

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Adagium hukum "*het recht hinkt achter de feiten aan*," yang berarti hukum tertinggal di belakang perkembangan masyarakat, menekankan perlunya adaptasi hukum agar tetap relevan. Prinsip ini menunjukkan bahwa hukum harus berkembang untuk mencerminkan realitas situasi terbaru. Hukum di Indonesia, seperti halnya sistem hukum lainnya, harus menyesuaikan diri dengan perubahan zaman agar tidak menjadi usang. Hal ini terutama terlihat dalam bidang hukum ketenagakerjaan, di mana munculnya pola kerja baru menuntut penyesuaian hukum guna memastikan tata kelola yang adil dan efektif.¹ Sifat masyarakat yang dinamis mengharuskan kerangka hukum, termasuk yang mengatur ketenagakerjaan, tetap responsif dan berorientasi ke depan.

Perkembangan signifikan dalam dunia kerja adalah meningkatnya pengaturan hubungan kerja *flexible work*. Hubungan kerja *flexible work* merupakan konsep pengaturan kerja yang memberikan fleksibilitas kepada pekerja dan pemberi kerja dalam mengatur waktu, tempat, dan cara kerja.² Pengaturan ini dapat memiliki berbagai bentuk, termasuk konsep *telecommuting*, di mana pekerja bekerja dari lokasi di luar kantor tradisional,

¹ Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Abadi, 2020., hlm 15.

² Noor Ritawaty, *et al.* "Analisis Studi Literatur Tantangan Penerapan *Flexible working*". *Jurnal Syntax Admiration*, Volume 5, Nomor 6, (2024), hlm.15.

konsep *compressed workweeks* di mana pekerja bekerja dengan jam kerja lebih panjang dalam jumlah hari yang lebih sedikit, konsep *flextime* yang memungkinkan pekerja menyesuaikan waktu mulai dan selesai kerja serta *job sharing*, di mana dua atau lebih pekerja berbagi tanggung jawab dari satu posisi penuh waktu.³ *Flexible work* menawarkan manfaat seperti keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dan peningkatan produktivitas, tetapi juga menghadirkan tantangan dalam hal perlindungan hukum dan regulasi.

Pola kerja yang adaptif dan berorientasi pada hasil semakin diminati oleh pekerja dan pemberi kerja, hal ini menunjukkan pergeseran preferensi yang pesat terhadap fleksibilitas kerja. Berdasarkan data dari *data.goodstats*, sebanyak 87% pekerja di Indonesia bersedia menerima pengurangan pendapatan demi mendapatkan pengalaman kerja yang fleksibel, sementara 68% pekerja lebih memilih pemberi kerja yang menawarkan fleksibilitas kerja. Kebutuhan akan hubungan kerja *flexible work* semakin tinggi, terutama bagi pekerja yang telah berkeluarga memiliki anak, dan perempuan, untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga.⁴ Survei *MicroSave Consulting* bersama Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) pada tahun 2023 terhadap 400 responden menunjukkan bahwa 66% perempuan usia 26-35 tahun memilih sektor informal karena fleksibilitas jam kerja, akibat kurangnya regulasi terkait hubungan kerja *flexible work* di

³ *Ibid*

⁴ Mochamad Rafli, GoodStats, "87% Pekerja Rela Gajinya Dipangkas Demi Bisa Kerja Fleksibel", <https://data.goodstats.id/statistic/87-pekerja-rela-gajinya-dipangkas-demi-bisa-kerja-fleksibel-e4fUs>, diakses pada tanggal 10 November 2024.

Indonesia.⁵ Kurangnya pengaturan hukum terkait fleksibilitas kerja telah berdampak pada rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan yang hanya mencapai 55,77% pada 2023, jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki yang mencapai 81,6% menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023.⁶

Kerangka hukum di Indonesia terkait dengan pengaturan hubungan kerja *flexible work* saat ini masih belum berkembang dengan baik. Pengaturannya masih bersifat parsial dan belum komprehensif. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) hanya mengatur bentuk hubungan kerja tertentu seperti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan kerja paruh waktu, namun tidak secara spesifik mengatur aspek fleksibilitas lokasi dan waktu kerja sebagaimana konsep *flexible work* secara utuh. Demikian pula Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut sebagai PP No. 35/2021) masih menitikberatkan pada aspek-aspek administratif dan prosedural hubungan kerja formal, dan belum menyentuh aspek fleksibilitas lokasi atau kerja jarak jauh (*remote work*).

Pemerintah Indonesia telah mengupayakan reformasi hukum melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebagai tindak

⁵ “Kemen PPPA dan MicroSave Consulting (MSC) Luncurkan Hasil Studi Pekerja Informal Perempuan dalam Ekonomi Digital”, <https://www.kemenpppa.go.id/page/view/NTIyOA==>, diakses pada 29 September 2024.

⁶ Badan Pusat Statistik, “Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2021-2023”, <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjIwMCMy/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>, diakses pada 26 September 2024.

lanjut pemerintah mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Undang-undang ini menggunakan metode *omnibus law* untuk merevisi berbagai undang-undang sektor, termasuk bidang ketenagakerjaan. Tujuannya adalah meningkatkan ekosistem investasi dan perluasan lapangan kerja, termasuk perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Namun, meskipun terdapat upaya untuk mendorong fleksibilitas dalam struktur ketenagakerjaan, UU No. 6 Tahun 2023 masih belum secara eksplisit mengatur tentang hubungan kerja fleksibel, baik dalam konteks fleksibilitas waktu maupun lokasi kerja sebagaimana diatur secara lebih progresif dalam hukum ketenagakerjaan di Inggris.

Ketidajelasan definisi dan ruang lingkup membuat implementasinya sulit dijamin. Kurangnya regulasi khusus ini menciptakan kekaburan hukum terkait hak dan kewajiban baik bagi pemberi kerja maupun pekerja dalam pengaturan kerja fleksibel. Ketiadaan pedoman hukum yang jelas dapat menyebabkan perselisihan serta kurangnya perlindungan bagi pekerja dalam sistem kerja ini.

Negara Indonesia mengatur hubungan kerja melalui perjanjian kerja yang berlandaskan prinsip-prinsip hukum perdata, di mana suatu perjanjian harus memenuhi unsur kesepakatan, kecakapan, objek yang jelas, dan sebab yang sah sesuai dengan Kitab Undang – Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata).⁷ Perjanjian kerja dalam *flexible work* mengacu pada asas

⁷ M. S. Alfarisi, *et.al.*, “Penerapan Perjanjian Perjanjian Kerja di Indonesia dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer),” *Legalitas: Jurnal Hukum*, Vol. 15, No. 1, 2023, hlm 91.

kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Ayat 1 KUHPerdara, namun sering kali terdapat ketimpangan posisi tawar yang membuat klausa lebih menguntungkan pemberi kerja⁸. Ketimpangan ini terlihat dalam pengaturan seperti pengupahan berbasis *output* yang berpotensi melanggar asas itikad baik sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Ayat 3 KUH Perdata.⁹

Konstruksi hukum perjanjian kerja dalam konteks *flexible work* tidak dapat dilepaskan dari ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata yang mengatur syarat sahnya suatu perjanjian. Pasal 1320 KUH Perdata menetapkan empat syarat yaitu adanya kesepakatan yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal.¹⁰ Berdasarkan praktik hubungan kerja *flexible work*, sering kali syarat sepakat dan sebab yang halal berpotensi bermasalah apabila perjanjian dibuat secara sepihak oleh pemberi kerja tanpa adanya ruang negosiasi dari pekerja. Meskipun secara formal pekerja dianggap telah sepakat dengan isi perjanjian, namun dalam kenyataannya, persetujuan tersebut sering diperoleh melalui tekanan kebutuhan ekonomi atau kondisi kerja yang tidak menawarkan pilihan alternatif.¹¹ Ketika unsur kesepakatan tidak dibentuk secara bebas dan sadar, maka dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut cacat secara moral dan berpotensi batal demi hukum.

⁸ *Ibid*

⁹ *Ibid.*, hlm 92.

¹⁰ Dina Haryati Sukardi & Dian Herlambang., "Penerapan Perjanjian Kerja Antara Direktur Dan Karyawan Terkait Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata," *Pranata Hukum*, Vol. 15, No. 2, 2020, hlm 9.

¹¹ *Ibid*

Penelitian ini akan memaparkan salah satu contoh bentuk perjanjian kerja *flexible work* di Indonesia yaitu perjanjian kerja Mazarzo Wedding Organizer, di mana hubungan kerja dibentuk melalui kontrak kerja untuk posisi *freelance crew* dengan skema kerja berbasis proyek per acara. Perjanjian ini tidak dituangkan dalam bentuk kontrak tertulis yang memenuhi unsur formalitas perjanjian kerja menurut UU Ketenagakerjaan, melainkan lebih menyerupai SOP internal yang memuat kewajiban dan hak secara sepihak dari pemberi kerja. Berdasarkan perspektif hukum perdata, perjanjian ini berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan perlindungan hukum karena tidak memberikan ruang negosiasi dan tidak mencerminkan prinsip kesepakatan secara sejajar sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata dan asas keadilan dalam perjanjian kerja.

