

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penalti adalah hukuman yang diberikan pemberi kerja atau perusahaan kepada penerima kerja atau pekerja atau sebaliknya yang mengakhiri hubungan kerja sebelum masa berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.¹ Dapat dikatakan bahwa istilah penalti ini merupakan sanksi/hukuman yang dapat diberikan pemberi kerja atau penerima kerja yang tentunya namanya sanksi atau hukuman bersifat memberatkan karena salah satu pihak perlu menggugurkan kewajibannya mana kala salah satu pihak melanggar untuk memutus hubungan kerja sebelum batas waktu yang sudah ditentukan dalam perjanjian. Kasus penalti masih menjadi problematika di Indonesia salah satunya dikarenakan belum ada Peraturan Perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai regulasi penerapan penalti baik bagi pemberi kerja maupun penerima kerja.

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dalam hukum sosio-ekonomi, hal ini mendorong perlunya campur tangan pemerintah, yang tujuannya menjaga keseimbangan dan keadilan di mana terdapat pihak yang kuat dan pihak yang lemah.² Dengan adanya andil pemerintah dalam menetapkan aturan pokok yang jelas kaitannya dengan ketenagakerjaan yang dituangkan dalam Undang-

¹ Theo Adi, “Bagaimana cara menghindari penalti kerja”, terdapat dalam <https://www.siker.id/detail/tips/428/artikel/bagaimana-cara-menghindari-penalti-kerja> diakses pada tanggal 9 Oktober 2022.

² Zulkaranain Ibrahim, *Hukum Ketenagakerjaan Aspek Sejarah dan Dinamika Perkembangannya*, Universitas Sriwijaya, Palembang, 2017, hlm. 105.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan mampu menjaga iklim ketenagakerjaan yang harmonis tidak terkecuali penalti kerja itu sendiri.

Ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka, waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal tersebut hanya menjelaskan secara singkat dan tidak secara eksplisit mengenai istilah penalti, melainkan menggunakan istilah ganti rugi dan hanya disebutkan secara singkat mengenai penjatuhan ganti rugi yang dilakukan ketika terdapat salah satu pihak baik pengusaha maupun pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa suatu perjanjian berakhir apabila, 1) pekerja meninggal dunia; 2) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; 3) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; 4) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan,

atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pada umumnya, penalti dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja yang mengundurkan diri sebelum masa waktu berakhirnya hubungan kerja yang telah disepakati. Penalti sendiri merupakan istilah yang tidak asing lagi di telinga masyarakat Indonesia yang memiliki hubungan kerja dengan suatu perusahaan tertentu. Penalti memiliki fungsi sebagai sebuah mekanisme pertahanan atau keamanan perusahaan untuk menghindari kerugian karena pekerjanya yang memutuskan pengunduran diri atau *resign* dari perusahaan sebelum masa waktu yang diperjanjikan karena suatu alasan tertentu. Para pekerja yang mengetahui muatan besaran penalti atau terdapat penahanan suatu barang atau surat berharga pekerja yang biasanya berupa ijazah yang terdapat dalam isi perjanjian kerja yang mana telah ditentukan oleh perusahaan tentunya harus berpikir berkali-kali dalam proses penandatanganan perjanjian kerja.³

Terdapat persamaan istilah antara pekerja/buruh yang tertera dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan pengertian secara umum antara keduanya yaitu, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah. Seringkali terjadi salah kaprah seakan-akan yang disebut pekerja/buruh/karyawan adalah orang-orang yang bekerja di pabrik, para cleaning service dan staf-staf administrasi di kantor-kantor. Sedangkan para manager dan kepala-kepala bagian, para direktur bukan sebagai

³ Ferdiansyah Putra dan Muhamad Dicky Putra Irsyam, "Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja", *Justice Pro: Jurnal Ilmu Hukum*, Edisi No. 2 Vol. 4, 2020, hlm. 40.

pekerja. Dalam hukum ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.

Istilah pemberi kerja dalam hal ini bukanlah perusahaan saja, akan tetapi yang dapat menyandang istilah pemberi kerja bermacam-macam dan telah dijelaskan secara umum istilah pemberi kerja itu sendiri dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tentunya tidak hanya perusahaan saja lah yang dapat menyandang istilah pemberi kerja melainkan perseorangan, pengusaha, badan hukum dan badan-badan lain juga dapat dikatakan sebagai pemberi kerja.

