu upaya administratif (seperti keberatan atau banding administratif kepada atasan pejabat) dan peradilan administrasi (melalui pengadilan khusus untuk sengketa antara rakyat dan pemerintah).¹¹

Selain pengawasan, sanksi juga merupakan alat penting dalam penegakan hukum. Dalam setiap peraturan perundang-undangan, sanksi selalu menjadi bagian penting karena berfungsi untuk memaksa agar aturan dipatuhi. Bahkan menurut ahli hukum Ten Berge, sanksi adalah inti dari penegakan hukum administrasi negara. Biasanya, sanksi diletakkan di bagian akhir suatu peraturan. Hal ini dikenal dengan ungkapan Latin *in cauda venenum*, yang artinya racun ada di ujung. Maksudnya, di akhir setiap aturan hukum selalu ada ancaman sanksi bagi siapa pun yang melanggar. Kehadiran sanksi ini sangat diperlukan agar aturan yang dibuat pemerintah benar-benar ditaati dan bisa ditegakkan dengan baik.¹²

Dalam konteks hukum administrasi negara, penerapan sanksi administratif merupakan bagian dari pelaksanaan kewenangan pemerintahan yang bersumber dari norma-norma hukum, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Ketentuan hukum administrasi umumnya tidak hanya memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*, hlm. 297.

menetapkan norma-norma hukum tertentu, tetapi juga memberikan kewenangan untuk menegakkan norma-norma tersebut melalui penerapan sanksi terhadap pelanggar.¹³

Sanksi administratif sendiri memiliki karakteristik yang membedakannya dari sanksi pidana maupun perdata, J.J. Oosternbrink menyatakan bahwa sanksi administratif adalah sanksi yang muncul dari hubungan langsung antara pemerintah dan warga negara, dan pelaksanaannya tidak memerlukan campur tangan lembaga peradilan.¹⁴ Dengan kata lain, sanksi administratif dapat langsung dijalankan oleh badan atau pejabat administrasi tanpa harus melalui proses pengadilan. Pemberian sanksi ini merupakan salah satu bentuk konkret dari penegakan hukum dalam administrasi negara, dan berperan penting untuk menjamin kepatuhan terhadap norma-norma hukum yang ditetapkan oleh pemerintah.

2. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah inti dari hukum ketenagakerjaan, yang mengatur interaksi antara pengusaha dan pekerja/buruh. Memahami konsep ini sangat penting untuk menjamin hak dan kewajiban kedua belah pihak serta menciptakan iklim kerja yang adil dan harmonis. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹³ *Ibid*, hlm. 298.

¹⁴ *Ibid*, hlm. 299.

yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁵

Hubungan kerja menurut Soepomo adalah hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja tersebut terjadi karena adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.¹⁶

Menurut Asikin hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan karena adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.¹⁷ Hakikatnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Takaran dari masing-masing hak dan kewajiban para pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu hakikat

¹⁵ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

¹⁶ Eko Wahyudi, *Op.Cit*, hlm. 10

¹⁷ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 51.

hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja atau buruh.

Dalam lingkup hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja memiliki peran sentral, yaitu berfungsi sebagai pondasi utama bagi implementasi seluruh norma dan aturan yang berlaku. Keberadaan hubungan kerja inilah yang secara langsung menentukan timbulnya hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Tanpa adanya hubungan kerja, hak-hak normatif pekerja seperti upah yang layak, cuti, jaminan sosial, hingga pesangon tidak akan muncul, begitu pula kewajiban pengusaha untuk menyediakan pekerjaan, membayar upah, dan memberikan perlindungan kerja. Lebih dari itu, hubungan kerja juga menjadi pintu gerbang perlindungan hukum bagi pekerja. Seorang pekerja yang terikat dalam hubungan kerja akan mendapatkan payung hukum sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, termasuk akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang adil. Hubungan kerja juga krusial dalam menentukan status kepegawaian seorang individu – apakah ia berstatus pekerja tetap (PKWTT), pekerja kontrak (PKWT), atau pekerja harian – yang masing-masing membawa implikasi hukum yang berbeda dalam hal stabilitas kerja, hak-hak, dan berakhirnya hubungan kerja.

