

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Secara umum, setiap manusia akan dituntut dalam hal mencari mata pencaharian sebagai bagian dari pokok penghidupannya untuk memperoleh penghasilan yang layak agar terjamin atas keberlangsungan hidupnya. Setiap manusia juga tentunya akan melakukan beragam cara dalam bersaing pada dunia kerja supaya mendapatkan mata pencaharian sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Bahkan para pekerja perempuan yang sedang hamil pun melakukan hal tersebut untuk membantu dalam mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya dengan wajar, diantaranya mencakup kebutuhan sandang, pangan, papan, kesehatan, rekreasi, serta Jaminan Hari Tua (JHT) setelah ia tidak bekerja lagi.¹

Semua Warga Negara Indonesia (WNI) memiliki hak atas masing-masing pekerjaannya yang telah diatur pada konstitusi Negara Indonesia, yakni tertera dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 mengatur tentang perlindungan hukum terhadap hak setiap orang untuk memperoleh pekerjaan serta imbalan (upah) dengan layak, yang berbunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta

¹ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019, hlm. 295.

mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”² Hak-hak normatif yang diatur dalam Pasal 28D ayat (2) merupakan hak yang wajib untuk dilaksanakan serta tidak boleh ditunda bagaimanapun keadaannya. Hak normatif dapat dikatakan sebagai hak dasar bagi orang yang bekerja. Hak dasar diatur, dilindungi, serta mendapatkan jaminan yang terdapat dalam peraturan perundangan.

Sebagai acuan utama, perlindungan terhadap hak serta kewajiban yang patut dilakukan oleh para pekerja perempuan hamil telah terjamin pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, para pekerja tersebut wajib untuk menaati peraturan perusahaannya. Peraturan perusahaan ini ialah bentuk peraturan yang berisi tentang hak dan kewajiban seorang pengusaha, hak dan kewajiban buruh atau pekerja, berbagai syarat kerja, tata tertib dalam perusahaan, hingga batas waktu berlakunya peraturan perusahaan yang diciptakan oleh pengusaha secara tertulis.³ Penyusunan peraturan perusahaan ini memerlukan pendapat serta pertimbangan dari perwakilan buruh atau pekerja pada perusahaan yang berkaitan. Peraturan perusahaan dapat dijadikan pedoman atau sumber hukum apabila terdapat perselisihan antara buruh dengan pengusaha tersebut.

Pada hakikatnya, antara peraturan perusahaan dengan perjanjian perburuhan merupakan suatu bentuk perjanjian yang berbeda. Pengertian dari

² Republik Indonesia, *Undang-undang Dasar 1945*, Pasal 28D ayat (2).

³ Sumanto, *Hubungan Industrial*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021, hlm. 191.

perjanjian perburuhan diatur dalam Pasal 1601 n, Bab 7A, Buku Ketiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berbunyi: “Yang dinamakan perjanjian perburuhan kolektif ialah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang majikan atau lebih atau pun suatu perkumpulan majikan atau lebih yang berbentuk badan hukum di satu pihak, dan suatu perkumpulan buruh atau lebih yang berbentuk badan hukum, tentang syarat-syarat pekerjaan yang harus diindahkan sewaktu membuat perjanjian perburuhan.” Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwasannya perjanjian perburuhan/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menciptakan berbagai syarat kerja yang dapat menjadi hak maupun kewajiban yang harus ditunaikan oleh buruh/serikat buruh dengan pengusaha dijadikan sebagai pedoman pada jangka waktu selama berlangsungnya PKB tersebut.⁴

Apabila terdapat suatu perjanjian kerja yang berlaku di antara pekerja dan pengusaha, maka terbentuklah suatu hubungan kerja yang merujuk pada suatu bentuk hubungan hukum dengan melibatkan paling sedikit 2 subyek hukum yang terkait dengan pekerjaan tertentu. Hubungan kerja juga dikenal sebagai inti dari suatu hubungan industrial.⁵ Terdapat 3 (tiga) unsur dalam menentukan sebuah hubungan kerja, yakni antara lain:⁶

1. Ada pekerjaan yang wajib untuk dilaksanakan,
2. Ada perintah untuk bekerja dari pihak pengusaha/majikan,

⁴ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Op.cit.*, hlm 34.

⁵ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Op.cit.*, hlm 123.

⁶ Kusbianto dan Dian Hardian Silalahi, *Hukum Perburuhan*, Medan: Enam Media, 2020, hlm. 38.

3. Adanya pembayaran upah.

Pengertian dari perusahaan tercantum pada Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa:

“Pengusaha adalah:

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

Menurut ketentuan pada Pasal 102 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi: “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.” Dengan adanya pasal tersebut maka dapat diperkirakan tidak akan ada permasalahan pada hubungan industrial Indonesia, jika para

pengusaha tersebut dapat menjalankan 4 (empat) fungsi hubungan industrial secara maksimal.⁷

Berlandaskan pada Pasal 1320 KUHPerdara yang berbunyi, “Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.”

Makna yang terkandung dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara tersebut berarti dalam pembuatan perjanjian tenaga kerja, subjek yang berwenang dalam melaksanakan perjanjian wajib untuk cakap hukum serta objek pada perjanjiannya tidak berlawanan dengan aturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum, agama, dan konsep kesusilaan.⁸

Hukum ketenagakerjaan di dalamnya memiliki 2 (dua) aspek hukum, yakni aspek hukum privat dan publik. Pada aspek hukum privat ini sifatnya termasuk ke ranah hukum perdata. Hal tersebut dikarenakan hukum ketenagakerjaan dapat mengatur kepentingan perseorangan, yaitu antara pengusaha dengan pekerjanya. Para pihak tersebut bersepakat untuk melaksanakan suatu perjanjian kerja, dimana dalam KUHPerdara Buku Ketiga tentang Perikatan mengatur terkait dengan hukum perjanjian. Selain itu, hukum

⁷ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Op.cit.*, hlm 134.

⁸ Taun Taun, “Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal De Jure*, Volume 12, Nomor 2 (2020): hlm 8.

ketenagakerjaan juga termasuk dalam aspek hukum publik karena dalam keadaan tertentu, pemerintah turut campur pada masalah ketenagakerjaan dengan tujuan memberikan kepastian yang dijamin oleh hukum untuk para pekerja di Indonesia.