Sebaliknya, Negara Inggris telah menetapkan kerangka hukum yang lebih komprehensif untuk pengaturan hubungan *flexible work*. Inggris mengatur *flexible work* dalam *Employment Rights Act 1996* yang direvisi kembali pada aturan *The Flexible working (Amendment) Regulations 2023*. Peraturan ini mengizinkan pekerja untuk meminta haknya agar dapat mengajukan hubungan kerja *flexible work (Right to Request)* sejak hari pertama.

Akibat dari diberlakukannya pengaturan ini, Negara Inggris menunjukkan bahwa 72% pemberi kerja di Inggris mengalami peningkatan produktivitas setelah menerapkan hubungan kerja *flexible work*.¹² Selain itu, 85% pekerja

¹² Isabel Jackson, People No Management, "No Going Back: Trial Of *Flexible working* For Frontline Staff Shows Boost To Job Satisfaction And Wellbeing," *People Management*, diakses dari <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1880930/no-going-back-trial-flexible-working-frontline-staff-shows-boost-job-satisfaction-wellbeing>., diakses pada tanggal 10 November 2024.

melaporkan adanya perbaikan dalam keseimbangan *work-life balance* mereka.¹³ Keberhasilan sistem ini didukung oleh *platform* digital terpadu yang berfungsi untuk memantau kepatuhan serta menyelesaikan sengketa terkait kerja fleksibel.

Negara Inggris, bentuk perjanjian kerja *flexible work* wajib memuat klausul terkait pola kerja fleksibel, penyesuaian beban kerja, skema kompensasi, prosedur perubahan perjanjian, serta mekanisme pengaduan. Sistem “*right to request*” memberikan hak kepada pekerja untuk mengajukan perubahan pola kerja setiap 6 bulan, dan mewajibkan pemberi kerja memberikan tanggapan tertulis dalam waktu 28 hari dengan alasan hukum yang sah. Penelitian ini akan menganalisis contoh perjanjian kerja *flexible work* dari perusahaan Vodafone dan INS Global yang masing-masing menunjukkan penerapan perjanjian kerja fleksibel dengan cakupan perlindungan hukum yang berbeda. Perjanjian kerja Vodafone mencerminkan keseimbangan hak-hak pekerja melalui pengaturan jam kerja, lokasi kerja, tunjangan, serta hak untuk cuti tahunan dan kompensasi lembur. Sebaliknya, perjanjian INS Global menunjukkan bentuk hubungan kerja fleksibel tanpa pemberian tunjangan sosial seperti cuti berbayar, pensiun, atau asuransi kesehatan, yang mencerminkan pendekatan kontraktual dengan perlindungan hukum yang lebih minimal.

Penelitian ini penting karena Indonesia belum memiliki regulasi yang komprehensif untuk bentuk perjanjian kerja dalam hubungan kerja *flexible*

¹³ *Ibid*

work, yang berisiko menimbulkan ketidakadilan, terutama karena perlindungan hukum pekerja seringkali tidak tercantum secara eksplisit dalam isi perjanjiannya, seperti pada perjanjian kerja Mazarzo yang lebih mengutamakan kewajiban daripada hak pekerja. Sedangkan, negara Inggris perjanjian kerja *flexible work* disusun berdasarkan kerangka hukum seperti *Employment Rights Act 1996* dan *Flexible Working Regulations 2014*, yang secara tegas mencantumkan hak pekerja untuk mengajukan permintaan fleksibilitas serta menjamin perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak. Analisis terhadap bentuk perjanjian kerja ini mengungkap kelemahan aspek keperdataan dan perlindungan hukum di Indonesia, sehingga menjadi dasar penting bagi rekomendasi pembaruan UU Ketenagakerjaan agar lebih responsif terhadap perkembangan kerja *modern*.

Berdasarkan konteks ini, studi komparatif tentang perjanjian kerja tentang hubungan kerja *flexible work* di Indonesia dan Inggris menjadi sangat relevan. Khususnya, penelitian ini akan berfokus pada aspek bentuk perjanjian kerja dalam hubungan kerja *flexible work* serta perlindungan hukumnya di kedua negara. Oleh karena itu, penelitian berjudul **"TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA TENTANG HUBUNGAN KERJA FLEXIBLE WORK (STUDI KOMPARASI ANTARA INDONESIA DAN INGGRIS)"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disebutkan sebelumnya, penulis menemukan beberapa pertanyaan yang menjadi dasar dari rumusan masalah.

Rumusan-rumusan masalah tersebut diantaranya:

1. Bagaimana perbandingan bentuk perjanjian kerja yang mengatur tentang hubungan kerja *flexible work* antara Indonesia dan Inggris?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan kerja *flexible work* antara Indonesia dan Inggris?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis merumuskan tujuan penelitian ini sebagai bagian dari penyusunan skripsi sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis *bentuk* perjanjian kerja yang mengatur tentang hubungan kerja *flexible work* antara Indonesia dan Inggris.
2. Untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan kerja *flexible work* antara Indonesia dan Inggris.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan, dengan fokus pada bentuk perjanjian kerja tentang hubungan kerja *flexible work* di Indonesia dan Inggris. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan literatur

mengenai bentuk perjanjian kerja tentang hubungan kerja *flexible work*, khususnya dalam konteks perbandingan antara Indonesia dan Inggris.

2. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat umumnya bagi pembaca dan khususnya bagi penulis untuk dapat mengetahui perbandingan bentuk perjanjian kerja terkait hubungan kerja *flexible work* antara Negara Indonesia dengan Negara Inggris. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan dan sumber informasi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian dengan topik serupa.
- b. Secara praktis, penelitian ini bertujuan untuk memenuhi syarat kelulusan pada Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Selain memenuhi kebutuhan akademik, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pembaruan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terutama dalam menghadapi tantangan di era kerja fleksibel.

1.5 Keaslian Penelitian

Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Tentang Hubungan Kerja *Flexible work* (Studi Komparasi Antara Indonesia dan Inggris) merupakan kajian baru. Namun, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menelaah perbandingan hukum ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan *flexible work*. Informasi lebih lanjut mengenai penelitian-penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

Judul	Penulis	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Tinjauan Yuridis Hubungan Industrial pada Pasar Tenaga Kerja Fleksibel terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. ¹⁴	1. Anindya Suksarian Safiradewi.	Normatif	Persamaan penelitian ini adalah membahas fleksibilitas dalam hubungan kerja serta perlindungan hukum bagi pekerja.	Penelitian ini menganalisis hubungan industrial dan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya di Indonesia dalam kerangka UU No. 6 Tahun 2023. Sementara penelitian penulis berfokus pada analisis bentuk perjanjian kerja <i>flexible work</i> dan perbandingan perlindungan hukum antara Indonesia dan Inggris
Menyoal Pengaturan Fleksibilitas Hubungan Kerja di Indonesia: Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja, skripsi, 2022. ¹⁵	1. Nyoman Satyayudha Dananjaya	Normatif	Persamaan penelitian ini membahas bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dalam konteks hubungan kerja <i>flexible work</i> .	Penelitian ini mengkaji perubahan pengaturan fleksibilitas hubungan kerja sebelum dan sesudah pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia. Sementara penelitian penulis yaitu menganalisis perbandingan sistem perlindungan hukum pekerja dalam hubungan kerja fleksibel antara Indonesia dan Inggris.

¹⁴ Rinny Dharma Diani, et all, "The Effect of Flexibility Work Arrangement Through Work Life Balance On Life Satisfaction", *Journal of Social Research*, Vol. 3 No. 2 (2024).

¹⁵ Nyoman Satyayudha Dananjaya, "Menyoal Pengaturan Fleksibilitas Hubungan Kerja di Indonesia: Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja", *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*. Vol 8, No 1. (2024). hlm 3.

<i>Fulfillment of Workers' Rights in Remote Working: The Perspective of Labor Development Principle in Indonesia.</i> ¹⁶ (Jurnal penelitian, 2023)	1. Nur Putri Hidayah, 2. Isdian Anggraeny.	Normatif	Penelitian memiliki persamaan dalam membahas sistem kerja fleksibel (<i>flexible work</i>) dalam lingkup hukum ketenagakerjaan, dengan fokus analisis pada jaminan pemenuhan hak-hak pekerja dalam skema kerja fleksibel tersebut.	Penelitian penulis lebih fokus pada perjanjian kerja tentang hubungan kerja <i>flexible work</i> secara umum, sedangkan penelitian " <i>Fulfillment of Workers' Rights in Remote Working.</i> " fokus pada pemenuhan hak-hak pekerja yang bekerja secara <i>remote (work from home)</i> .
--	---	----------	--	---

Tabel 1. Perbedaan Penelitian Terdahulu

Sumber: Skripsi dan Jurnal Terdahulu, Diolah Oleh Penulis

Penelitian terdahulu karya Anindya Suksarian Safiradewi dan penelitian penulis memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada metode penelitian yang sama-sama menggunakan pendekatan yuridis normatif melalui studi kepustakaan dan analisis kualitatif, serta sama-sama membahas isu ketenagakerjaan dalam konteks hubungan kerja fleksibel. Perbedaannya, penelitian Anindya lebih berfokus pada hubungan industrial dan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya dalam pasar tenaga kerja fleksibel berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 di Indonesia. Sedangkan penelitian penulis mengkaji bentuk perjanjian kerja dan perlindungan hukum bagi pekerja

¹⁶ Nur Putri Hidayah, Isdian Anggraeny, "*Fulfillment of Workers Rights in Remote working: The Perspective of Labor Development Principle in Indonesia*", *Legality Journal*, Vol 31 No 1, (2023).

dalam hubungan kerja *flexible work* melalui pendekatan komparatif antara sistem hukum Indonesia dan Inggris.