Istilah pemberi kerja tentu saja tidak bisa dilepaskan dari penerima kerja dimana keduanya saling memiliki hubungan yang saling mengikatkan dirinya satu sama lain dalam suatu hubungan yang disebut sebagai hubungan kerja. Pengertian hubungan kerja secara umum telah dijelaskan melalui Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa, hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Adanya hubungan kerja yang diperoleh berdasarkan perjanjian kerja yang dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan sesuai dengan kesepakatan masing-masing pihak berakibat pada timbulnya hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Pekerjaan harus dilakukan sendiri karena pekerjaan bersifat kepribadian artinya kerja itu melekat pada diri sendiri, sehingga apabila pekerja atau buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir demi hukum. Pekerja tidak boleh diwakilkan atau diwariskan.⁴ Pekerja memiliki kewajiban yang harus dilakukan sesuai dengan perikatan perjanjian kerja tentunya dalam hal ini pekerja diharuskan untuk bekerja dengan baik. Terdapat hubungan timbal balik pengusaha juga harus memperlakukan pekerjanya dengan baik. Oleh karenanya, pekerja juga harus berkewajiban melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperjanjian dengan baik, mentaati peraturan perusahaan, dan juga Pekerja wajib melaksanakan apa yang harus dilakukan dan tidak harus dilakukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang mana ketiga pelaku ini adalah subjek hukum yang akan menimbulkan suatu hubungan yang disebut sebagai hubungan industrial. Hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa, suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Apabila dari ketiga pelaku hubungan industrial tersebut masing-masing dapat menjalankan fungsinya dengan baik dapat diprediksikan bahwa perselisihan atau permasalahan hubungan industrial di Indonesia tidak akan terjadi.

⁴ Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 55-56.

Perjanjian kerja dalam Islam digolongkan kepada sewa-menyewa atau *al-ijarah*, yaitu *al-ijarah a'mal* dimana sewa menyewa dalam bentuk jasa atau kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu.⁵ Prinsip utama perjanjian kerja dalam Hukum Islam adalah keadilan yang dimaksud adalah pemenuhan hak dan kewajiban para pekerja atau buruh yang dipekerjakan. Hukum Islam tidak memperbolehkan seorang pekerja atau buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara buruh tidak mendapatkan upah atau gajinya.⁶ Berikut merupakan rukun-rukun dalam *ijarah* antara lain, terdapat orang yang menyewakan suatu barang (*Mu'ajjir* dan *Musta'jir*), terdapat akad antara penyewa dan yang menyewakan, terdapat *ijab qabul (shigat)*, terdapat upah (*ujrah*), dan terdapat manfaat baik antara pihak yang menyewakan dan pihak penyewa.

Keberadaan penalti tentunya menjadikan kekangan tersendiri bagi para pekerja. Penerapan penalti dengan menggunakan besaran angka yang begitu fantastis dan juga menggunakan cara penahanan suatu barang/surat berharga pekerja pada biasanya adalah ijazah menjadikan dilema tersendiri bagi pekerja yang diharuskan menandatangani perjanjian kerja dengan resiko yang termuat dalam isi perjanjian itu dalam hal ini adalah penalti yang diterapkan. Disisi lain, calon pekerja membutuhkan kesempatan memperoleh pekerjaan demi memenuhi kebutuhan hidupnya.

Penalti ini digunakan oleh perusahaan untuk menghindari kerugian karena tenaga kerjanya yang memutuskan pengunduran diri dari perusahaan sebelum masa

⁵ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat, Hukum, Politik, dan Ekonomi*, Mizan, Bandung, 1992, hlm. 191.

⁶ Yusuf Qardawi, *Peran Nilai Moral Dalam Perekonomian Islam Alih bahasa Didin hafiuddhin,dkk*, Robbani Press, Jakarta, 1997, hlm. 403.

waktu yang diperjanjikan karena suatu alasan tertentu.⁷ Perusahaan melakukan rekrutmen pekerja membutuhkan biaya yang cukup besar sehingga menjadi hak pengusaha dalam hal mengadakan penalti untuk menjaga keamanan kondisi pekerja di suatu perusahaan. Hal yang menjadi permasalahan yang berkembang di masyarakat ialah adanya jumlah penalti yang tidak patuh pada ketentuan yang terdapat dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah terurai di atas. Masih terdapat angka-angka penalti yang cukup fantastis dan jika dikaitkan dengan upah pekerja setiap bulannya masih terdapat ketimpangan dan belum menemukan kaitan angka yang logis antara upah yang diperoleh setiap bulan dengan penalti.⁸ Belum ada peraturan perundang-undangan yang menggunakan perhitungan matematis yang diformulasikan secara tegas dalam bentuk perumusan matematis kaitannya dengan penalti ini.