Terdapat permasalahan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban para buruh perempuan di Indonesia, yakni perihal masalah terkait buruh yang sedang hamil terpaksa untuk melaksanakan kerja lembur hingga masalah pemberian upah kerja lemburnya. Lembur merupakan suatu kegiatan dalam mempekerjakan buruh/pekerja dengan melampaui batas waktu kerja secara normal. Sistem lembur dilaksanakan apabila terdapat pekerjaan menumpuk yang harus segera diselesaikan dengan tujuan untuk mengakomodasi berbagai kebutuhan perusahaan.

Pengertian mengenai upah kerja lembur, yaitu upah (gaji) yang harus dibayarkan kepada para buruh/pekerja karena telah melakukan pekerjaannya melebihi batas waktu kerja secara resmi yang ditetapkan ataupun pada saat hari libur resmi. Apabila terdapat perusahaan yang tidak memberikan upah kerja lembur berdasarkan perjanjian kerjanya, maka perusahaan itu dikatakan telah melanggar ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, karena dalam Pasal tersebut menyebutkan salah satu syarat sahnya perjanjian ialah adanya suatu sebab yang halal. Dengan demikian, pelaksanaan isi dari perjanjian tersebut tidak boleh melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian dapat batal demi hukum jika perusahaan telah melanggar klausula Pasal 1320 KUHPerdara.

Ketentuan yang terkait dengan waktu kerja serta waktu istirahat untuk pekerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang merupakan salah satu dari aspek penting terjadinya suatu hubungan kerja. Hal ini mesti diatur oleh peraturan perundang-undangan untuk mencegah adanya eksploitasi pekerja dengan penetapan waktu kerja yang sangat panjang dan tidak memperhatikan kesehatan dari pekerja yang bersangkutan.

Perusahaan dapat menetapkan waktu kerja yang akan digunakan dalam sistem hubungan kerjanya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Pengusaha juga diperbolehkan untuk mempekerjakan pekerjanya melebihi waktu kerja atau disebut dengan waktu kerja lembur. Kerja lembur ini dalam Pasal 78 harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:⁹

1. Ada perintah pengusaha dan persetujuan pekerja yang bersangkutan secara tertulis atau melalui media digital. Ataupun dapat dibuat dalam bentuk daftar yang bersedia lembur dan ditandatangani.
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam seminggu.

⁹ Nindry Sulistyia Widiastiani, *Pengantar Hukum Perburuhan Pasca-Undang-Undang Cipta Kerja*, Yogyakarta: PT Kanisius, 2022, hlm. 44.

Waktu kerja merupakan dasar untuk memberikan upah kepada pekerja. Setiap pengusaha memiliki kewajiban untuk menerapkan ketentuan waktu kerja sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa: "Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu."

Pada dunia kerja, terkadang lembur memiliki dampak negatif yang dirasakan oleh para buruh/pekerjanya. Dampak negatif tersebut kerap kali terjadi saat buruh/pekerja mencantumkan tanda tangannya dalam surat perjanjian kerja lembur dengan dasar keterpaksaan sebagai bentuk loyalitas terhadap perusahaan. Apabila para pekerja menerapkan loyalitas untuk lembur, maka dengan tidak langsung perusahaan memberikan bentuk jaminan untuk keberlangsungan karirnya, dan jika para buruh/pekerja tidak mencantumkan tanda tangan dalam pengambilan surat lembur, maka mereka dianggap tidak ada loyalitasnya terhadap perusahaan.

Terdapat kasus pelanggaran terhadap hak maternitas buruh garmen di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung, Jakarta, dimana 80% buruh di sektor garmen tersebut merupakan perempuan. Para buruh perempuan itu bekerja di pabrik yang memasok busana untuk merek-merek ternama dunia, seperti Zara, Express, dan Basic.

Berdasarkan data yang diutarakan oleh Ketua Forum Buruh Lintas Pabrik (FBLP), Jumisih, mayoritas buruh perempuan di KBN Cakung berstatus sebagai pegawai kontrak dan pekerja alih daya. Dengan memberi tahu kehamilan kepada atasan, para buruh perempuan tersebut tetap saja harus bekerja dengan target yang sama. Dalam 25 menit misalnya, buruh garmen yang rata-rata perempuan harus menyelesaikan pemasangan 25 kantong pakaian. Beban kerja itu juga terdiri dari 40 kerah dalam 25 menit, 20 pasang lengan selama 20 menit atau 300 bordir logo per jam. Jika target tidak tercapai, maka para buruh harus menutupi kekurangan pada hari yang sama, artinya, lembur tanpa upah.¹⁰

Hal yang serupa juga terjadi pada buruh perempuan yang bekerja pada perusahaan produsen es krim PT. Alpen Food Industry (AFI) atau biasa dikenal dengan merek dagang Aice. Buruh perempuan yang sedang hamil baru bisa bekerja secara *non-shift* apabila usia kandungan sudah tujuh bulan. Sebelum itu, masih harus mengangkat barang berat dan mendapatkan *shift* (waktu kerja) malam. Mereka wajib lembur meski sedang hamil dan sering kali tidak dibayar.¹¹

Terkait dengan hal tersebut sebenarnya dapat menimbulkan kekhawatiran bagi para buruh/pekerja karena secara terpaksa dalam

¹⁰ Abraham Utama, *Ratusan buruh busana terkenal di Jakarta 'terpaksa sembunyikan kehamilan'*, diakses dari <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-42414034>, pada 17 April 2023, pukul 18.30.

¹¹ Aisha Amelia Yasmin, Ika Krisnantari, dan Nashya Tamara, *Kasus Aice: Dilema Buruh Perempuan & Minimnya Kesetaraan Gender di Tempat Kerja*, diakses dari <https://www.vice.com/id/article/884bd4/dugaan-pelanggaran-hak-buruh-pabrik-es-krim-aice-bekasi-memicu-keguguran>, pada 18 Juli 2023, pukul 08.00.

menyetujui permintaan dari pengusaha untuk melaksanakan kerja lembur daripada harus berakibat pada kehilangan pekerjaan yang sangat mereka butuhkan sebagai sumber pendapatan bagi biaya yang dibutuhkan untuk hidup diri sendiri maupun keluarganya sehari-hari. Pada saat ini, realitas di lapangan pekerjaan yang terjadi yakni jumlah pekerja/buruh yang diperlukan pengusaha untuk bekerja pada perusahaannya lebih sedikit apabila dibandingkan dengan para pihak yang sedang mencari pekerjaan.