Penelitian terdahulu karya Nyoman Satyayudha Danajnjaya dan penelitian penulis terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah terkait perlindungan hukum bagi pekerja dalam konteks hubungan kerja *flexible work*. Perbedaannya adalah pada penelitian dari Nyoman Satyayudha Danajnjaya fokus kepada pembahasan terkait komparasi antara pengaturan fleksibilitas hubungan kerja sebelum dan sesudah diundangkannya UU Cipta Kerja. Sedangkan, penelitian penulis fokus kepada analisa bentuk perlindungan hukum pekerja dalam perjanjian kerja tentang hubungan kerja *flexible work* antara Indonesia dan Inggris.

Penelitian terdahulu karya Nur Putri Hidayah dan Isdian Anggraeny dengan penelitian penulis terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah terkait perlindungan hukum bagi pekerja dalam konteks pemenuhan hak-hak pekerja dalam skema *flexible work*. Perbedaannya adalah pada penelitian dari Nur Putri Hidayah dan Isdian Anggraeny fokus kepada pembahasan terkait pemenuhan hak-hak pekerja yang bekerja secara *remote*. Sedangkan, penelitian penulis fokus kepada analisa bentuk perjanjian kerja dan perlindungan hukum pekerja dalam hubungan kerja *flexible work* antara Indonesia dan Inggris.

1.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

1.6.1.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Bab VII Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) mengatur tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Pasal 1601a KUHPerdata, perjanjian kerja didefinisikan sebagai suatu perjanjian di mana pihak yang satu, yaitu pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain, yaitu pemberi kerja, selama jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan juga memberikan definisi mengenai perjanjian kerja dalam konteks hubungan ketenagakerjaan.¹⁷

1.6.1.2 Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi perjanjian kerja yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian kerja harus memenuhi sejumlah persyaratan tertentu. Persyaratan tersebut menjadi elemen mendasar dalam menentukan keabsahan perjanjian kerja, baik dari segi substansi maupun formalitasnya sebagai berikut.¹⁸

1. Adanya pekerjaan

¹⁷ Sentosa Sembiring, Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, (Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005), hlm.17.

¹⁸ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 28.

Pekerjaan yang menjadi objek dalam perjanjian kerja harus dilaksanakan secara langsung oleh penerima kerja dan tidak dapat dialihkan kepada pihak lain. Perjanjian kerja wajib memuat ketentuan mengenai jenis pekerjaan yang telah ditetapkan, serta pelaksanaannya secara mandiri oleh pekerja yang bersangkutan.

2. Adanya unsur di bawah perintah

Pekerjaan yang dilakukan sebagai bukti adanya perjanjian menunjukkan bahwa pekerja wajib menaati instruksi dari pemberi kerja maupun atasan. Ketidakpastian memang masih ada terkait sejauh mana pentingnya unsur "di bawah perintah" dalam perjanjian kerja, namun kenyataannya unsur tersebut tetap dianggap sebagai bagian yang harus ada. Tanpa adanya kepatuhan terhadap pemberi kerja, maka hubungan tersebut tidak dapat disebut sebagai perjanjian kerja.

3. Adanya upah tertentu

Upah merupakan bentuk kompensasi yang diberikan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja, yang dapat berupa uang maupun bentuk lain selain uang. Informasi mengenai upah dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu secara nominal, yakni jumlah yang diterima oleh pekerja, serta secara riil, yaitu sejauh mana upah tersebut mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu, muncul istilah

"upah minimum" yang umumnya ditetapkan oleh pemerintah sebagai acuan untuk menilai kecukupan upah dalam memenuhi kebutuhan hidup pekerja, dengan menetapkan batas minimal tertentu yang wajib diberikan kepada pekerja sebagai imbalan. Mayoritas kasus menunjukkan bahwa sistem pembayaran biasanya ditentukan berdasarkan durasi kerja atau hasil yang dicapai, yang secara umum merujuk pada ketentuan hukum, peraturan perundang-undangan, atau kebiasaan yang berlaku di masyarakat.

4. Adanya Waktu

Hubungan kerja yang dijalankan harus sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja maupun yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Konsekuensinya, pekerja tidak diperkenankan bertindak semaunya atas kehendak pemberi kerja dan tidak diperbolehkan pula untuk bekerja sepanjang hidupnya. Pekerjaan yang berlangsung seumur hidup akan menghilangkan kebebasan pribadi pekerja, sehingga situasi tersebut bukan lagi merupakan hubungan kerja, melainkan bentuk perbudakan. Pelaksanaan pekerjaan tidak hanya harus mengacu pada isi perjanjian kerja, tetapi juga harus mengikuti arahan dari pemberi kerja; dengan kata lain, pekerja tidak boleh bekerja semaunya melainkan harus mematuhi ketentuan

waktu yang telah disepakati dalam perjanjian atau peraturan dari pemberi kerja. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, norma kebiasaan yang berlaku di masyarakat, serta ketertiban umum.

1.6.1.3 Syarat Sah Perjanjian Kerja

Ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian kerja tercantum dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang Hubungan Kerja, tepatnya pada Pasal 52 ayat (1), yang menetapkan bahwa perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan:¹⁹

- a. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;
- c. Keberadaan pekerjaan yang diperjanjikan secara jelas;
- d. Keberadaan pekerjaan yang diperjanjikan secara jelas;

1.6.1.4 Bentuk Perjanjian Kerja

Pembuatan perjanjian kerja tidak terikat pada bentuk tertentu, sehingga dapat dilakukan secara lisan melalui surat pengangkatan dari pemberi kerja yang merujuk pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, maupun secara tertulis berupa dokumen yang ditandatangani kedua belah pihak dan

¹⁹ Sentosa Sembiring, *Op.Cit.*, hlm.37.

diselaraskan dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini sejalan dengan Pasal 51 UU Ketenagakerjaan, yang pada ayat (1) menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Meskipun demikian, bentuk tertulis lebih disarankan untuk memastikan perlindungan hukum yang lebih kuat, sebagaimana ditegaskan dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Penjelasan tersebut mengakui bahwa meskipun prinsip utama pembuatan perjanjian kerja adalah tertulis, kondisi sosial masyarakat yang beragam memungkinkan kesepakatan lisan sebagai alternatif.

Berdasarkan penjelasan itu, Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis setidaknya harus memuat:²⁰

1. Identitas lengkap pemberi kerja, meliputi nama, alamat, serta bidang usaha yang dijalankan;
2. Data diri pekerja, seperti nama, jenis kelamin, usia, dan alamat tempat tinggal;
3. Jabatan atau deskripsi tugas yang akan dilaksanakan oleh pekerja;
4. Lokasi fisik atau area tempat pekerjaan dilaksanakan;

²⁰ *Ibid.*

5. Jumlah upah yang disepakati beserta metode dan ketentuan pembayarannya;
6. Klausul terkait syarat kerja yang mencakup hak serta kewajiban kedua belah pihak, baik pemberi kerja maupun pekerja;
7. Tanggal mulai berlaku dan periode efektif perjanjian kerja;
8. Tempat serta tanggal pembuatan atau penandatanganan perjanjian;
9. Bukti kesepakatan melalui tanda tangan kedua pihak yang terlibat dalam perjanjian.

1.6.1.5 Jenis Perjanjian Kerja

Ada dua jenis perjanjian kerja: Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (Selanjutnya disebut PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (Selanjutnya disebut PKWTT).

1. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Berdasarkan prinsip, PKWT dirancang sebagai bentuk perlindungan bagi tenaga kerja. Tujuannya adalah mencegah penyalahgunaan perjanjian berbasis waktu untuk pekerjaan yang seharusnya bersifat berkelanjutan atau menjadi bagian permanen dari operasional perusahaan. Melalui regulasi ini, pekerja yang menjalankan tugas tetap memperoleh jaminan

bahwa hak mereka tidak dibatasi oleh durasi perjanjian. Di sisi lain, pemberi kerja diberi ruang untuk menerapkan PKWT hanya pada jenis pekerjaan yang memiliki batasan waktu penyelesaian, sehingga mereka tidak diwajibkan merekrut pekerja tetap untuk proyek atau aktivitas bersifat sementara. Seperti diatur dalam Pasal 56 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan, PKWT hanya berlaku berdasarkan dua kriteria: (1) jangka waktu tertentu atau (2) penyelesaian suatu pekerjaan spesifik. Ketentuan ini secara tegas melarang penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap, demi menjaga keseimbangan hak antara pekerja dan pemberi kerja. Selain itu, perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang, berdasarkan karakteristik dan sifat atau aktivitas pekerjaannya, diperkirakan akan selesai dalam periode waktu yang telah ditetapkan, seperti:

- a. Tugas yang hanya dilakukan satu kali atau bersifat temporer (sementara);
- b. Proyek dengan durasi terbatas, tidak lebih dari tiga tahun, yang dapat diselesaikan dalam periode relatif singkat;
- c. Aktivitas yang terkait dengan musim tertentu atau pola kerja periodik;

- d. Pekerjaan terkait pengembangan produk baru, program eksperimental, atau perluasan lini produk yang masih dalam tahap uji coba atau penelitian.
2. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) memungkinkan adanya masa percobaan kerja dengan batas maksimal tiga bulan. Selama periode uji coba ini, pemberi kerja wajib memastikan upah yang diberikan tidak lebih rendah dari ketentuan upah minimum berlaku. Setelah masa percobaan selesai, pekerja secara otomatis memperoleh status sebagai pekerja tetap. Status ini menjamin hak-hak pekerja sesuai ketentuan hukum nasional, kebijakan internal perusahaan, atau kesepakatan kolektif yang telah disepakati antara pihak pekerja dan pemberi kerja.²¹

1.6.1.6 Isi Perjanjian Kerja

Inti dari perjanjian kerja adalah isi, yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Meskipun perjanjian biasanya mencantumkan semua isi perjanjian kerja ini, seringkali hanya mencantumkan pokok-pokoknya. Isi perjanjian kerja, secara keseluruhan, tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, atau ketertiban umum.

²¹ *Ibid.*, hlm.50

Inti dari suatu perjanjian kerja terletak pada substansi kesepakatan yang dibuat, di mana pekerjaan yang disepakati wajib selaras dengan hukum yang bersifat imperatif (memaksa), prinsip ketertiban umum, serta norma kesusilaan yang berlaku di masyarakat. Dengan demikian, klausul dalam perjanjian kerja secara otomatis menciptakan kewajiban dan hak timbal balik antara pekerja dan pemberi kerja, terutama terkait pelaksanaan tugas dan pemberian upah. Seringkali, hak satu pihak tercermin dalam kewajiban pihak lainnya, menciptakan hubungan timbal balik yang saling mengikat. Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja muncul setelah adanya perjanjian yang sah, yang secara eksplisit mewajibkan pekerja untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan, yang tidak secara langsung mengikat pihak untuk bekerja, tetapi lebih mengatur aspek-aspek umum terkait kondisi ketenagakerjaan.

1.6.2 Tinjauan Umum Tentang *Flexible work*

1.6.2.1 Pengertian *Flexible work*

Konsep *flexible work* pertama kali diperkenalkan oleh Christel Kaemmerer, seorang ahli ekonomi dan konsultan bisnis berpengalaman. Ide ini sangat sederhana, yakni terdapat waktu-waktu tertentu dalam sehari yang harus dikerjakan oleh

semua pekerja (periode inti), namun di pagi dan sore hari, pekerja diberi kebebasan untuk mengatur waktu mereka sendiri.²² *Flexible work* atau kerja fleksibel merupakan konsep yang menggabungkan definisi "kerja" dan "fleksibel" dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Penerapan kerja fleksibel mencakup berbagai aspek, seperti waktu kerja yang tidak terbatas pada jam kantor standar, lokasi kerja yang bervariasi termasuk opsi bekerja dari rumah, dan kemampuan untuk menangani berbagai tugas. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan pribadi pekerja, sambil tetap memenuhi kebutuhan bisnis pemberi kerja.

Flexible work telah diatur dalam berbagai yurisdiksi, termasuk Inggris dan Uni Eropa, sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan produktivitas. *Employment Rights Act 1996* di Inggris merupakan salah satu contoh legislasi yang mengatur tentang pengaturan kerja fleksibel.²³ Pasal 80F pada *Employment Rights Act 1996* menetapkan bahwa pekerja memiliki hak untuk mengajukan permintaan formal kepada pemberi kerja untuk mengubah pengaturan kerja mereka. Pasal 80G mengatur kewajiban

²² Robert C, Bird, Liz Brown. "The United Kingdom Right to request As A Model For Flexible work In The European Union". *American Business Law Journal*, Volume 55, Nomor 1. (2018), hlm.58.

²³ *Ibid.*, hlm 59.

pemberi kerja untuk mempertimbangkan permintaan tersebut secara wajar. Pasal 80H memberikan perlindungan kepada pekerja dari perlakuan tidak adil atau pemutusan hubungan kerja karena mengajukan permintaan kerja fleksibel. Pasal 80I menjelaskan prosedur banding jika permintaan ditolak.

Pengaturan kerja fleksibel di negara Indonesia masih belum memiliki definisi yang baku dalam legislasi ketenagakerjaan. Meskipun begitu, PP No. 35/2021 mengatur sedikit tentang *flexible work* atau kerja fleksibel yaitu dalam Pasal 23 ada ayat (1), disebutkan bahwa pemberi kerja pada sektor usaha atau jenis pekerjaan tertentu dimungkinkan untuk memberlakukan waktu kerja yang lebih pendek atau lebih panjang dari standar waktu kerja normal. Penerapan waktu kerja yang kurang dari ketentuan umum dapat dilakukan oleh pemberi kerja yang memiliki karakteristik khusus. Karakteristik tersebut antara lain mencakup jenis pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu kurang dari 7 jam per hari dan 35 jam per minggu, adanya pengaturan waktu kerja yang bersifat fleksibel, atau pekerjaan yang pelaksanaannya memungkinkan dilakukan di luar lokasi kerja utama. Pengaturan ini memberikan ruang bagi pemberi kerja untuk menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan operasional dan sifat pekerjaan yang dijalankan. Berdasarkan penjelasan

sebelumnya, *flexible work* atau pengaturan kerja fleksibel tidak berlaku untuk semua sektor pekerjaan secara umum.

Pemerintah Indonesia kemudian menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 (selanjutnya disebut Perpres No 21/2023) yang lebih rinci mengatur mengenai kerja fleksibel, khususnya bagi Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut ASN).²⁴ Perpres No 21/2023 mengatur tentang konsep kerja fleksibel dalam Pasal 8, yang menyebutkan bahwa ASN dapat melaksanakan tugas kedinasan secara fleksibel. Ketentuan pada Pasal 8 ayat (2) mengklarifikasi bahwa penerapan kerja fleksibel bagi ASN mencakup dua dimensi utama, yaitu: fleksibilitas lokasi dan fleksibilitas waktu. Berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (3), Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau pimpinan instansi berwenang menetapkan jenis pekerjaan serta Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan instansinya yang dapat melaksanakan tugas kedinasan secara fleksibel, baik dalam hal lokasi maupun waktu. Selanjutnya, sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat (4), ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan tugas kedinasan ASN secara fleksibel, termasuk penetapan kriteria jenis

²⁴ Sudaryanto. “Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kelima Dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia (Perspektif Filsafat Pendidikan Bahasa)”. *Lateralisasi*, 8(2), (2020) hlm 95.

pekerjaan yang dimaksud, ditetapkan melalui Peraturan Menteri.

1.6.2.2 Bentuk – Bentuk *Flexible work*

Secara umum, konsep *flexible work* dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori utama, yaitu fleksibilitas dalam penjadwalan (*scheduling flexibility*), fleksibilitas lokasi kerja (*telehomeworking*), serta fleksibilitas dalam hal waktu kerja (*part-time*).²⁵ berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Carlson, Grzywacz, dan Kacmar, *schedule flexibility* diartikan sebagai pengaturan kerja yang bersifat fleksibel, baik secara formal maupun informal, yang memberikan keleluasaan kepada pekerja dalam memilih waktu dan lokasi kerja. Pengaturan ini mencakup tiga aspek utama, yaitu fleksibilitas durasi kerja (*time flexibility*), fleksibilitas waktu pelaksanaan kerja (*timing flexibility*), serta fleksibilitas lokasi kerja (*place flexibility*).²⁶ Adapun bentuk kerja yang menerapkan *time flexibility* memungkinkan pekerja untuk menyesuaikan durasi atau jumlah jam kerja yang dijalani, termasuk di dalamnya opsi seperti bekerja paruh waktu, penerapan minggu kerja yang dipadatkan (*compressed*

²⁵ Rochmad Roma Doni, "Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Go-Jek Di Wilayah Jombang (Studi Kasus Pada Komunitas Driver GO-JEK "PAJ" Pasti Ada Jalan)", Disertasi, STIE PGRI Dewantara Jombang, Jombang, (2021), hlm 37.