Disamping belum ada perhitungan matematis yang secara tegas menghitung besaran proporsional dalam penerapan penalti, penggunaan cara penahanan suatu barang/surat berharga pekerja pada biasanya adalah ijazah sebagai jaminan kebendaan dalam perusahaan melakukan penerimaan tenaga kerja yang dituliskan kedalam sebuah perjanjian kerja merupakan opsi lain yang diterapkan oleh suatu perusahaan demi mendapatkan jaminan bagi pekerjanya untuk tetap bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian kerja. Pada dasarnya

⁷ Sigar Aji Poerana, "Rugi Akibat Kesalahan Karyawan, Bisakah Perusahaan Menuntut?", terdapat dalam <https://www.hukumonline.com/klinik/a/rugi-akibat-kesalahan-karyawan--bisakah-perusahaan-menuntut-1t4c3e84866682a>, Diakses tanggal 9 Oktober 2022.

⁸ Ayunita Nur Rohanawati, "Menimbang Penalti bagi Pekerja Formal", terdapat dalam <https://news.detik.com/kolom/d-4849792/menimbang-penalti-bagi-pekerja-formal> Diakses pada tanggal 6 Oktober 2022.

benda jaminan adalah sesuatu yang memiliki sifat kebendaan, dapat dialihkan dan memiliki nilai ekonomis. Tetapi dalam ijazah tidak tampak adanya kenyataan bahwa ijazah dapat dialihkan maupun memiliki nilai jual atau nilai ekonomis. Dengan kata lain, nilai ekonomis ijazah tersebut tidak ada. Dalam dunia kerja, ijazah biasanya digunakan sebagai syarat terlampir. Namun yang terjadi kini, banyak perusahaan yang kemudian memberlakukan ijazah pekerjanya sebagai jaminan kontrak kerja.⁹

Untuk menciptakan suatu hubungan industrial yang harmonis perlu adanya komunikasi antara pemberi kerja, penerima kerja dan juga pemerintah guna tercapainya kesejahteraan sesuai dengan apa yang dicita-citakan oleh bangsa. Dengan adanya aturan main yang jelas dan tegas yang mengatur penalti ini diharapkan terciptanya keharmonisan dalam berlangsungnya proses hubungan industrial. Oleh karena itu penulis berinisiatif untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui regulasi penalti di Indonesia yang berjudul “**URGENSI PENGATURAN PENALTI KERJA DI INDONESIA DARI PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN**”.

B. Rumusan Masalah

Berawal dari latar belakang yang telah dijabarkan, rumusan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana urgensi pengaturan penalti kerja di Indonesia?
2. Bagaimana formulasi yang dapat diterapkan terkait dengan besaran penalti pada Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia?

⁹ Ferdiansyah Putra dan Muhamad Dicky Putra Irsyam, *Op. Cit.*, hlm. 39.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis urgensi pengaturan penalti kerja di Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis formulasi yang dapat diterapkan terkait dengan besaran penalti pada Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya terkait Hukum Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai penalti kerja di Indonesia.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk para pemberi kerja dan pekerja agar mendapat kepastian hukum terkait ketentuan penalti kerja.

E. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini berjudul Urgensi Pengaturan Penalti Kerja Di Indonesia Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. Berlatar belakang permasalahan yang berkembang di masyarakat ialah adanya jumlah penalti yang tidak patuh pada ketentuan yang terdapat dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masih terdapat angka-angka penalti yang cukup fantastis dan jika dikaitkan dengan upah pekerja setiap bulannya masih terdapat ketimpangan dan belum menemukan kaitan angka yang logis antara upah yang