Keadaan tersebut yang mengakibatkan para pengusaha menjadi cenderung dalam memiliki kekuasaan secara utuh kepada para buruh/pekerjanya. Para pengusaha dapat bertindak semaunya sendiri untuk mengganti buruh/pekerja yang dirasa bertentangan dengan kehendaknya, seperti apabila terdapat buruh/pekerjanya tidak mengikuti keinginan perusahaan, serta kinerja dari buruh/pekerjanya tersebut tidak memuaskan.

Para buruh di Indonesia sangat membutuhkan perlindungan hukum lantaran memiliki kedudukan lemah dalam perusahaan. Jadi, hakikat dari perlindungan hukum ini difokuskan dalam melindungi para pekerja yang lemah kedudukannya oleh perilaku yang bertentangan dengan aturan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dari pihak yang lebih mempunyai kekuasaan terutama pada aspek ekonomi. Sebagai contoh, terlaksananya sistem pengupahan yang adil dan layak merupakan wujud dari jaminan perlindungan hukum bagi para buruh

demikian memperoleh penghidupan yang cukup bagi diri sendiri beserta keluarganya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN HAMIL YANG BEKERJA LEMBUR TANPA UPAH LEMBUR DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa rumusan masalah yang akan dianalisis, yaitu:

1. Bagaimana dampak berlakunya Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bagi pekerja perempuan hamil yang bekerja lembur tanpa upah lembur?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja perempuan hamil yang tidak memperoleh upah lembur dari perusahaannya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah tersebut, tujuan penulisan Skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Memahami dan menjelaskan tentang dampak berlakunya Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bagi pekerja perempuan hamil yang bekerja lembur tanpa upah lembur.
2. Memahami dan menjelaskan tentang perlindungan hukum bagi pekerja perempuan hamil yang tidak memperoleh upah lembur dari perusahaannya.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

- a. Skripsi ini diharapkan mampu untuk memberikan ilmu pengetahuan terutama tentang dampak berlakunya Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bagi pekerja perempuan hamil yang bekerja lembur tanpa upah lembur.
- b. Skripsi ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa ataupun para peneliti untuk penelitian berikutnya yang terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan hamil untuk memperoleh upah lembur.

Manfaat Praktis

- a. Skripsi ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para pihak yang terkait guna meningkatkan pemahaman mereka mengenai dampak

berlakunya Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bagi pekerja perempuan hamil yang bekerja lembur tanpa upah lembur.

- b. Skripsi ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam meningkatkan wawasan untuk para pembaca khususnya tentang perlindungan hukum bagi pekerja perempuan hamil yang tidak memperoleh upah lembur dari perusahaannya.

1.5. Kajian Pustaka

1.5.1. Perlindungan Hukum

1.5.1.1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan adalah suatu cara untuk melindungi hak-hak manusia agar tidak ada lagi tindakan sewenang-wenang. Sedangkan, hukum adalah aturan yang memiliki sifat memaksa yang dibentuk oleh badan resmi yang berwenang, serta bertujuan untuk menentukan tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat.¹²

Berkenaan dengan hal ini, menurut C.S.T. Kansil, perlindungan hukum adalah upaya hukum yang dilakukan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman serta bebas

¹² Hardi Fardiansyah dkk, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bali: CV. Intelektual Manifes Media, 2023, Hlm. 2.

dari berbagai gangguan dan ancaman.¹³ Berdasarkan pada pengertian tersebut, kemudian dapat disimpulkan bahwasannya perlindungan hukum ialah suatu upaya dalam memberi rasa aman terhadap kebutuhan manusia yang dilindungi dengan hukum.

Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan *rule of law*, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. Perlindungan hukum terkait dengan peran hukum dalam mengatur dan melindungi kepentingan masyarakat.¹⁴ Dalam konteks perlindungan bagi pekerja dan pengusaha, pemerintah perlu campur tangan dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan antara kedua pihak melalui peraturan perundang-undangan.¹⁵

Seluruh pekerja akan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal, semakin produktif, mempunyai dedikasi serta motivasi kerja yang tinggi bilamana pekerja itu memperoleh perlindungan hukum yang baik dan memadai. Perlindungan

¹³ Abdul Halim Barkatullah dkk, *Hukum Perseroan Indonesia*, Bandung: Nusamedia, 2018, Hlm. 73.

¹⁴ Parningotan Malau, *Corporate Crime - Kecelakaan di Tempat Kerja*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2022), Hlm. 46.

¹⁵ Niru Anita Sinaga, "Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia", <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/24/23>, Jurnal Universitas Suryadarma, Volume 6, Hlm. 67, diakses pada tanggal 14 Februari 2023 Pukul 16.00.

hukum ini diberikan supaya pekerja dapat mempergunakan semua yang menjadi haknya yang telah diberikan oleh hukum tersebut. Adanya perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang sedang hamil sangat penting eksistensinya, hal tersebut disebabkan karena di lapangan kerja juga besar kemungkinannya terjadi insiden yang tidak diharapkan.

1.5.1.2. Macam Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum terbagi dua, yakni perlindungan hukum preventif dan represif. Berikut penjelasannya:

- a. Perlindungan hukum preventif merupakan upaya hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya konflik atau perselisihan, atau sebagai upaya untuk mencegah pelanggaran hukum.
- b. Perlindungan hukum represif adalah bentuk perlindungan hukum yang dilaksanakan dalam hal penyelesaian suatu kejadian yang sudah terjadi/menyelesaikan sengketa.¹⁶

1.5.2. Ketenagakerjaan

1.5.2.1. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁶ Tasum dan Rani Apriani, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), Hlm. 97.

adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja menurut Pasal 1 angka (2) adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sedangkan menurut Pasal 1 angka (3) yang dimaksud dengan “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”¹⁷

Pekerja merujuk pada individu yang merupakan bagian dari angkatan kerja dan telah bekerja, baik untuk diri sendiri atau dalam relasi kerja dengan pemberi kerja (seperti perusahaan, pengusaha, badan hukum, dan lain sebagainya), dan menerima upah atau imbalan lainnya. Pekerja merupakan manusia yang memiliki kebutuhan sosial, seperti sandang, kesehatan, perumahan, ketentraman, dan lain sebagainya, serta untuk kehidupan masa depan dan keluarganya. Oleh karena itu, sebagai pihak yang lebih lemah dalam hubungan dengan majikan yang memiliki posisi yang lebih kuat, pekerja perlu dilindungi atas hak-haknya.