²⁶ *Ibid.*

workweek), atau pengaturan jam kerja berbasis tahunan.²⁷ *Timing flexibility* memberikan pekerja kontrol lebih besar atas pengelolaan waktu mereka, dengan memungkinkan mereka memilih kapan mereka bekerja atau mengatur jadwal kerja mereka sendiri.²⁸ Sementara itu, *place flexibility* berkaitan dengan kebebasan pekerja untuk memilih lokasi kerja mereka, termasuk opsi bekerja dari rumah, *telecommuting*, atau penggunaan ruang kerja bersama.²⁹

Rothausen, dalam penelitiannya, mengidentifikasi lima aspek kunci untuk mengevaluasi fleksibilitas jadwal kerja (*schedule flexibility*) di lingkungan kerja. Aspek-aspek ini meliputi akomodasi manajemen terhadap kebutuhan keluarga pekerja, kesempatan menyeimbangkan pekerjaan dan tugas rumah tangga, kemudahan mendapatkan cuti untuk keperluan keluarga, peluang bekerja paruh waktu tanpa sanksi, dan tingkat fleksibilitas dalam penjadwalan kerja.³⁰ Kelima aspek ini memberikan kerangka komprehensif untuk menilai sejauh mana suatu organisasi menerapkan dan mendukung kebijakan *flexible work*. Melalui perhatian terhadap aspek-aspek ini, pemberi kerja dapat merancang kebijakan yang lebih efektif

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Adrián, "Flexible working, Flexible Rules. *Revue Européenne Du Droit Social*," 56(3), (2022). hlm 90.

dalam memenuhi kebutuhan pekerja sambil tetap menjaga produktivitas.

Fleksibilitas dalam pengaturan kerja dapat diterapkan melalui dua aspek utama: tempat kerja (*flexible location*) dan waktu kerja (*flexible time*). *Flexible location* atau *teleworking* memungkinkan pekerja untuk memilih lokasi kerja yang paling nyaman dan produktif, tidak terbatas pada kantor konvensional.³¹ Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi memfasilitasi penerapan *flexible location* dengan memungkinkan pekerja tetap terhubung dan berkolaborasi secara efektif dari berbagai lokasi. Sementara itu, *flexible time* memberikan kebebasan bagi pekerja untuk mengatur jam kerja mereka di luar jam kerja tetap pemberi kerja, dengan syarat pekerjaan terselesaikan dan jumlah jam kerja memenuhi kesepakatan.³² Sistem ini memungkinkan pekerja menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi atau tanggung jawab di luar pekerjaan, sambil tetap memenuhi tuntutan pekerjaan dan mencapai produktivitas yang diharapkan.

Negara Inggris merupakan salah satu negara yang telah mengimplementasikan konsep *flexible work* secara

³¹ Hendrik Pandiangan, "*Flexible working* Arrangement dan pengaruhnya terhadap *Work-life balance* pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online di Kota Yogyakarta", Tesis, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, (2018), hlm. 20.

³² *Ibid.* hlm 21.

komprehensif sejak lama. Pemerintah Inggris telah menyediakan informasi lengkap di situs resminya mengenai *flexible work*, mulai dari prosedur pengajuan permohonan hingga tindak lanjutnya, termasuk dalam penjelasan mengenai bentuk – bentuk dari *flexible work*. Berdasarkan situs resmi pemerintah Inggris, terdapat beberapa bentuk *flexible work* yang diakui dan diterapkan di negara tersebut.

Bentuk-bentuk *flexible work* di Inggris meliputi *job sharing*, *remote working*, *working from home*, dan *hybrid working*. *Job sharing* memungkinkan dua pekerja untuk berbagi tanggung jawab dan tugas dari satu posisi penuh waktu. *Remote working* dan *working from home* mengizinkan pekerja untuk bekerja dari lokasi selain tempat kerja biasa, termasuk dari rumah. *Hybrid working* menggabungkan konsep bekerja jarak jauh dengan bekerja di tempat kerja biasa. *Part time* memungkinkan pekerja bekerja dengan jam kerja kurang dari waktu penuh, sementara *compressed hours* memungkinkan pekerja bekerja jam penuh dalam jumlah hari yang lebih sedikit.³³

Flexitime memberikan kebebasan kepada pekerja untuk memilih waktu mulai dan selesai kerja dalam batas yang

³³ Gov. UK. "Types of *Flexible working*", <https://www.gov.uk/flexible-working/types-of-flexible-working>, diakses pada 15 Desember 2024.

disepakati, dengan tetap bekerja pada 'jam inti' tertentu. *Annualised hours* mengharuskan pekerja bekerja sejumlah jam tertentu selama setahun dengan fleksibilitas waktu kerja. *Staggered hours* memungkinkan pekerja memiliki waktu mulai, selesai, dan istirahat yang berbeda dari pekerja lainnya. Terakhir, *phased retirement* memungkinkan pekerja yang lebih tua untuk mengurangi jam kerja mereka secara bertahap menjelang pensiun, memberikan fleksibilitas dalam transisi dari dunia kerja ke masa pensiun.³⁴

Inggris telah mengembangkan kerangka hukum yang komprehensif untuk mengatur berbagai bentuk *flexible work*, Indonesia masih berada dalam tahap awal pengembangan regulasi terkait kerja fleksibel. Meskipun belum ada pengaturan yang spesifik dan menyeluruh seperti di Inggris, Indonesia telah mulai mengambil langkah-langkah untuk mengakomodasi konsep kerja fleksibel, namun aturannya masih di dalam sektor pemerintahan. Hal ini terlihat dari upaya pemerintah Indonesia untuk memberikan landasan hukum bagi penerapan kerja fleksibel namun hanya di khususkan bagi ASN.

Perpres No. 21/2023 ini memberikan landasan hukum bagi penerapan kerja fleksibel untuk Aparatur Sipil Negara

³⁴ *Ibid.*

(ASN). Pasal 8 dari peraturan tersebut secara khusus mengatur tentang pelaksanaan tugas kedinasan secara fleksibel bagi Pekerja ASN. Lebih lanjut, Pasal 8 ayat 4 menyatakan bahwa ketentuan lebih rinci mengenai pelaksanaan tugas kedinasan Pekerja ASN secara fleksibel, termasuk kriteria jenis pekerjaan, akan diatur melalui Peraturan Menteri.

Mengacu pada Pasal 8 ayat 4 Perpres No. 21/2023, beberapa kementerian telah mengeluarkan peraturan yang lebih rinci mengenai penerapan *flexible work* di lingkungan mereka masing-masing. Peraturan-peraturan ini bertujuan untuk mengimplementasikan konsep dan bentuk - bentuk dari *flexible work* sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik dari setiap kementerian. Salah satu contoh implementasi dari konsep dan bentuk – bentuk *flexible work* ini dapat dilihat dalam peraturan yang dikeluarkan oleh Kementerian Keuangan.

Kepmenkeu No 416 Tahun 2023 mengatur dua jenis kerja fleksibel untuk meningkatkan efisiensi dan *work-life balance*. Pertama, fleksibilitas tempat kerja yang tercantum pada Diktum Keempat memungkinkan pekerja untuk bekerja dari kantor, mencakup kantor kedudukan, ruang kerja bersama terdekat di lingkungan Kemenkeu, atau lokasi penugasan khusus. Alternatifnya, pekerja dapat bekerja dari rumah, baik

di wilayah penugasan maupun daerah asal, selama memenuhi kriteria operasional. Kedua, fleksibilitas waktu kerja yang tercantum pada Diktum Kesembilan terbagi menjadi pekerjaan tanpa pengaturan khusus dan dengan pengaturan khusus, seperti sistem rotasi (*shift*), penjadwalan (*roster*), atau mekanisme kerja lain yang disepakati.

1.6.2.3 Tujuan Penerapan *Flexible Work*

Penerapan *flexible work* atau kerja fleksibel memiliki beberapa tujuan utama, yang di antaranya untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pekerja, menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta memungkinkan pemberi kerja untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Tujuan-tujuan ini mencerminkan upaya untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerja dan kepentingan pemberi kerja, serta merespon perubahan dalam dinamika kerja *modern*. Sejalan dengan tujuan tersebut, Uni Eropa mengeluarkan sebuah peraturan yaitu *Work-Life Balance Directive 2019* yang berupaya untuk meningkatkan keseimbangan antara kehidupan di kehidupan kerja dan lingkungan kehidupan pribadi bagi para pekerja. *Work-life Balance Directive 2019* secara eksplisit memberikan hak kepada orang tua untuk meminta pengaturan kerja fleksibel

guna mendukung pola asuh yang lebih baik.³⁵ *Work-life Balance Directive 2019* ini bertujuan untuk mendorong pembagian tanggung jawab pengasuhan yang lebih setara antara pria dan wanita, serta membantu meningkatkan partisipasi wanita dalam angkatan kerja.

Tujuan dari kerja fleksibel atau *flexible work* adalah meningkatkan partisipasi dan retensi tenaga kerja, khususnya perempuan. Namun, ketidakfleksibilan jam kerja seringkali menjadi penghalang besar bagi perempuan yang ingin memiliki karir. Fenomena ini dapat di lihat pada tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan tahun 2023 yang baru mencapai 55,77% secara nasional. Banyak perempuan, terutama yang memiliki tanggung jawab sebagai Ibu, terpaksa meninggalkan dunia kerja karena kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga. Penyediaan opsi pengaturan kerja yang fleksibel memungkinkan pemberi kerja untuk mempertahankan tenaga kerja berkualitas yang sebelumnya mungkin terpaksa meninggalkan pekerjaan. Strategi ini penting dalam kerangka kesetaraan gender, mengingat perempuan acapkali mengemban proporsi tanggung jawab domestik yang lebih besar.³⁶

³⁵ Lisa Waddington., & Mark Bell. *The Right to request Flexible working Arrangements Under The Work-life balance Directive – A comparative perspective*. *European Labour Law Journal*, 12(2), (2021) hlm 183.