3. Perjanjian Kerja

Menurut Wiwoho Soedjono, pengertian antara perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan harus dibedakan, karena perjanjian kerja bersifat individual, sedangkan perjanjian perburuhan bersifat kolektif. Selain itu undang-undang memberikan kesempatan penuh kepada serikat buruh untuk mengadakan perjanjian perburuhan dalam rangka memperjuangkan kepentingan atau kesejahteraan buruh.¹⁸

Pasal 1601 huruf a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut: *“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak pertama (buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: *“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”*

Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak pertama (buruh) mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan pihak kedua (majikan) untuk menerima upah, dan majikan mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan buruh dengan tujuan membayar upah.¹⁹

¹⁸ Muhamad Sadi Is, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 1.

¹⁹ Refly R. Umbas, *Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Karyawan dengan Perusahaan*, dalam Lex Privatum, Vol.II/No. 3/Ags-Okt/2014, hlm. 173.

Menurut Subekti perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, ditandai dengan adanya upah atau gaji tertentu yang dijanjikan.²⁰

Menurut Ridwan Halim perjanjian kerja adalah perjanjian antara majikan dan karyawan dengan segala persyaratan yang mengandung timbal balik disertai hak dan kewajiban satu sama lainnya.²¹

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja sebagai berikut:²²

- a) unsur pekerjaan : pekerja harus melakukan pekerjaan yang diperjanjikannya sendiri, dan ia dapat menyuruh orang lain untuk melakukannya jika ada izin dari majikan. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 1603 huruf a KUH Perdata, yaitu: *“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, dan hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”*
- b) unsur perintah : jika pengusaha memberikan pekerjaan kepada pekerjanya, pekerja harus tunduk pada perintah pengusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang dijanjikan

²⁰ Subekti, dalam Muhamad Sadi Is, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ctk. Pertama, Kencana, Jakarta, 2020, hlm. 132.

²¹ Ridwan Halim, dkk., *Seri Hukum Perburuahan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, hlm. 29.

²² Muhamad Sadi Is, *Op. Cit*, hlm. 132.

- c) unsur upah : dalam hubungan kerja atau perjanjian kerja, upah adalah tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha untuk memperoleh upah²³

Bentuk perjanjian kerja secara umum ada 2 (dua) bentuk, yaitu:²⁴

1. perjanjian kerja secara lisan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan. Namun untuk pekerjaan yang membutuhkan waktu tertentu, perjanjian kerja tidak boleh dilakukan secara lisan karena kurangnya memiliki kekuatan hukum yang mengikat;
2. perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja secara tertulis harus dibuat sesuai dengan undang-undang yang berlaku, di mana isinya memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi para pihak. Perjanjian kerja secara tertulis harus jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja yang dibuat termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau disebut sistem permanen/tetap).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis atau lisan.

²³ Refly R. Umbas, *Loc. Cit.*

²⁴ Muhamad Sadi Is, *Op. Cit.*, hlm. 133.

Hakikatnya para pihak memiliki kebebasan untuk memilih bentuk perjanjian yang mereka inginkan, tetapi prinsip tertulis lebih dianjurkan. Undang-undang hanya menetapkan bahwa segala hal dan/atau biaya yang diperlukan untuk menyelesaikan perjanjian kerja harus dibayar oleh pihak yang bersangkutan.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan dalam bentuk tertulis diantaranya yaitu:²⁵

1. perjanjian kerja waktu tertentu (Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
2. antarkerja antardaerah;
3. antarkerja antarnegara;
4. perjanjian kerja laut.

Syarat perjanjian kerja tertulis diatur dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan hal-hal minimal yang harus dicantumkan, yaitu:²⁶

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;

²⁵ *Ibid*, hlm. 134.

²⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang menurut hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

4. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau disingkat PKWTT merupakan jenis perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang bertujuan untuk membentuk hubungan kerja yang bersifat tetap. Hal ini diatur oleh Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP. 100/MEN/VI/2004 dan Pasal 1 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Perjanjian kerja ini juga tersurat dalam Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu. Lebih lanjut dinyatakan

dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di samping alasan tersebut di atas, perjanjian kerja waktu tidak tertentu secara hukum otomatis terjadi sebagai akibat pelanggaran pengusaha terhadap Pasal 57 ayat (1), yakni membuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis.²⁷

Oleh karena itu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu didefinisikan sebagai perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang jangka waktunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan atau terjadi secara hukum sebagai akibat dari pelanggaran pengusaha terhadap peraturan yang berlaku.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu ini memiliki karakteristik yaitu tidak adanya batasan waktu yang berarti hubungan kerja bisa berlangsung hingga usia pensiun atau bahkan jika pekerja meninggal dunia, perjanjian kerjanya bisa dibuat secara tertulis maupun lisan, perjanjian kerja waktu tidak tertentu juga memiliki masa percobaan bagi pegawainya yang baru akan memulai bekerja.

Isi perjanjian kerja waktu tidak tertentu mencakup beberapa informasi penting yang diatur secara detail. Menurut Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berikut adalah hal-hal yang harus ada dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu.²⁸

²⁷ Eko Wahyudi, *Op. Cit.*, hlm. 14.

²⁸ *Ibid.*

- a. nama, alamat perusahaan, jenis usaha, jenis kelamin, umur, alamat pekerja/buruh;
- b. jabatan, tempat pekerjaan;
- c. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- d. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- e. jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- f. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- g. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Di samping itu perjanjian kerja waktu tidak tertentu memiliki kepentingan yang memberikan manfaat baik untuk pekerja maupun pengusaha. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu memberikan kepastian bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha bersifat tetap tanpa batasan waktu yang jelas, artinya memberikan kebebasan pula bagi pekerja untuk bekerja hingga waktu yang tidak ditentukan. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu juga memberikan jaminan akan kestabilan pekerjaan sehingga pekerja memiliki rasa aman dalam menjalankan tugas-tugasnya. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu juga memberikan keuntungan bagi pengusaha dalam fleksibilitas manajemen sumber daya manusia, karena pengusaha dapat mempertahankan pekerja dengan hubungan kerja yang tetap tanpa harus membatasi waktu kontrak. Kemudian perjanjian kerja waktu tidak

tertentu juga memberikan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak, dengan adanya perjanjian yang jelas, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha menjadi lebih terdefinisi, mengurangi potensi konflik di kemudian hari.

5. Surat Pengangkatan Pekerja

Surat pengangkatan pekerja adalah surat yang diberikan kepada pekerja setelah melewati masa percobaan di perusahaan untuk diangkat dan ditugaskan secara resmi menjadi pekerja tetap. Tujuan dari surat ini adalah agar para pekerja dapat memulai bekerja secara profesional dan mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja lainnya.²⁹

Masa percobaan itu sendiri telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimuat dalam Pasal 60 ayat (1). Dalam Undang-Undang tersebut disebutkan bahwa perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan kepada pegawai baru dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kemudian setelah masa percobaan berakhir, pekerja yang bersangkutan akan mendapatkan surat pengangkatan pekerja untuk mulai bekerja di perusahaan tersebut secara resmi. Maka sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 63 ayat (1) bahwa Perusahaan

²⁹ Rizka Maria Merdeka, *Pengertian dan Contoh Surat Pengangkatan Karyawan*, terdapat dalam <https://greatdayhr.com/id-id/blog/surat-pengangkatan>. Diakses tanggal 16 Maret 2022.

diwajibkan untuk membuat surat keterangan pengangkatan bagi pekerja yang telah selesai menjalani masa percobaan menjadi pegawai tetap.

Surat pengangkatan pekerja ini berfungsi sebagai tanda prestasi bahwa seseorang yang berstatus pekerja baru telah melewati masa percobaannya dan juga sebagai bukti masa kerja dari pekerja yang bersangkutan itu. Selain itu surat pengangkatan pekerja juga diperlukan dalam penghitungan pesangon maupun penghitungan hak lainnya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku. Kemudian surat ini juga berperan sebagai bukti resmi yang menandakan bahwa hak-hak pekerja yang bersangkutan dilindungi oleh hukum.