¹⁷ Nabiyla Risfa Izzati, *Penyalahgunaan Keadaan (Undue Influence) dalam Perjanjian Kerja - Karakteristik, Mekanisme Penyelesaian dan Pencegahan*, (Yogyakarta: PT Kanisius, 2021), Hlm. 44.

Pada praktiknya, sering kali kita menemui penggunaan kata "karyawan", "tenaga kerja", dan "pekerja/buruh" baik dalam tulisan maupun percakapan, baik secara formal maupun informal. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karyawan adalah pegawai, pekerja, orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah.¹⁸ Kata "karyawan" berasal dari kata dasar "karya" yang ditambahkan akhiran "-wan" yang berarti pekerja, dan sering digunakan mulai dari pabrik hingga kantor besar.

Menurut Payaman J. Simanjuntak, definisi tenaga kerja adalah penduduk yang berusia antara 14 sampai 60 Tahun adalah variabel dari tenaga kerja itu sedangkan orang-orang yang berusia dibawah 14 Tahun digolongkan bukan sebagai tenaga kerja. Sedangkan untuk usia 14 Tahun ke atas (remaja) yang mempunyai pekerjaan tertentu dalam suatu kegiatan ekonomi dan mereka yang tidak bekerja, sebenarnya mereka tidak dihitung sebagai angkatan kerja karena mereka yang masih bersekolah, juga wanita yang mengurus rumah tangga/keadaan

¹⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), "*Karyawan*", <http://kbbi.web.id/karyawan>, diakses 15 Februari 2023 pukul 11.00 WIB.

fisik tidak bekerja/tidak mencari pekerjaan tidak dikatakan sebagai angkatan kerja.¹⁹

1.5.2.2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi pekerja dari kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas.²⁰ Misalnya, dengan membuat peraturan yang bersifat memaksa pengusaha untuk tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para pekerja yang lebih lemah.

Hukum dalam UU Ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk melindungi baik pekerja maupun pengusaha. Tujuan ini mencakup dalam menjaga keseimbangan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha agar mereka dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:²¹

¹⁹ Ansori dan Joko Priyono, "Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja dan Upah Minimum Pekerja Terhadap Jumlah Kemiskinan di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2015", <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/JEB17/article/view/1344/4175>, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Volume 3 Nomor 1, 2018, Hlm. 557, Diakses pada tanggal 18 Juli 2023 Pukul 09.00.

²⁰ Mawardi Khairi dkk, Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, (Yogyakarta: Deepublish, 2021), hlm. 4.

²¹ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, 2020, h. 19

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

Hukum ketenagakerjaan sebagian besar bersifat imperatif, yang berarti harus diikuti. Hal ini penting untuk memberikan perlindungan bagi pekerja. Tanpa hukum yang bersifat imperatif yang biasanya dinyatakan dengan perkataan harus, wajib, tidak boleh, tidak dapat, dilarang, tujuan tersebut sulit tercapai.

1.5.3. Hak Normatif Pekerja

Hak normatif dapat dikatakan sebagai hak dasar bagi orang yang bekerja. Hak dasar diatur, dilindungi, serta mendapatkan jaminan yang terdapat dalam peraturan perundangan. Terpenuhinya suatu hak normatif bagi para pekerja memiliki dampak yang bersifat positif yang artinya bahwa hukum merupakan suatu perundang-undangan dan hukum itu didasarkan pada suatu fakta yang ada begitu berarti terlebih untuk pemenuhan hubungan industrial yang baik diantara para pekerja dan pemberi kerja.

Hak normatif dalam pelaksanaannya menjadi salah satu alat atau cara perlindungan terhadap suatu tindakan pemanfaatan sepihak terhadap pekerja oleh pengusaha yang muncul dan berkembang dalam kondisi apabila kedua belah pihak tidak memahaminya.²² Hak-hak pekerja itu sendiri dianggap sebagai hak asasi manusia, karena berhubungan dengan hak untuk hidup yang layak seperti yang tercantum dalam UUD NKRI Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak asasi manusia ini adalah hak yang tidak boleh dikurangi dalam keadaan apapun.

1.5.4. Kerja Lembur

1.5.4.1. Pengertian Kerja Lembur

Kerja lembur merupakan suatu situasi atau aktivitas kerja dimana dimulai oleh pengusaha yang dituntut untuk mencapai target produksi guna meningkatkan produksi perusahaan di pasaran. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan meminta buruh atau pekerja untuk bekerja di luar jam kerja normal. Normal di sini berarti buruh bekerja lebih lama di dalam

²² Carina dkk, Tinjauan Tentang Hak-Hak Normatif Pekerja Bagi Tenaga Kerja Atas Dilakukanya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Yang Mengalami Kesulitan Finansial, Jurnal Darma Agung, Vol. 01, No. 08, September 2013, Hlm 190.

perusahaan, yang berarti ada perubahan dalam jangka waktu kerja yang melewati waktu yang seharusnya.

Pada dasarnya, kerja lembur adalah hak bagi pekerja atau buruh. Arti dari hak ini adalah pekerja dapat memilih apakah akan bekerja lembur sesuai dengan permintaan pengusaha atau majikan.²³ Kerja lembur biasanya diperlukan dalam situasi darurat atau dalam jangka waktu tertentu, misalnya: ada pekerja yang sakit dan tidak dapat masuk kerja maka pekerja lain akan menggantikan untuk menutupi kekurangan tersebut dan harus bekerja lembur. Dalam kerja lembur ini, pekerja berhak mendapatkan upah tambahan.