³⁶ *Ibid.*, hlm 183 – 184.

1.6.2.4 Pengertian *Right to Request*

Right to request atau hak untuk meminta adalah hak bersyarat yang diberikan kepada pekerja untuk meminta jadwal kerja fleksibel dari pemberi kerja mereka. Pemberi kerja diwajibkan untuk menanggapi permintaan tersebut, melakukan dialog dengan pekerja, dan menerima permintaan tersebut atau menolaknya hanya berdasarkan alasan bisnis tertentu yang terbatas.³⁷ *Right to request* untuk kerja fleksibel sedang muncul di berbagai yurisdiksi di seluruh dunia, dan berpotensi mengubah wajah kerja fleksibel bagi jutaan pekerja.

Berdasarkan penelitian dari Georgetown University Law Center yang mendefinisikan bahwa *right to request* adalah hak universal yang tersedia bagi pekerja baik dengan maupun tanpa tanggung jawab sebagai orang tua yang ditetapkan. Hak ini memungkinkan pekerja untuk meminta peningkatan atau pengurangan jam kerja mereka atau redistribusi jam yang ada. *Right to request* bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas di tempat kerja dengan mewajibkan proses negosiasi antara pekerja dan pemberi kerja. Proses ini menempatkan tanggung jawab awal pada pekerja untuk mengusulkan pengaturan kerja

³⁷ Bird, R. C., & Brown, L. (2018). *Op. Cit.*, hlm 2.

baru dan menjelaskan dampak potensialnya terhadap pemberi kerja.³⁸

Penting untuk di catat, bahwa konsep *right to request* yang telah didefinisikan di atas telah menemukan bentuk penerapan di berbagai yurisdiksi. Salah satu contohnya adalah implementasi *right to request flexible work* di Inggris.³⁹ Negara Inggris telah menjadi yurisdiksi paling menonjol yang mengadopsi undang-undang nasional terkait *right to request*. Perjalanan Inggris menuju adopsi ini tidak lepas dari kontroversi, dan sejarah hal ini memberikan pelajaran berharga bagi upaya-upaya di masa depan untuk memperluas adopsi hak atas *flexible work*. Momentum untuk *right to request* dalam konteks *flexible work* di Inggris muncul dari sebuah dokumen *Green Paper* yang ekstensif berjudul *Work and Parents: Competitiveness and Choice*, yang diterbitkan pada tahun 2000.⁴⁰ *Green Paper* ini membahas berbagai isu *work-life balance* (keseimbangan kerja-kehidupan) yang berkaitan dengan orang tua (*parent*) dan pengasuhan (*parenting*), termasuk dorongan untuk menciptakan bisnis yang fleksibel dengan tujuan membantu pemberi kerja memaksimalkan manfaat dari memenuhi keinginan pekerja

³⁸ Sawyer, Heather. "The United Kingdom Flexible working Act. Georgetown Federal Legislation Clinic", Washington D.C., 2006, hlm. 2.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ *Ibid.*, hlm 10-15.

mereka untuk bekerja secara fleksibel. Resistensi terhadap proposal tersebut muncul dari organisasi - organisasi *pro* bisnis seperti *Confederation of Business and Industry and Institute of Directors* serta terdapat organisasi lain seperti *Trades Union Congress* juga menyambut dengan antusias gagasan legislasi tersebut. Apa yang awalnya hanya merupakan serangkaian kecil pertanyaan tentang kerja fleksibel menjadi bagian yang paling kontroversial dari *Green Paper*.⁴¹ Menanggapi perpecahan rumit ini, pemerintah membentuk "*Work and Parents Taskforce*", yang terdiri dari perwakilan dari kelompok bisnis dan buruh, untuk mencari kompromi untuk kemungkinan legislasi. Sementara *Green Paper* awal berfokus pada pengurangan jam kerja, cakupan legislasi diperluas untuk mencakup FWA. Satuan tugas merekomendasikan pendekatan yang memungkinkan orang tua dengan anak kecil untuk mengajukan permintaan kerja fleksibel dan mewajibkan pemberi kerja untuk mempertimbangkan permintaan tersebut secara serius.⁴²

Rekomendasi mereka sebagian besar diterima oleh pejabat pemerintah. Parlemen Inggris memberlakukan *Employment Act of 2002*, yang pada gilirannya

⁴¹ Pearson.. "The Right to request Flexible working: Evidence from Employment Pengadilan Judgments". *Industrial Law Journal*, (2024). hlm 8.

⁴² *Ibid.*, 8 – 9.

mengamandemen *Employment Rights Act 1996* dengan menambahkan undang-undang yang dikenal sebagai FWA. Sejak Undang-Undang *Employment Rights Act 1996* di terbitkan, FWA berkembang untuk memperluas perlindungannya kepada lebih banyak pekerja. Fenomena ini dapat dilihat dari konsep *Right to Request* di Inggris, yang pada awalnya terbatas pada kelompok kecil orang tua yang memenuhi syarat yang memiliki anak prasekolah atau anak-anak dengan disabilitas hingga usia delapan belas tahun.⁴³ Seiring waktu, hak untuk mengajukan permintaan kerja fleksibel atau *Right to request flexible work* diperluas ke lebih banyak golongan orang tua pada tahun 2007, dan kemudian lagi pada tahun 2009. Sebagai hasil dari amandemen lebih lanjut, kini setiap pekerja di Inggris memiliki hak untuk mengajukan permintaan kerja fleksibel *right to request to flexible work*, sehingga dapat memperluas jumlah pemohon yang memenuhi syarat menjadi lebih dari dua puluh juta pekerja di Inggris.

Mengacu pada FWA, setiap pekerja yang telah bekerja secara terus menerus selama minimal 26 minggu berhak mengajukan permintaan kerja fleksibel (*right to request flexible work*) seperti yang tercantum dalam Pasal 80F ayat 1.

⁴³ *Ibid.*, hlm 10.

Permintaan tersebut dapat berkaitan dengan modifikasi jam kerja, waktu, dan lokasi kerja. Pekerja diwajibkan untuk mengajukan permintaan fleksibilitas kerja secara resmi dalam *Employment Rights Act 1996* dengan merinci permintaan spesifik, menjelaskan dampak yang diperkirakan terhadap pemberi kerja, serta cara mengelola dampak tersebut (Pasal 80F(2)). Batasan dalam aturan ini menetapkan bahwa pekerja hanya boleh mengajukan permintaan satu kali dalam 12 bulan (Pasal 80F(4)). Setelah menerima permintaan yang memenuhi syarat, pemberi kerja berkewajiban untuk mengadakan pertemuan dengan pekerja guna membahas permintaan tersebut, sebagaimana diatur dalam Pasal 80G(2)(a) *Employment Rights Act 1996*.

Menurut *Employment Rights Act 1996*, pemberi kerja wajib memberikan keputusan tertulis dalam 14 hari setelah pertemuan pembahasan permintaan fleksibilitas kerja sesuai Pasal 80G(2)(b). Penolakan permintaan harus disertai alasan spesifik yang mencakup dampak biaya, operasional, permintaan pelanggan, dan kinerja pemberi kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 80G(1)(b). Pekerja yang permohonannya ditolak berhak mengajukan banding melalui pengadilan ketenagakerjaan atau arbitrase mengikat berdasarkan Pasal 80H. Perkembangan terakhir undang-undang ini telah

memperluas cakupan perlindungan hukum sehingga seluruh pekerja di Inggris kini memiliki hak legal untuk mengajukan permohonan penyesuaian kondisi kerja.

1.6.3 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1.6.3.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum pada hakikatnya merupakan bentuk pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh tindakan pihak lain. Perlindungan ini diberikan kepada masyarakat dengan tujuan agar mereka dapat secara optimal menikmati seluruh hak yang dijamin oleh hukum. Dengan kata lain, perlindungan hukum mencakup berbagai upaya yang wajib dilakukan oleh aparat penegak hukum guna menjamin rasa aman, baik secara psikis maupun fisik, dari gangguan maupun ancaman yang berasal dari pihak manapun.⁴⁴ Perlindungan hukum dalam konteks ketenagakerjaan merupakan upaya untuk menjamin dan melindungi hak-hak pekerja sebagai subjek hukum.⁴⁵

Menurut Setiono, perlindungan hukum merupakan suatu bentuk tindakan atau upaya yang ditujukan untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa

⁴⁴ Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 10(1), (2020) hlm 59.