Oleh karena itu surat pengangkatan pekerja harus dibuat dengan memenuhi syarat dan aturan yang berlaku. Di dalam surat pengangkatan pekerja setidaknya harus memuat beberapa data atau keterangan sebagai berikut:

1. identitas pekerja seperti nama, alamat, tempat/tanggal lahir;
2. tanggal mulai bekerja di perusahaan;
3. jenis atau posisi pekerjaan yang bersangkutan;
4. besaran upah yang diterima;
5. peraturan dan kebijakan perusahaan yang harus dipatuhi oleh pekerja;
6. kewajiban pekerja yang harus dipenuhi;
7. hak-hak yang diterima oleh pekerja; dan
8. tanda persetujuan yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Selain keterangan-keterangan yang perlu dimuat dalam surat pengangkatan pekerja, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam proses pembuatannya. Ada beberapa syarat sah dalam pembuatan surat pengangkatan pekerja sesuai dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

1. terdapat kesepakatan antara kedua belah pihak, baik pihak perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan;
2. telah cukup umur dan cakap atau mampu melakukan perbuatan hukum. Dalam hal ini, kedua pihak adalah orang yang tidak memiliki gangguan jiwa dan memiliki usia minimal 18 tahun;
3. tersedianya objek pekerjaan yang dijanjikan, pembuatan surat keterangan pengangkatan harus memiliki objek berupa pekerjaan atau posisi yang ditawarkan; dan
4. pekerjaan yang ditawarkan sifatnya legal, tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan, norma dan kesusilaan yang berlaku.

F. Metode Penelitian

Di dalam penelitian, metodologi merupakan salah satu faktor yang penting. Adanya metodologi penelitian dapat menunjang suatu proses penyelesaian

masalah penelitian yang sedang dibahas. Metodologi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi:³⁰

1. Tipologi Penelitian

Tipologi penelitian terbagi menjadi dua, yaitu penelitian hukum empiris dan penelitian hukum normatif. Penulis melakukan penelitian menggunakan tipologi penelitian yuridis empiris. Meninjau fungsi dari suatu hukum atau aturan dalam hal penerapannya di ruang lingkup masyarakat. Metode penelitian ini disebut juga dengan penelitian hukum sosiologis, hal ini disebabkan metode dalam penelitian ini juga dilakukan penelitian berkaitan dengan orang dalam menjalani suatu hubungan yang berkaitan dengan orang lainnya atau masyarakat. Sebagian besar penelitian empiris mengambil suatu kenyataan yang berasalkan pada peraturan dan kenyataan dalam masyarakat.

2. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approached*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan menganalisis suatu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang dibahas, selain itu penulis juga

³⁰ Tim FH UII, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*, Fakultas Hukum UII, Yogyakarta, 2020, hlm. 9-10.

menggunakan pendekatan kasus (*case approach*), yaitu dengan membangun argumentasi hukum mengenai peristiwa hukum yang terjadi di lapangan. Pada penelitian kualitatif ini analisis terhadap dinamika hubungan fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah. Penelitian kualitatif karena data-data yang dibutuhkan dan digunakan berupa informasi yang tidak perlu di diskuantifikasi. Pendeskripsian penelitian tersebut berdasarkan pada data yang diperoleh melalui wawancara kepada pelaku usaha dan pekerja yang bentuk perjanjian kerjanya adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu di Daerah Istimewa Yogyakarta dan juga Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/kota dan Provinsi.

Pendekatan penelitian yang selanjutnya adalah menganalisa terkait objek dan subjek penelitian. Objek penelitian berisi hal-hal yang menjadi kajian dalam rumusan masalah penelitian. Objek penelitian yang dianalisa berkaitan dengan peraturan perundang-undangan Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pembuatan surat pengangkatan bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu oleh pengusaha di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut dianalisa secara struktural dengan pendekatan dalam perspektif kesejahteraan pekerja. Sedangkan subjek penelitian adalah pihak-pihak atau orang yang dipilih oleh penulis untuk memberikan informasi atau keterangan tentang masalah yang diteliti berdasarkan pengetahuan atau kompetensinya. Maka

analisa terkait subjek penelitian pada kasus ini lebih terklarifikasi sesuai dengan kompetensi penelitian kepada:

- A. 5 (lima) Staff Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/kota dan Provinsi DIY;
- B. 1 (satu) Pengusaha;
- C. 5 (lima) Pekerja PKWTT.