1.5.4.2. Syarat Kerja Lembur

Kedudukan kerja lembur pada dasarnya adalah hak pekerja yang artinya, pekerja tidak boleh sedikitpun dipaksa untuk mau bekerja lembur. Terdapat dua syarat agar bekerja lembur adalah sah, yakni:

1. Syarat pertama adalah harus ada perintah dari pengusaha;
2. Syarat kedua adalah perlu adanya persetujuan tertulis atau melalui media digital dari pekerja yang bersangkutan untuk bekerja lembur.²⁴

²³ Anita Sindar RMS dan Jamal Purba, Penentuan Karyawan Lembur dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP), Jurnal Inkofar, Vol.1 No.2, 2018, Hlm 41.

²⁴ Aldiansah Pratama dan Asri Wijayanti, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Upah Lembur di Perusahaan Alih Daya", <https://journal.trunojoyo.ac.id/rechtidee/article/download/10767/pdf>.

Pengusaha wajib untuk membuat daftar mengenai pekerja/buruh yang melakukan kerja lembur beserta durasi waktu kerja lemburnya.²⁵ Adanya perintah pengusaha dan persetujuan pekerja inilah yang menentukan keabsahan kerja lembur ditinjau dari materilnya. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:

1. Membayar upah lembur,
2. Memberikan kesempatan bagi pekerja untuk beristirahat dengan cukup,
3. Memberikan makanan dan minuman dengan jumlah kalori minimal 1.400 jika kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih.²⁶

Tujuan dari memberikan makanan dan minuman dengan jumlah kalori minimal 1.400 saat kerja lembur selama 3 jam atau lebih adalah untuk menjaga kesehatan pekerja. Jenis makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja saat lembur ditentukan oleh ahli gizi.²⁷

Rechtidee Jurnal Hukum, Volume 17 Nomor 1, 2022, Hlm. 163, Diakses pada tanggal 18 Februari 2023 Pukul 12.30.

²⁵ Saifuddin Bachrun, *Penggajian Terintegrasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2019, hlm. 362.

²⁶ Sonny Taufan & Swisca Yolanda H., *Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Rasibook, 2015, hlm. 86.

²⁷ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *op.cit.*, h. 285.

1.5.4.3. Waktu Kerja Lembur

Berdasarkan pada Undang-Undang Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, waktu kerja lembur merupakan waktu kerja yang melebihi 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Kerja lembur ini paling lama dilaksanakan dalam jangka waktu 4 (empat) jam sehari serta seminggu dengan kurun waktu 18 (delapan belas) jam.

Pengaturan terhadap waktu kerja yang berlebih atau lembur sebagaimana tercantum pada Pasal 78 ayat (2) yang mengatur bahwa pengusaha diwajibkan memberi upah kerja lembur dalam mempergunakan tenaga pekerja yang bekerja melewati waktu kerja sudah ditentukan.²⁸

1.5.5. Upah

1.5.5.1. Pengertian Upah

Upah adalah hak karyawan yang paling pokok dan fundamental. Hal ini merujuk pada kompensasi yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai perjanjian, kesepakatan, atau peraturan yang

²⁸ Sarbini, *Pekerja Alih Daya Dimensi Undang-Undang Cipta Kerja*, Klaten: Lakeisha, 2021, hlm. 63.

berlaku.²⁹ Upah kerja lembur adalah salah satu jenis upah yang diberikan kepada pekerja yang telah bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan. Hal ini dilakukan sebagai bentuk kompensasi tambahan.

Mendapatkan upah adalah tujuan utama para pekerja. Mereka selalu berharap agar upah mereka meningkat dari waktu ke waktu. Upah merupakan salah satu faktor yang membantu meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah telah menetapkan kebijakan pengupahan untuk memastikan bahwa pendapatan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup

²⁹ Luis Marnisah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*, Yogyakarta: Deepublish, 2019, hlm. 75.

yang layak bagi setiap pekerja. Kebijakan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Di dalam hubungan perburuhan antara majikan dan buruh, upah adalah suatu hal esensial. Upah mempunyai kedudukan yang penting bagi para buruh karena dengan upah ia harus menghidupi diri dan keluarganya.

Beberapa perusahaan masih melakukan pemotongan upah buruh tanpa alasan yang sah, ada juga kasus di mana perempuan dan pria diperlakukan secara diskriminatif, dan masih banyak buruh yang terpaksa bekerja lembur tanpa mendapatkan upah sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Permasalahan upah di Indonesia merupakan suatu hal yang cukup sering dipermasalahkan antara pekerja dengan pengusaha, yang dapat mengakibatkan tidak harmonisnya hubungan kerja. Ketika sebuah perusahaan menetapkan jam kerja lembur, perusahaan juga harus memberikan upah yang adil kepada pekerjanya. Upah memainkan peran yang penting dalam motivasi seseorang untuk bekerja untuk orang lain.

1.5.5.2. Tujuan Pemberian Upah

Tujuan pemberian upah oleh perusahaan adalah untuk ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin. Salah satunya yaitu untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, dimana pemberian upah yang adil dan benar akan meningkatkan

motivasi kerja karyawan sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat. Sebaliknya, jika pemberian upah tidak benar, maka dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan bahwa, “setiap manusia/karyawan mengharapkan kompensasi (gaji/upah) dari prestasi yang diberikannya dalam mendukung faktor motivasi kerja”.³⁰

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dalam memotivasi karyawan, ada dua faktor yang harus diperhatikan oleh pemilik perusahaan agar tujuan pemberian upah ini bisa lancar, yaitu:

1. Faktor eksternal, merupakan pembentukan motivasi kerja karyawan yang berasal dari luar diri karyawan atau juga disebut dengan faktor pemeliharaan yang terdiri dari hubungan antarpribadi dan tunjangan. Maksud dari hubungan antarpribadi adalah hubungan ketentraman baik antara karyawan dengan pemilik perusahaan ataupun sesama karyawan.

³⁰ M. Dilif Lailun Ni'am, Bambang Suyadi, dan Hety Mustika Ani, “Pengaruh Upah terhadap Motivasi Kerja Karyawan”, <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPE/article/download/8317/5747>, Jurnal Pendidikan Ekonomi, Volume 12 Nomor 2, Diakses pada tanggal 19 Februari 2023 Pukul 07.30.

2. Faktor internal merupakan pembentukan motivasi kerja karyawan yang berasal dari luar diri karyawan atau disebut dengan faktor motivasional yang terdiri dari pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi individu.