diperoleh setiap bulan dengan penalti. Belum ada peraturan perundang-undangan yang menggunakan perhitungan matematis yang diformulasikan secara tegas dalam bentuk perumusan matematis kaitannya dengan penalti ini. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pertama, bagaimana urgensi pengaturan penalti kerja di Indonesia? kedua, bagaimana formulasi yang dapat diterapkan terkait dengan besaran penalti pada Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia? Jenis penelitian yang digunakan peneliti untuk dalam skripsi ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif. Pendekatan penelitian dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan, dan juga pendekatan konseptual. Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian skripsi ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini adalah diperlukannya penjelasan secara eksplisit istilah penalti dan terhadap kasus penalti pada praktiknya besaran penalti tidak diatur secara tegas sehingga pemberi kerja menjatuhkan penalti terdapat besaran yang tidak logis dan tanpa alasan yang jelas dengan demikian diperlukannya formulasi besaran Penalti yang dapat diterapkan di Indonesia demi terciptanya hubungan industrial yang baik dengan merujuk pada negara lain.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti telah melakukan penelusuran kepustakaan melalui berbagai referensi seperti buku, jurnal, artikel, skripsi bahkan internet. Penelitian ini merupakan karya orisinal dan bukan merupakan bentuk plagiasi dari skripsi atau karya sejenis lainnya, untuk memberikan penegasan tentang orisinalitas penelitian ini dan untuk menghindari pengulangan atau duplikasi terhadap sebuah tema dengan fokus kajian yang

sama, berikut adalah beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini yang berhasil dihimpun sebagai perbandingan atas kajian-kajian yang sebelumnya.

Pertama, jurnal yang ditulis oleh Ferdiansyah Putra dan Muhamad Dicky Putra Irsyam, mahasiswa Universitas Yos Soedarso Surabaya, dengan judul “Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja”, pada tahun 2020. Jurnal ini meneliti keabsahan penahanan dokumen ijazah sebagai jaminan dalam hubungan kerja serta mengkorelasikan penahanan ijazah dalam hubungan kerja ditinjau secara yuridis dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Juliana Rahmawati. Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemberlakuan Biaya Penalti Pada Pemutusan Kontrak Kerja Sebelum Waktunya”, pada tahun 2021, skripsi ini merupakan penelitian yang mengkaji tentang pemberlakuan biaya penalti pada pemutusan kontrak kerja sebelum waktunya serta pandangan hukum Islam terkait hal tersebut.

Ketiga, jurnal yang ditulis oleh Venia Miranda Dewi Hascaryo, Solechan, dan Nabitatus Sa’adah, mahasiswa Universitas Diponegoro Semarang, dengan judul “Tinjauan Terhadap Penjatuhan Sanksi Yang Diberikan Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengundurkan Diri Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak (Studi PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Pusat Palangka Raya)”, pada tahun 2020. Jurnal ini membahas seputar rumusan permasalahan yang berupa kewenangan apa yang dapat diambil PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk untuk

menjatuhkan sanksi terhadap pekerja yang mengundurkan diri sebelum masa berakhirnya kontrak serta upaya hukum apa yang dapat dilakukan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk untuk mendapatkan haknya terkait dengan pekerja yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya masa kontrak.

Berdasarkan dari beberapa rumusan penelitian sebelumnya, fokus penelitian dari beberapa penelitian sebelumnya dengan peneliti berbeda, karena fokus penelitian peneliti ialah mengkaji urgensi pengaturan penalti kerja secara eksplisit serta formulasi besaran biaya penalti yang dapat diterapkan menurut peneliti untuk pemberlakuannya di Indonesia. Penelitian ini jelas berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Namun, dengan adanya penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki beberapa persamaan fokus dan kajian memberikan suatu kontribusi tersendiri untuk melengkapi penelitian selanjutnya.

F. Tinjauan Pustaka

1. Penalti Kerja

Definisi penalti atau denda secara bahasa adalah hukuman untuk membayar sejumlah uang. Kata denda berarti hukuman yang berupa keharusan membayar dengan bentuk uang karena melanggar aturan, atau juga dalam arti uang yang harus dibayarkan sebagai hukuman karena melanggar aturan akad maupun transaksi baik di sengaja maupun tidak disengaja.¹⁰ Penalti merupakan hal yang bersifat hukum berkaitan dengan sanksi di dalamnya dapat mengatur dan memaksa. Di dalam sifat hukum yang mengatur, terdapat larangan-larangan.

¹⁰ Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2002, hlm. 250.