⁴⁵ Kahfi, A.. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 3(2), (2020) hlm 60.

yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk menciptakan suasana yang tertib dan tenteram dalam kehidupan bermasyarakat, sehingga setiap individu dapat memperoleh kesempatan untuk menikmati dan mempertahankan martabatnya sebagai manusia secara utuh.⁴⁶ Menurut Muchsin, perlindungan hukum dipahami sebagai suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk melindungi individu melalui penyelarasan hubungan antara nilai-nilai atau kaidah-kaidah hukum yang tercermin dalam sikap serta tindakan nyata. Penyelarasan tersebut dimaksudkan untuk menciptakan ketertiban dalam interaksi sosial antar sesama manusia, sehingga tercapai kehidupan bersama yang harmonis dan berlandaskan hukum.⁴⁷

Pasal 28G ayat (1) UUD 45 memberikan jaminan terhadap hak setiap individu untuk memperoleh perlindungan atas diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, serta harta benda yang berada di bawah kekuasaannya. Selain itu, ketentuan ini juga menegaskan bahwa setiap orang memiliki hak atas rasa aman, termasuk perlindungan dari berbagai

⁴⁶ Theresia Louize Pesulima, Yosia Hetharie. Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19. *Sasi*, 26(2), (2020). hlm 280.

⁴⁷ Wildan, M. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perjanjian Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 15(2), (2020). hlm 71.

bentuk ancaman atau ketakutan yang dapat memengaruhi kebebasan individu dalam mengambil tindakan atau keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan hak asasi manusia. Pasal ini memberikan perlindungan komprehensif terhadap aspek-aspek fundamental kehidupan manusia, mulai dari keamanan pribadi hingga kebebasan dalam menjalankan hak asasi, yang menjadi landasan penting bagi terciptanya masyarakat yang adil dan bermartabat.

UU Ketenagakerjaan tidak memberikan definisi eksplisit tentang "perlindungan hukum", namun konsep ini tercermin dalam berbagai Pasal yang mengatur hak-hak pekerja. Perlindungan hukum bagi pekerja dapat diartikan sebagai segala upaya untuk menjamin dan melindungi hak-hak pekerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi. Ketentuan mengenai hak tenaga kerja untuk memperoleh perlindungan hukum diatur secara eksplisit dalam beberapa pasal peraturan perundang-undangan. Pasal 5 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. Selanjutnya, Pasal 6 menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas perlakuan yang setara tanpa diskriminasi dari pemberi kerja. Perlindungan hukum juga meliputi aspek keselamatan

dan kesehatan kerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a, serta mencakup jaminan sosial dan kesejahteraan sebagaimana diatur dalam Pasal 99 ayat (1). Di samping itu, aspek perlindungan terhadap hak atas upah diatur dalam Pasal 88 yang menetapkan kebijakan pengupahan sebagai instrumen perlindungan terhadap pekerja.

1.6.3.2 Bentuk Perlindungan Hukum

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu mekanisme yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada subjek-subjek hukum melalui penerapan peraturan perundang-undangan yang berlaku, di mana pelaksanaannya dijamin dengan adanya sanksi. Sementara itu, menurut pendapat Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum dipahami sebagai suatu bentuk tindakan yang ditujukan untuk melindungi atau memberikan bantuan kepada subjek hukum melalui pemanfaatan instrumen-instrumen hukum yang tersedia. Perlindungan ini mencakup upaya untuk menjamin rasa aman, baik secara mental maupun fisik, dari berbagai gangguan atau ancaman yang dapat berasal dari pihak manapun.⁴⁸ Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

⁴⁸ Philipus M. Hadjon, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, (2021). hlm.10.

a. Perlindungan Hukum Preventif;

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.⁴⁹ Bentuk perlindungan ini memberikan kesempatan kepada subjek hukum untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif.

b. Perlindungan Hukum Represif;

Perlindungan hukum represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang telah terjadi. Bentuk perlindungan ini merupakan perlindungan akhir berupa pemberian sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran. Penanganan perlindungan hukum represif ini umumnya dilakukan oleh lembaga peradilan seperti Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi yang bertugas menyelesaikan sengketa dan memberikan putusan hukum.⁵⁰

⁴⁹ Prayoga, D. A., Husodo, J. A., & Maharani, A. E. P. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional. *Sovereignty*, 2(2), (2023), hlm 191.

⁵⁰ Marzuki, P. M., & Sh, M. S., *Op Cit.*, hlm 20.

1.6.3.3 Tujuan Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum idealnya tercermin melalui keberlakuan hukum, proses penegakan hukum, serta akibat yang ditimbulkan dari implementasi atau penegakan hukum tersebut. Hal ini dapat diamati dari kompleksitas hubungan sosial yang terbentuk di tengah masyarakat. Interaksi antaranggota masyarakat melahirkan norma hukum yang berfungsi untuk mengatur serta melindungi kepentingan masing-masing individu. Tujuannya adalah agar dalam hubungan-hubungan tersebut tidak terjadi kekacauan yang dapat mengganggu ketertiban umum, sehingga aparat negara memerlukan dasar hukum yang memadai untuk menjaga keteraturan dalam masyarakat.⁵¹

Menurut Subekti, hukum tidak hanya berfungsi untuk menciptakan keseimbangan di antara berbagai kepentingan yang saling bertentangan, tetapi juga bertujuan untuk menyeimbangkan tuntutan keadilan dengan kebutuhan akan ketertiban atau kepastian hukum. Di samping itu, hukum juga harus berpijak pada nilai-nilai keadilan yang hidup dan berkembang dalam masyarakat, sehingga keberlakuannya mencerminkan asas-asas keadilan yang bersifat fundamental.⁵²

⁵¹ CST. Kansil, "Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia", Balai Pustaka, Jakarta, (2021). hlm 40.

⁵² CST. Kansil, *Loc. Cit.*

1.6.3.4 Teori Perlindungan Hukum

Hukum memiliki peranan yang sangat vital dalam kehidupan bermasyarakat, yakni sebagai sarana untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan berbagai kepentingan yang kerap kali saling berbenturan. Hukum dituntut untuk mampu menyelaraskan kepentingan-kepentingan tersebut guna meminimalisasi terjadinya konflik sosial. Adapun menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), hukum diartikan sebagai seperangkat peraturan atau kebiasaan yang secara resmi dianggap mengikat serta disahkan oleh penguasa atau pemerintah seperti undang-undang, peraturan, dan berfungsi untuk mengatur tata pergaulan dalam masyarakat.⁵³

Menurut pendapat Fitzgerald sebagaimana dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo, asal-usul munculnya teori perlindungan hukum berakar pada pemikiran yang bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Fondasi konseptual dari perlindungan hukum dapat ditelusuri pada pandangan hukum alam yang menekankan pentingnya prinsip keadilan yang bersifat universal dan melekat pada kodrat manusia.⁵⁴ Menurut pandangan aliran hukum alam, hukum

⁵³ Aksan Hasanuddin., Kamus Bahasa Indonesia: Kosakata Lengkap Disertai Pemaknaan Secara Tepat. Nuansa Cendekia. (2023). hlm. 150

⁵⁴ Sulaiman,. Pengantar ilmu hukum. UIN Jakarta bersama Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia YPPSDM Jakarta. (2021), hlm 79.

diyakini bersumber dari Tuhan, memiliki sifat yang universal serta abadi. Hukum dan moral dianggap sebagai dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Semua penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral merupakan cerminan dari tatanan hidup manusia, baik dalam dimensi internal maupun eksternal, yang direalisasikan melalui aturan-aturan normatif dalam bentuk hukum dan moralitas.

Menurut Setiono, perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau upaya yang bertujuan untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh penguasa dan tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tujuan utama dari perlindungan ini adalah untuk menciptakan ketertiban dan ketentraman sosial, sehingga setiap individu dapat menikmati dan mempertahankan martabat kemanusiaannya. Sementara itu, Muchsin berpendapat bahwa perlindungan hukum merupakan suatu aktivitas yang ditujukan untuk memberikan perlindungan kepada individu melalui upaya penyerasian antara nilai-nilai dan norma-norma hukum yang terinternalisasi dalam perilaku serta tindakan sosial.

1.7 Metode Penelitian

1.7.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian skripsi berjudul "TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA TENTANG HUBUNGAN KERJA *FLEXIBLE WORK* (STUDI KOMPARASI ANTARA INDONESIA DAN INGGRIS)" adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian ini mengonsepkkan hukum sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau sebagai kaidah yang mengatur perilaku manusia.⁵⁵ Secara spesifik, penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian hukum komparatif, yang bertujuan untuk membandingkan regulasi Indonesia dan Inggris terkait bentuk perjanjian kerja *flexible work*. Penulis akan menganalisis doktrin, asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku di kedua negara untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan, dan kekosongan norma dalam perjanjian kerja *flexible work*.