Kasmir mengatakan bahwa “salah satu tujuan utama dari seseorang untuk bekerja adalah karena ingin memperoleh sejumlah penghasilan” dan didukung oleh pendapat Hasibuan yang mengatakan bahwa “seseorang berperilaku/bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (materiil dan non-materiil) yang akan memberikan kepuasan baginya dalam mendukung motivasi kerjanya”, sedangkan maksud materiil dan non-materiil adalah kebutuhan akan penghasilan yang berupa uang dan bukan uang.³¹

Pasal 88 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditetapkan bahwa:

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana

³¹ Ibid. hlm 196.

pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.

c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- 1) Upah minimum.
- 2) Upah kerja lembur.
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah.
- 7) Denda dan potongan upah.
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

d. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

1.5.5.3. Sistem Pengupahan di Indonesia

Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H. menyatakan bahwa; “Standar upah yang dipersyaratkan dalam hukum adalah sistem pengupahan ditentukan oleh standar yang dibuat atas negoisasi dari perjanjian tawar menawar bersama antara buruh dengan pengusaha yang tentu tidak ada bentuk penekanan dan bentuk paksaan apalagi bentuk ancaman agar benar-benar terwujud keluwesan harmonisasi dalam perundingan bersama”. Untuk mencapai sistem yang lebih baik, kedua belah pihak dapat melakukan perundingan atau negoisasi. Keuntungan dari alternatif sistem antara lain:

1. Upah yang lebih mencerminkan kemampuan dan kemauan perusahaan serta kesejahteraan yang lebih baik bagi pekerja yang bekerja dengan baik.
2. Peran upah sebagai pendorong motivasi lebih terlihat, karena karyawan akan berusaha mengoptimalkan produktivitas mereka agar perusahaan mampu mencapai kinerja yang lebih unggul. Sebab, melalui peningkatan kinerja ini, pendapatan yang lebih besar juga bisa diperoleh.
3. Hak buruh agar tenaganya diberi kedudukan yang lebih tinggi dari modal dan alat produksi lainnya. Pemerintah harus menjaga agar buruh tidak dipandang sebagai faktor produksi semata, akan tetapi melindungi harkat dan martabat buruh

sebagai manusia utuh serta menjamin hak-hak kemanusiaan lainnya.

4. Penghasilan buruh belum diarahkan pada tingkat yang layak sesuai dengan konsep “penawaran dan permintaan” sebagai kesepakatan bersama ternyata belum melahirkan perjanjian perburuhan baik yang dilakukan secara individu maupun secara kolektif.
5. Dalam menanggulangi aksi mogok buruh yang berakibat pemutusan hubungan kerja dan *lock-out* perusahaan mengenai penghasilan, masih menggunakan aspek pidana, padahal yang seharusnya adalah menerapkan aspek keperdataan.
6. Bukan atas kesepakatan antara buruh atau melalui wakil organisasi buruh dengan perusahaan atau organisasi pengusaha. Penentuan standar penghasilan, termasuk di dalamnya komponen pengupahan buruh lainnya.
7. Diperlukan campur tangan pemerintah dalam penentuan pendapatan untuk menanggulangi dan menjaga stabilitas negara.

1.5.6. Perjanjian Kerja

1.5.6.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian merupakan salah satu asal dari timbulnya kewajiban selain undang-undang. Secara umum, perjanjian

diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdara yang menyatakan: “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yang buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah (pasal 1601 a BW/KUH Perdata). Terdapat tiga faktor yang mengindikasikan adanya hubungan kerja, yaitu:

1. Adanya pekerjaan yang perlu diselesaikan.
2. Adanya instruksi (bekerja berdasarkan petunjuk dari atasan/pemberi kerja).
3. Adanya pembayaran upah.

Syarat sah perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, salah satunya adalah sebab yang halal, artinya merujuk pada sesuatu yang sesuai dengan norma-norma sosial, moral, dan hukum yang berlaku. Dalam menyusun perjanjian tenaga kerja, panduan hukumnya dijelaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam setiap perjanjian tentu terdapat prestasi yang harus dijalankan; dalam konteks perjanjian kerja, tanggung jawab pengusaha terdiri dari kewajiban melakukan suatu prestasi untuk kepentingan para pekerjanya. Ini mencakup kewajiban pembayaran upah, penyediaan waktu istirahat serta cuti

tahunan, dan tanggung jawab dalam mengatur perawatan dan pengobatan.

Perjanjian kerja harus timbul dari persetujuan antara pengusaha dan pekerja. Pada Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Maksud dari pengertian tersebut adalah bahwa dalam kontrak yang dibentuk antara pekerja dan pengusaha, harus memuat persyaratan pekerjaan serta hak dan tanggung jawab yang melekat pada setiap pihak, dan semua itu harus dijelaskan secara rinci dalam perjanjian kerja.

Ketentuan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan hukum yang berlaku. Jika terjadi ketidaksesuaian, maka isi perjanjian tersebut dapat dibatalkan menurut hukum, dan yang akan berlaku adalah aturan yang telah diundangkan. Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama tetap mengikuti prinsip yang dijelaskan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdato), yang mengamanatkan empat syarat untuk memastikan keabsahan suatu perjanjian, yaitu:

1. Sepakat mereka mengikat dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;

3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal

Perjanjian yang dihasilkan harus melibatkan hak dan tanggung jawab pekerja dan serikat pekerja, hak dan kewajiban pengusaha, jangka waktu berlakunya perjanjian tersebut, serta tanda tangan dari semua pihak yang terlibat dalam pembuatan perjanjian tersebut. Perjanjian kerja tidak boleh mencakup unsur tekanan atau pemaksaan, dan perjanjian tersebut bukan hasil dari paksaan yang merugikan salah satu pihak. Perjanjian kerja sebagai landasan sebelum terjalannya hubungan kerja, haruslah diciptakan dengan penuh integritas, yaitu memperhatikan keadilan bagi baik pengusaha maupun pekerja, karena keduanya akan terikat dalam relasi kerja.³²

1.5.6.2. Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja

Dalam membuat suatu perjanjian selain perlu mengikuti pedoman yang ada dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), serta memperhatikan asas-asas yang terkandung dalam perjanjian. Jika diperlukan, juga harus mempertimbangkan regulasi hukum lain yang secara spesifik mengatur jenis perjanjian tertentu. Dilihat dari pengaturan

³² Kurniadi Prasetyo, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.3, No.1, 2019, Hlm. 181.

perjanjian secara umum, prinsip kebebasan untuk berkontrak tercermin dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang mengemukakan bahwa semua kontrak/perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, ini berarti bahwa para pihak yang terlibat dalam perjanjian memiliki kebebasan untuk mengatur isi dari perjanjian tersebut sesuai dengan keinginan mereka.