Apabila suatu larangan tersebut dilanggar, maka dapat menimbulkan sanksi. Sanksi hukum ini bersifat memaksa, hal ini berarti bahwa tertib itu akan bereaksi terhadap peristiwa tertentu karena dianggap merugikan masyarakat sebagai akibat dari adanya pelanggaran tersebut. Dengan cara memaksa, maka suatu penderitaan dikenakan terhadap seseorang dengan paksa walaupun yang bersangkutan tidak menghendaknya. Sebuah hukuman atau tindakan memaksa yang dihasilkan dari kegagalan untuk mematuhi undang-undang.¹¹

Istilah penalti menurut Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diartikan jika salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir atau hubungan kerja berakhir karena alasan lain selain dari salah satu alasan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan di Indonesia. Sampai dengan berakhirnya waktu perjanjian kerja, pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib memberikan ganti rugi kepada pihak lain sebesar upah pekerja atau buruh.

2. Hukum Ketenagakerjaan

Sifat hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah termasuk dalam ruang lingkup hukum privat. Mengingat bidang-bidang kajian hukum tersebut merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan hukum ketenagakerjaan termasuk ke dalam hukum fungsional, yaitu mengandung bidang hukum lainnya. Ditinjau dari sifatnya, hukum ketenagakerjaan dapat pula bersifat publik. Bersifat privat karena mengatur

¹¹ Samsul Ramli dan Fahrurrazi, *Bacaan Wajib Swakelola Pengadaan Barang/Jasa*, Visimedia Pustaka, Jakarta, 2014, hlm. 191.

hubungan antar-orang perseorangan. Bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum ketenagakerjaan. Pekerja perlu dilindungi oleh negara melalui campur tangan pemerintah. Bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat buruh dan majikan, membina dan mengawasi proses hubungan industrial.¹²

3. Perjanjian Kerja

Perjanjian atau perikatan adalah wahana bagi seseorang yang memungkinkan orang lain berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu. Pada dasarnya, tidak ada seorang pun di dunia ini yang boleh memaksa orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu kecuali atas kesediaannya sendiri. Seseorang bersedia melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan oleh pihak lain tentunya atas alasan tertentu dan hal itu terlebih dahulu dipersyaratkan dalam kesepakatan.¹³ Suatu peristiwa hukum, yang dapat berupa tindakan, kejadian, atau situasi, adalah yang mengikat semuanya. Suatu hubungan hukum terjadi karena terjadinya hukum. Pengaturan atau undang-undang menimbulkan perikatan.¹⁴

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 KUHPerdara merupakan suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan

¹² Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung, 2017, hlm. 106.

¹³ Djoko Imbawani Atmadjaja, *Hukum Perdata*, Setara Press, Malang, 2017, hlm. 86.

¹⁴ Soedharyo Solmin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 1999, hlm. 313.

pekerjaan dengan menerima upah. Adapun pengertian perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan imbalan pembayaran dari pihak kedua, pemberi kerja, dan pemberi kerja mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan imbalan pembayaran upah.¹⁵

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁶

4. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak secara umum telah dijelaskan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang memiliki pengertian sebagai berikut semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Asas kebebasan berkontrak yang dianut hukum Indonesia terkait erat dengan sistem terbuka yang dianut Buku III KUHPerdara merupakan hukum pelengkap yang boleh dikesampingkan oleh para pihak yang membuat kontrak. Asas kebebasan berkontrak bersifat universal, artinya berlaku juga dalam

¹⁵ Refly R. Umbas, *Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Karyawan dengan Perusahaan, Lex Privatum*, Edisi Nomor 3 Volume 2, 2014, hlm. 173.

¹⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 42.

berbagai sistem hukum perjanjian di negara-negara lain yang memiliki ruang lingkup yang sama.¹⁷

Menurut Sutan Remy Sjahdeini, ruang lingkup asas kebebasan berkontrak adalah:¹⁸ (1) kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian; (2) kebebasan untuk memilih dengan pihak siapa ia ingin membuat perjanjian; (3) kebebasan untuk memilih kausa perjanjian yang akan dibuatnya; (4) kebebasan untuk menentukan objek suatu perjanjian; (5) kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian; dan (6) kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan undang-undang yang bersifat opsional.