Mekanisme pemilihan subjek di atas berdasarkan wawancara langsung yang dilakukan penulis dengan menyertakan daftar pertanyaan yang isinya mengenai kebutuhan penelitian terkait penerapan Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga penegakan hukum Dinas Ketenagakerjaan DIY terkait ketidakpatuhan Pasal tersebut.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian yang dilaksanakan ini adalah:³¹

- a. Sumber data primer, yaitu suatu data yang berupa sejumlah keterangan atau fakta yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dan/atau lokasi penelitian;
- b. Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan-bahan hukum primer dan sekunder.

³¹ Tim FH UII, *Op.Cit*, hlm. 11.

Bahan hukum primer adalah bahan yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan dan perjanjian. Bahan hukum sekunder adalah bahan yang tidak mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis, seperti literatur dan jurnal.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan pengusaha dan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu di Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/kota maupun provinsi. Kemudian sumber data lainnya adalah melalui analisa dengan referensi seperti buku-buku, jurnal, data elektronik yang terpercaya, dan dokumen-dokumen tentang ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik penelusuran bahan hukum dengan pengumpulan informasi dari berbagai sumber baik dari undang-undang, buku, skripsi, jurnal atau dari media elektronik misalnya internet dan penelusuran informasi dari keadaan yang secara langsung dilapangan. Setelah semua bahan hukum terkumpul maka dipilih sesuai dengan permasalahan yang ada serta disusun secara berurutan sehingga diperoleh

suatu kebenaran atau kejelasan yang dipergunakan untuk membahas permasalahan. Metode yang digunakan yaitu:³²

- A. Wawancara, teknik pengumpulan data dengan pengolahan data hasil wawancara secara langsung kepada responden. Penulis melakukan wawancara kepada pelaku usaha dan pekerja di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta untuk memperoleh data berupa keterangan apakah pelaku usaha tersebut menerapkan Pasal 63 tentang pembuatan surat pengangkatan bagi pekerja PKWTT yang bentuk perjanjian kerjanya secara lisan, selain itu penulis juga mewawancarai beberapa Staff Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/kota dan juga Provinsi dalam hal penegakan hukum;
- B. Kepustakaan, teknik pengumpulan data dengan mengutip dari sumber catatan yang ada. Sumber catatan tersebut berupa jurnal, skripsi, peraturan perundangan, data elektronik terpercaya, dan literatur lain yang ada hubungannya dengan masalah yang hendak diteliti.

5. Telaah Analisis Data

Analisis data merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu penelitian untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti.

Data yang telah dikumpulkan dengan studi kepustakaan tersebut

³² *Ibid.*

selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif yang didukung dengan logika berfikir secara komprehensif, sebagai jawaban atas segala permasalahan hukum yang ada dalam penulisan skripsi ini.

Setelah pengumpulan data melalui penelusuran, membaca dan mencatat serta menelaah dan memunculkan kesimpulan atas pokok permasalahan dalam penelitian dan dilanjutkan penyusunan data, klasifikasi data dan perbandingan serta menginterpretasikan dari perbandingan menurut implementasi yang merujuk pada peraturan yang ada dalam penelitian yang dilakukan dengan deskriptif dan analitis.

G. Kerangka Skripsi

Untuk memberikan gambaran secara garis besar mengenai penulisan ini, maka penulis menguraikan secara singkat rancangan sistematika penulisan ini sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan, pada bab ini berisi mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II Tinjauan Umum di dalam bab ini berisi kajian normatif tentang Penegakan Hukum dalam Hukum Administrasi Negara, Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, Surat Pengangkatan Pekerja, dan Tinjauan Hukum Islam mengenai topik yang diteliti.

BAB III Hasil dan Pembahasan, pada bab ini penulis akan menguraikan hasil pembahasan terkait penegakan hukum Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pembuatan surat pengangkatan bagi pekerja oleh pengusaha terhadap perjanjian kerja waktu tidak tertentu di Daerah Istimewa Yogyakarta.

BAB IV Penutup, pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan atas jawaban dari permasalahan yang dibahas, serta memberikan saran yang berisi hal-hal yang diusulkan untuk perbaikan atas kekurangan yang ada.