Penjelasan lebih lanjut tentang prinsip kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian Indonesia mencakup ruang lingkup sebagai berikut:

1. Kebebasan untuk menetapkan atau tidak menetapkan perjanjian;
2. Kebebasan untuk memilih dengan siapa perjanjian akan dibuat;
3. Kebebasan untuk menentukan atau memilih kausa di balik perjanjian yang dibuat;
4. Kebebasan untuk menentukan obyek dari perjanjian;
5. Kebebasan untuk menentukan syarat-syarat perjanjian, termasuk hak untuk menerima atau menolak ketentuan undang-undang yang bersifat opsional.

Prinsip kebebasan berkontrak memiliki peranan penting dalam hukum perjanjian. Namun, kebebasan berkontrak tidak

berarti bahwa pihak-pihak dapat membuat kontrak tanpa batasan. Mereka tetap harus mematuhi persyaratan sahnya perjanjian, termasuk persyaratan umum yang dijelaskan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), serta persyaratan khusus yang berlaku untuk jenis perjanjian tertentu. Walaupun prinsip kebebasan berkontrak ini ada, namun hal ini tidak berarti bahwa kebebasan tersebut tidak terbatas. Prinsip ini bertujuan memberikan kebebasan bagi para pihak untuk:

- a. *Pertama*, membuat atau tidak membuat perjanjian;
- b. *Kedua*, mengadakan perjanjian dengan siapapun;
- c. *Ketiga*, menentukan isi perjanjian, pelaksanaannya, dan syarat-syaratnya;
- d. *Keempat*, memutuskan bentuk perjanjian, apakah tertulis atau lisan.

Penggunaan prinsip kebebasan berkontrak dalam pembentukan perjanjian tenaga kerja bisa diimplementasikan, yang berarti pihak-pihak memiliki fleksibilitas dalam mengatur isi klausul perjanjian kerja, tetapi tetap harus mematuhi persyaratan sah perjanjian sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yaitu sepakat, cakap, hal tertentu dan sebab yang halal. Sebab yang halal berarti sesuai dengan norma-norma sosial, moral, dan

hukum yang berlaku, termasuk Undang-Undang ketenagakerjaan. Negara juga memiliki hak untuk ikut campur dalam menentukan isi perjanjian melalui peraturan hukum, agar tidak melanggar ketertiban umum dan etika.³³

1.5.6.3. Ruang Lingkup Perjanjian Kerja

Ruang lingkup perjanjian memiliki cakupan yang luas, terutama ketika dilihat dalam konteks hukum ketenagakerjaan yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, salah satu regulasinya melibatkan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja. Hubungan kerja ini diatur melalui perjanjian kerja yang persyaratannya ditegaskan dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang meliputi hal-hal sebagai berikut:

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

³³ Taun Taun, *op.cit.*, h. 1.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada prinsipnya, kriteria perjanjian kerja ini sejalan dengan prasyarat sahnya perjanjian secara umum, seperti yang diuraikan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Namun, dalam konteks perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan, dapat dibedakan menjadi dua bagian: yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Regulasi ini dijelaskan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan dibedakannya jenis perjanjian kerja ini, persyaratan yang lebih spesifik untuk masing-masing jenis perjanjian dapat diterapkan untuk perjanjian kerja waktu tertentu dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibedakan.

Jika perusahaan berencana untuk mempekerjakan individu melalui kontrak kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu maka pekerjaan tersebut akan diselesaikan dalam rentang waktu yang ditentukan, baik dari segi sifat pekerjaan atau batasan waktu penyelesaian. Oleh karena itu, jika pekerjaan ini diperlukan secara berkelanjutan di perusahaan, metode kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu tidak dapat digunakan. Apabila perusahaan mempekerjakan pekerja melalui

kontrak kerja dengan waktu yang telah ditentukan, periode waktunya dibatasi hingga 2 (dua) tahun paling lama, dengan kemungkinan perpanjangan selama 1 (satu) tahun, dan pembaruan kontrak hingga maksimal 2 (dua) tahun. Apabila perusahaan melanggar ketentuan ini, maka status pekerja tersebut berubah menjadi karyawan dengan kontrak waktu tidak ditentukan (karyawan tetap).³⁴

1.5.6.4. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja akan berakhir dalam situasi berikut:

1. Pekerja telah meninggal dunia
2. Berakhirnya masa berlaku perjanjian kerja
3. Putusan pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap.
4. Terjadinya kondisi atau kejadian yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan selesainya hubungan kerja.³⁵

³⁴ Taun Taun, Op.cit., hlm 10.

³⁵ Kusbianto dan Dian Hardian Silalahi, Op.cit., hlm 44.

1.6. Metode Penelitian

1.6.1. Jenis Penelitian

Penulisan Skripsi ini diuraikan dengan jenis penelitian hukum normatif. Pengertian dari penelitian hukum normatif adalah proses penelitian untuk meneliti dan mengkaji tentang hukum sebagai norma, aturan, asas hukum, prinsip hukum, doktrin hukum, teori hukum dan kepustakaan lainnya untuk menjawab permasalahan hukum yang diteliti.³⁶ Oleh karena itu, penelitian hukum normatif pada Skripsi ini menggunakan studi dokumen yang melibatkan penggunaan sumber hukum seperti undang-undang, putusan pengadilan, kontrak, prinsip-prinsip hukum, teori hukum, serta pandangan para pakar hukum.

Penelitian hukum normatif (normatif law research), adalah bentuk penelitian hukum yang menganalisis hukum dalam bentuk norma atau prinsip yang berlaku dalam masyarakat, dan digunakan sebagai panduan untuk tindakan individu. Oleh karena itu, dalam Skripsi ini, penelitian hukum normatif menfokuskan pada analisis sistem norma sebagai objek studi. Sistem norma yang dijadikan objek studi meliputi unsur-unsur norma hukum yang mengandung nilai-nilai mengenai bagaimana perilaku manusia seharusnya.³⁷

³⁶ Suyanto, *Metode Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif, Empiris dan Gabungan*, Unigres Press, Gresik, 2022, hlm. 88.