Para pihak dalam asas kebebasan berkontrak diberikan kebebasan oleh undang-undang untuk mengatur sendiri perjanjian di antara mereka dengan menyimpang dari ketentuan-ketentuan dalam KUHPer, seperti misalnya menentukan sendiri pada hukum mana perjanjian itu akan tunduk, apakah perjanjian itu akan dibuat dalam bentuk notarial atau di bawah tangan, apa aja isi dan syarat-syaratnya, dan sebagainya. Namun demikian, kebebasan itu tidak boleh sedemikian rupa sehingga menafikan prinsip-prinsip kejujuran, kepantasan, keadilan, dan kepastian hukum.¹⁹

Guna mencapai tujuan asas kebebasan berkontrak, para pihak yang mengadakan perjanjian harus memiliki posisi tawar yang seimbang. Kebebasan berkontrak yang sebenarnya akan eksis jika para pihak dalam kontrak memiliki

¹⁷ Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Seimbang Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit di Indonesia*, Institut Bankir Indonesia, Jakarta, 1993, hlm. 47.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Nindyo Pramono, "Problematika Putusan Hakim dalam Perkara Pembatalan Perjanjian", *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, Edisi No. 2 Vol. 22, 2022, hlm. 224.

keseimbangan secara ekonomi dan sosial. Namun kenyataannya, tidak selalu para pihak memiliki posisi tawar yang seimbang sehingga dapat merugikan pihak yang memiliki posisi tawar yang lemah. Perkembangannya asas kebebasan berkontrak dapat menimbulkan ketidakadilan karena untuk mencapai asas kebebasan berkontrak harus didasarkan pada posisi tawar para pihak yang seimbang. Pada kenyataannya hal tersebut sangat sulit terjadi adanya kedudukan posisi tawar yang betul-betul seimbang atau sejajar. Apabila asas kebebasan berkontrak tidak dapat dipegang teguh, dapat melahirkan ketidakpatutan dan ketidakadilan dalam kontrak. Keadaan inilah yang menjadi salah satu penyebab munculnya “intervensi” yang dilakukan oleh pemerintah atau negara dengan pertimbangan untuk melindungi pihak lemah yang lemah atau memiliki posisi tawar yang lemah. Pemerintah atau negara secara langsung telah melakukan pembatasan terhadap asas kebebasan berkontrak melalui Peraturan Perundang-undangan dan putusan-putusan pengadilan.²⁰

5. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah hubungan antara para pelaku kegiatan proses produksi (pekerja, pengusaha) untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, dan pemerintah yang mengayomi dan berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional. Jika diperinci pada dasarnya hubungan industrial meliputi hal-hal: (1) Pembentukan perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama yang merupakan titik tolak adanya hubungan industrial; (2) Kewajiban pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan pengusaha, yang sekaligus

²⁰ Ridwan Khairandy, *Iktikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak*, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2004, hlm. 3.

merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari pekerja/buruh; (3) Kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja/buruh yang sekaligus merupakan hak pekerja/buruh atas upah; (4) Berakhirnya hubungan industrial, dan (5) Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.²¹

Hubungan industrial yang mendasar terjadi di tingkat perusahaan karena di situ hubungan dan interaksi langsung antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan organisasinya. Suwanto menjelaskan bahwa hubungan industrial merupakan sisi rawan di dalam bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, harus ada hukum hubungan industrial yang menjadi keadilan kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan dan pihak pekerja/buruh, karena hubungan keduanya merupakan hubungan simbiosis mutualisme (hubungan yang saling memerlukan/menguntungkan).²²

Dalam pelaksanaan hubungan industrial, masing-masing pihak mempunyai fungsi yang berbeda. Berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, fungsi pemerintah dalam pelaksanaan hubungan industrial yaitu (a) menetapkan kebijakan; (b) memberikan pelayanan; (c) melaksanakan pengawasan; dan (d) melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Keempat fungsi pemerintah tersebut apabila dikaitkan dengan

²¹ Fritje Rumimpunu, "Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003)", *Jurnal Hukum Universitas Sam Ratulangi*, Edisi No. 2 Vol. 2, 2014, hlm. 118.

²² Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktik*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), Jakarta, 2005, hlm. 2-3.

peranan pemerintah berkaitan dengan menjalankan fungsi negara terdiri dari tiga bentuk, yaitu *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*. Ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah *bestuur*. Ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah termasuk *politie*. Ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah termasuk *rechtspraak*. Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi itu dengan baik. Apabila mendasarkan pada ketentuan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka pemerintah harus dapat melaksanakan keempat fungsi itu dengan baik. Fungsi pemerintah itu bersifat kumulatif bukan alternatif. Harus dilaksanakan secara keseluruhan.²³

Hukum perburuhan merupakan hukum yang fungsional. Pada awalnya, memang berasal dari hukum perdata karena adanya hubungan kerja berdasar perjanjian kerja, di mana perjanjian kerja adalah bagian dari hukum kontrak (perdata). Adanya ketimpangan kedudukan buruh dan pemberi kerja mengharuskan negara aktif melakukan perlindungan hukum melalui mekanisme peraturan perundang-undangan. Turut campurnya negara ke dalam hukum perburuhan menjadikan hukum perburuhan menjadi lingkup hukum administrasi. Adanya kemungkinan pelanggaran hak dasar atas kebebasan dan hak hidup memaksa adanya sanksi pidana dalam pelanggaran hak dasar pekerja. Oleh karena itu, hukum perburuhan juga masuk dalam hukum pidana.

²³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 59-60.

Perkembangan lebih lanjut, kajian hukum perburuhan dapat menjadi bagian dari hukum bisnis, hukum lingkungan, hukum pajak, hukum internasional. Ini lah bukti bahwa hukum merupakan suatu sistem yang saling berkaitan antar unsur-unsurnya.²⁴

G. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam menyusun skripsi ini, diuraikan lebih rinci sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti untuk dalam skripsi ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif yang menggunakan penelitian kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka.²⁵

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan, dan juga pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan kaitannya dengan penelitian yang akan diteliti, yang nantinya pendekatan perundang-undangan ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adanya konsistensi dan kesesuaian. Pendekatan penelitian

²⁴ Asri Wijayanti, "Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia yang Berkeadilan", *Jurnal Arena Hukum*, Edisi No. 3 Vol. 6, 2012, hlm. 215.

²⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 13.

konseptual digunakan oleh peneliti dikarenakan belum adanya regulasi yang mengatur secara khusus untuk masalah yang dihadapi.²⁶

Pendekatan konseptual dilakukan karena belum atau tidak adanya pengaturan untuk masalah yang dihadapi, pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum, sehingga melahirkan pengertian hukum dan asas hukum yang relevan dengan permasalahan.²⁷

3. Objek Penelitian

Objek penelitian yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dengan bahan-bahan hukum sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang isinya bersifat mengikat karena dikeluarkan oleh pemerintah yang terdiri dari:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

²⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2010, hlm. 93.

²⁷ Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Ctk. Ketiga, Bayumedia Publishing, Malang, 2007, hlm. 306.

- e) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- f) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan; dan
- g) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan yang tidak memiliki kekuatan mengikat secara yuridis seperti buku literatur, jurnal, artikel dan website penelitian ilmiah yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang berfungsi untuk memberi penjelasan dari bahan hukum primer dan/atau sekunder yang terdiri dari kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, dan lain-lain.

5. Metode Analisis

Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian skripsi ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yang mana meliputi pengumpulan data yang kemudian diolah dan dianalisis dengan permasalahan yang ada. Hasil analisis tersebut nantinya dituangkan dalam bentuk narasi.

6. Kerangka Skripsi

Untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan, penelitian ini disusun menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat pendahuluan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, orisinalitas penelitian, tinjauan Pustaka, definisi operasional, dan metode penelitian.

BAB II TINJAUAN UMUM

Bab ini memuat penyajian penjelasan atas penalti kerja di Indonesia, penjelasan atas perjanjian atau perikatan, penjelasan atas perjanjian kerja, penjelasan atas asas kebebasan berkontrak, hingga penjelasan atas hubungan industrial. Penelitian akan menjelaskan mengenai pengertian-pengertian, dapat atau tidak dapat penerapan penalti kerja di Indonesia telah dikatakan mencapai kesejahteraan, hingga menguraikannya menurut agama Islam.

BAB III ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian mengenai urgensi pengaturan penalti kerja di Indonesia serta formulasi yang dapat diterapkan terkait dengan besaran penalti yang dapat diberlakukan pada Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.

BAB IV PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan atas pembahasan bab-bab sebelumnya dan juga berisi saran serta acuan guna memanfaatkan maupun mengembangkan penelitian dalam skripsi ini agar lebih baik dan sempurna.