1.7.2 Pendekatan Penelitian

penulis menerapkan tiga jenis pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan komparatif (*comparative approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan cara mengkaji secara sistematis seluruh peraturan

⁵⁵ Nur Solikin. "Pengantar Metodologi Penelitian Hukum"., Qiara Media, Pasuruan, (2021), hlm. 62."

perundang-undangan serta regulasi yang relevan dengan permasalahan hukum yang menjadi fokus pembahasan. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang utuh terhadap dasar normatif dari isu yang diteliti, sehingga dapat mendukung analisis hukum yang objektif dan terstruktur.⁵⁶ Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) adalah metode perumusan dan pembangunan konsep dengan merujuk pada prinsip-prinsip hukum yang bersumber dari pandangan para sarjana dan doktrin-doktrin hukum.⁵⁷ Sedangkan, pendekatan komparatif (*Comparative Approach*) merupakan metode perbandingan aturan hukum, putusan, institusi, dan fenomena hukum ketenagakerjaan terkait bentuk perjanjian kerja *flexible work* antara Negara Indonesia dan Negara Inggris dengan tujuan mengidentifikasi persamaan, perbedaan, kekuatan, serta kelemahan masing-masing sistem hukum tersebut.⁵⁸

1.7.3 Sumber Data dan Bahan Hukum

Penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah sistematis yang bertujuan memahami dan memecahkan masalah hukum. Penelitian hukum memerlukan sumber hukum yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan serta putusan pengadilan (yurisprudensi), yang menjadi dasar utama dalam analisis yuridis.

⁵⁶ Mahmud Marzuki. "Penelitian Hukum: Edisi Revisi. Jakarta". Prenada Media, Jakarta. (2020). hlm. 133.

⁵⁷ Mahmud Marzuki. *Ibid*, hlm. 177-178.

⁵⁸ Mahmud Marzuki. *Ibid*, hlm. 89.

Bahan hukum sekunder berupa hasil-hasil penelitian, literatur hukum, dan karya ilmiah lainnya digunakan sebagai pendukung untuk memperkuat argumentasi dan memberikan konteks teoritis terhadap permasalahan yang dikaji. Bahan primer bersifat mengikat sebagai dasar normatif, sedangkan bahan sekunder berfungsi menjelaskan dan memperkuat argumentasi hukum melalui data pendukung.⁵⁹ Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder, yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

A. Data sekunder

Data sekunder merupakan jenis data yang diperoleh melalui berbagai sumber tertulis, seperti dokumen-dokumen resmi, buku yang relevan dengan objek penelitian, serta hasil-hasil penelitian sebelumnya dalam bentuk skripsi, tesis, disertasi, dan artikel yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah terakreditasi.

a) Bahan Hukum Primer

Berikut merupakan bahan hukum primer berupa perundang-undangan:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
2. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

⁵⁹ Rusdin Tahir, *et al.* “Metodologi Penelitian Bidang Hukum: Suatu Pendekatan Teori Dan Praktik”. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. (2023), hlm 80.

3. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
5. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah
6. Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
7. *Employment Act* 1996.
8. *The Flexible working Regulations* 2014
9. *The Flexible working (Amendment) Regulations* 2023

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah sumber hukum yang memberikan penjelasan, analisis, atau interpretasi terhadap sumber hukum primer, tidak memiliki kekuatan mengikat. Namun, sangat bernilai dalam memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap suatu isu hukum. Penelitian ini menggunakan bahan hukum sekunder yang meliputi: ⁶⁰

1. Buku-buku teks hukum
2. Kamus hukum
3. Ensiklopedia hukum

⁶⁰ I Made Pasek Diantha. “Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum”. Prenada Media. Jakarta (2021), hlm. 75-76.

4. Jurnal-jurnal hukum

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah sumber informasi yang tidak berasal langsung dari sistem hukum, tetapi tetap relevan untuk memberikan konteks, perspektif, atau data tambahan dalam memahami isu hukum yang sedang diteliti. Sumber-sumber ini mencakup literatur kajian interdisipliner, seperti sejarah hukum, sosiologi hukum, antropologi hukum, dan psikologi hukum. Selain itu, bahan hukum tersier juga mencakup perkembangan terbaru dalam perbandingan hukum, logika hukum, karya ilmiah di bidang manajemen dan psikologi, serta berbagai informasi yang diperoleh dari internet.⁶¹

1.7.4 Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan prosedur pengumpulan bahan hukum melalui studi kepustakaan. Metode ini melibatkan pengkajian dan penelaahan berbagai sumber hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, serta tersier. Sumber-sumber tersebut mencakup peraturan perundang-undangan, pandangan ahli hukum, buku-buku yang relevan dengan pokok pembahasan, dan berbagai referensi ilmiah terkait permasalahan yang diteliti. Prosedur pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui kegiatan membaca, mengkaji

⁶¹ Muhammad Arifuddin. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". Literasi Nusantara. Jakarta, (2020). hlm 5.

secara mendalam, mengutip, serta menganalisis berbagai literatur yang relevan, termasuk asas-asas hukum, teori hukum, peraturan perundang-undangan, dan sumber-sumber ilmiah lainnya. Seluruh bahan tersebut dipilih berdasarkan keterkaitannya dengan pokok permasalahan yang menjadi fokus kajian, sehingga dapat menunjang analisis hukum yang sistematis, objektif, dan berbasis pada landasan teoritis yang kuat.⁶²

1.7.5 Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang terkumpul akan dianalisis secara kualitatif dengan cara menafsirkan bahan-bahan hukum yang tersedia. Proses penafsiran ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya kekosongan, adanya konflik, dan adanya kekaburan norma hukum.⁶³ Selanjutnya, hasil interpretasi dianalisis menggunakan penalaran deduktif logis untuk menarik kesimpulan. Analisis ini juga akan mengaitkan informasi dan landasan teori yang relevan untuk menjelaskan masalah penelitian, sekaligus mengevaluasi keabsahan data yang diperoleh dari studi pustaka. Hasil analisis akan digunakan untuk merumuskan solusi terkait bentuk perjanjian kerja tentang hubungan kerja *flexible work*, dengan membandingkannya dengan Indonesia dan Inggris.⁶⁴

⁶² Mastika Zed. "Metode Penelitian Kepustakaan". Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, (2024) hlm 3.

⁶³ Wiwik Sri Widiarty. "Buku Ajar Metode Penelitian Hukum". Publika Global Media. Yogyakarta, (2024)., hlm 60.

⁶⁴ Kadir Sobur "Logika Dan Penalaran Dalam Perspektif Ilmu Pengetahuan". Jurnal Tajdid Vol. XIV, No. 2, (2022)., hlm. 45.

1.7.6 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian bertempat di Perpustakaan atau Ruang Baca Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dan Perpustakaan Pusat Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

1.7.7 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini adalah 11 (sebelas) bulan, yaitu pada bulan Agustus 2024 September 2024, Oktober 2024, November 2024, dan Desember 2024, Januari 2025, Februari 2025, Maret 2025, April 2025, Mei 2025, Juni 2025, Juli 2025 yang dalam jangka waktu tersebut telah meliputi beberapa tahapan mulai dari pendaftaran administrasi, penentuan dosen pembimbing, pengajuan judul, penulisan proposal penelitian, bimbingan mengenai proposal penelitian, pendaftaran ujian proposal, seminar proposal, revisi atau perbaikan proposal, pengumpulan laporan proposal, pengumpulan data lanjutan, pengerjaan skripsi, bimbingan skripsi, pendaftaran ujian skripsi dan ujian lisan.

1.7.8 Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dalam 4 bab yang saling terkait dan didukung oleh sub-sub-bab untuk membangun kerangka penelitian yang terstruktur. Setiap bab dirancang secara sistematis guna memberikan kejelasan konseptual tentang pokok permasalahan yang diteliti.

Struktur ini bertujuan memastikan alur logis, komprehensif, dan sistematis dalam penyajian hasil penelitian.

Bab pertama dalam skripsi ini berisi bagian pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah sebagai landasan dalam menentukan topik penelitian. Setelah itu, dirumuskan pokok-pokok permasalahan yang menjadi fokus utama kajian. Bab ini juga mencakup tujuan dan manfaat penelitian, uraian mengenai keaslian penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian yang digunakan, serta sistematika penulisan.

Bab kedua, penulis menguraikan hasil analisis terkait rumusan masalah pertama, yakni perbandingan bentuk perjanjian kerja yang mengatur tentang hubungan kerja *flexible work* antara Indonesia dan Inggris. Pembahasan bab kedua ini dibagi menjadi dua sub-bab. Pada sub-bab pertama membahas terkait bagaimana bentuk perjanjian kerja di Indonesia serta analisis hukum keperdataannya. Pada sub-bab kedua membahas terkait bagaimana bentuk perjanjian kerja di Inggris serta analisis hukum tentang *flexible work* yang berlaku.

Bab ketiga, penulis menguraikan hasil analisis terkait rumusan masalah kedua, yakni perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan kerja *flexible work* antara Indonesia dan Inggris. Pembahasan pada bab ketiga ini dibagi menjadi dua sub-bab. Pada sub-bab pertama membahas terkait perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan kerja *flexible work* di Indonesia yang disesuaikan dengan isi

perjanjian. Pada sub-bab kedua membahas terkait perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan kerja *flexible work* di Indonesia yang disesuaikan dengan isi perjanjian.

Bab keempat merupakan bab penutup, dalam bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran yang telah didapatkan melalui proses penelitian hukum. Bab ini menjelaskan kesimpulan dari isi beberapa bab sebelumnya, serta saran yang dapat memberikan manfaat untuk isu hukum yang diteliti.