³⁷ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, 2020, hlm. 52.

Penelitian ini menggunakan pendekatan sebagai berikut:

1. Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach)

Pendekatan perundang-undangan dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis segala peraturan dan regulasi hukum yang relevan dengan isu yang sedang ditangani.

2. Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach)

Pendekatan konseptual ini dimulai dengan menggali pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang ada dalam ilmu hukum.³⁸

Pemahaman tentang pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin ini menjadi landasan untuk merumuskan argumen hukum yang bisa menjawab isu hukum yang tengah dihadapi.

1.6.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data sekunder (data kepustakaan dan dokumen hukum) yang umumnya dikenal sebagai bahan hukum yang meliputi; bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier atau bahan non hukum. Bahan hukum atau data sekunder diperinci dalam berbagai macam tingkatan, yaitu;

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat secara umum (seperti peraturan perundang-

³⁸ Djulaeka dan Devi Rahayu, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2019, hlm. 33.

undangan) atau mengikat pihak-pihak yang terlibat (seperti kontrak, konvensi, dokumen hukum, putusan hakim) dan memiliki otoritas yang diakui. Bahan hukum ini merupakan pokok dan utama dalam penelitian hukum ini dan terdiri dari:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- b. Bahan hukum sekunder: Mencakup berbagai sumber seperti buku hukum, jurnal hukum yang memuat prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan ahli hukum (doktrin), hasil riset hukum, kamus hukum, serta ensiklopedia hukum.
- c. Bahan non-hukum, yaitu bahan penelitian yang tidak berhubungan dengan hukum, tetapi relevan dengan bidang

penelitian, seperti laporan tahunan perusahaan, kamus bahasa, dan ensiklopedia umum. Bahan non hukum menjadi penting karena mendukung dalam proses analisis terhadap bahan hukum.³⁹

1.6.3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi; pengumpulan data primer dan data sekunder (kepuustakaan dan dokumen tertulis) melalui studi pustaka dan studi dokumen. Studi kepuustakaan (library research) dilaksanakan dengan jalan meneliti dokumen-dokumen yang tersedia. Ini melibatkan mengumpulkan data dan informasi dari berbagai sumber seperti buku, literatur ilmiah, regulasi hukum, dan bahan tertulis lain yang relevan dengan topik penelitian,⁴⁰ yaitu dengan jalan mencari, mempelajari, mencatat, dan menafsirkan hal-hal yang berkaitan dengan objek penelitian.

Bahan hukum dikumpulkan melalui langkah-langkah inventarisasi dan identifikasi peraturan perundang-undangan, serta klasifikasi dan sistematisasi bahan hukum yang relevan dengan isu penelitian. Teknik tersebut digunakan untuk mendapatkan adanya landasan hukum serta adanya konsep pengkajian peraturan

³⁹ Muhaimin, op.cit., h. 60.

⁴⁰ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013, hlm. 224.

perundang-undangan, buku, dokumen, arsip, dan penelitian lainnya yang berkaitan dengan PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN HAMIL YANG BEKERJA LEMBUR TANPA UPAH LEMBUR DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG.

1.6.4. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan tahap yang paling penting dan menentukan dalam penulisan Skripsi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif analisis. Deskriptif mencakup analisis terhadap isi dan struktur dari hukum yang berlaku, yakni kegiatan yang dilaksanakan oleh penulis untuk mengidentifikasi isi dan interpretasi dari peraturan hukum yang digunakan sebagai acuan dalam mengatasi masalah hukum yang menjadi fokus penelitian, khususnya dalam hal PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN HAMIL YANG BEKERJA LEMBUR TANPA UPAH LEMBUR DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG.

Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis kualitatif terhadap data primer dan sekunder, yang dimana meliputi isi dan struktur hukum positif. Kemudian data yang dirasa cukup tersebut akan dikumpulkan lalu disusun dan diklasifikasikan yang kemudian dianalisis berdasarkan pendekatan-pendekatan tersebut. Apabila data telah dikumpulkan, sehingga penulis menjelaskan secara rinci dan sistematis sehingga dapat menghasilkan gambaran menyeluruh yang bisa dimengerti dengan jelas, dan pada akhirnya merumuskan kesimpulan yang tepat.

1.6.5. Sistematika Penulisan

Penulis melakukan penjabaran bab-bab penelitian yang berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN HAMIL YANG BEKERJA LEMBUR TANPA UPAH LEMBUR DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG.” Adapun sistematika penulisan disusun untuk mempermudah pemahaman terhadap penelitian ini mudah untuk dipahami, yakni sebagai berikut ini:

Bab Pertama merupakan pendahuluan yang mencakup mengenai gambaran secara umum tentang materi secara keseluruhan yang akan dibahas. Dalam bab pertama terdiri atas beberapa sub bab

di dalamnya, yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka yang menjadi landasan dalam penulisan yang berisi teori-teori dan dasar hukum, metode penelitian.

Bab kedua akan menjelaskan mengenai penjabaran dari rumusan masalah yang pertama, yakni tentang dampak berlakunya Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bagi pekerja perempuan hamil yang bekerja lembur tanpa upah lembur.

Bab ketiga akan mengulas secara rinci mengenai penjabaran dari rumusan masalah yang kedua, yakni tentang perlindungan hukum bagi pekerja perempuan hamil yang bekerja lembur tanpa upah lembur yang akan dibagi menjadi dua sub bab di dalamnya, yang dimana pada sub bab pertama akan membahas mengenai perlindungan hukum preventif bagi pekerja perempuan hamil yang bekerja lembur tanpa upah lembur. Pada sub bab kedua akan menjelaskan tentang perlindungan hukum represif bagi pekerja perempuan hamil yang bekerja lembur tanpa upah lembur.

Bab keempat berisi kesimpulan dan saran. Bertujuan supaya mengetahui poin penting dalam penelitian supaya tersampaikan dengan sempurna kepada pembaca. Sedangkan saran dibuat agar dapat memberikan manfaat bagi pembaca.