



Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Kontrak Kerja yang Bertentangan dengan Peraturan Perundang – Undangan

Legal Protection For Workers On Employment Contracts Contrary To Statutory Regulations

Ratna Dewi¹, Marusaha Simarmata², Rahul Kristian Sitompul³, Nofianus Elu⁴,
Tota Roganda Siahaan⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Hukum, Universitas Bung Karno¹

Email: ratna0097@gmail.com¹, marusahasimarmata7@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 20-06-2024

Revised : 23-06-2024

Accepted : 25-06-2024

Published : 27-06-2024

Abstract

Labor law as outlined in the Law regulates the relationship between workers and employers, including arrangements, duties and wages. Law Number 13 of 2003 in conjunction with Law Number 6 of 2023 functions as a concrete legal framework that guarantees the rights of workers, employers and the government, in line with the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia which mandates the right to decent work. An employment relationship that is legally binding and characterized by an employment agreement, wages, specific tasks, and orders, formalized through an employment contract. These contracts must comply with statutory regulations. However, conflicts often arise when these clauses conflict with the law, especially regarding wages, leave and guarantees. This research discusses how legal protection for workers can be guaranteed when employment contracts conflict with statutory regulations. The conclusion of this research highlights that the form of legal protection for workers regarding employment contracts is legal certainty, protection of human rights, and mechanisms for resolving industrial relations disputes as outlined in Law Number 2 of 2004 through negotiation, conciliation, arbitration, and the Industrial Relations Court.

keywords: *Law, Employment Contract, Workers, Law, Employment, Job Creation*

Abstrak

Hukum ketenagakerjaan sebagaimana dipaparkan dalam Undang-Undang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, meliputi pengaturan, tugas, dan pengupahan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berfungsi sebagai kerangka hukum konkrit yang menjamin hak pekerja, pengusaha, dan pemerintah, sejalan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengamankan hak atas pekerjaan yang layak. Suatu hubungan kerja yang mengikat secara hukum dan bercirikan perjanjian kerja, upah, tugas tertentu, dan perintah, diformalkan melalui kontrak kerja. Kontrak-kontrak ini harus mematuhi peraturan perundang-undangan.



Namun, konflik seringkali muncul ketika klausul-klausul tersebut bertentangan dengan undang-undang, khususnya mengenai upah, cuti, dan jaminan. Penelitian ini membahas bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dapat terjamin ketika kontrak kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Kesimpulan dalam penelitian ini menyoroti bahwa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja atas kontrak kerja adalah kepastian hukum, perlindungan hak asasi manusia, dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 melalui perundingan, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata kunci: Hukum, Kontrak Kerja, Pekerja, UU, Ketenagakerjaan, Cipta Kerja

PENDAHULUAN

Secara sederhana, hukum ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan yang mengatur hubungan pekerja dengan pemberi kerja. Adapun menurut Imam Soepomo, ruang lingkup aturannya meliputi adanya pengaturan tertentu, bekerjanya pada seseorang, dan upah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan payung hukum yang konkret bagi pekerja, pemberi kerja maupun pemerintah itu sendiri. Undang-undang tersebut merupakan pelaksanaan dari ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, sebagaimana dalam klausula hak asasi manusia, yaitu setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan layak yang selaras dengan tujuan bangsa itu sendiri dalam pembukaan UUD 1945. Selain itu, undang-undang tersebut merupakan jaminan pemenuhan bagi hak-hak setiap pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan pemerintah.

Pekerja atau buruh diartikan sebagai seseorang yang melakukan tugas berdasarkan hubungan kerja dan menerima imbalan atas usahanya. Istilah “pekerja” berasal dari kata “bekerja” yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti melakukan suatu kegiatan tertentu. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, pekerja dianggap sebagai subjek hukum kodrat, yang mempunyai hak dan kewajiban yang harus dihormati dan dipenuhi. Hak-hak dan kewajiban-kewajiban ini muncul dari hubungan kerja dan penting untuk menjaga kondisi kerja yang adil. Kerangka hukum memastikan bahwa kedua belah pihak, pemberi kerja dan pekerja, mematuhi tugas, kewajiban dan hak masing-masing.

Hubungan kerja adalah hubungan yang mengikat secara hukum antara pekerja dan pemberi kerja. Hubungan ini tidak terjadi secara spontan, namun muncul ketika unsur-unsur tertentu terpenuhi. Unsur-unsur tersebut antara lain adanya perjanjian kerja, pemberian upah, penjabaran tugas tertentu, dan penerbitan perintah (Soepomo, 1985). Salah satu komponen penting dalam suatu hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Perjanjian ini meresmikan syarat dan ketentuan dimana pekerja akan bekerja dan pemberi kerja akan memberikan kompensasi kepada mereka, sehingga menciptakan pemahaman yang jelas antara kedua belah pihak.

Kontrak kerja, atau perjanjian kerja, sangat penting untuk membangun hubungan kerja yang standar. Kontrak ini merupakan perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja yang merinci hak dan kewajiban kedua belah pihak sebelum, selama, dan setelah masa kerja (Budiono, 2009).



Perjanjian kerja berfungsi sebagai kerangka hukum yang mengikat kedua belah pihak terhadap syarat-syarat perjanjian yang sah. Kedudukan pekerja dalam suatu perjanjian cenderung lebih lemah daripada pemberi kerja, dimana seringkali terjadi ketimpangan kewajiban didalamnya. UU Ketenagakerjaan menguraikan berbagai jenis perjanjian kerja, antara lain PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tetap) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Meskipun PKWT pada hakikatnya merupakan kontrak kerja, namun PKWTT belum tentu dapat dianggap sebagai kontrak kerja yang sama.

Perjanjian kerja sebagai landasan hubungan kerja yang baku harus mematuhi peraturan perundang-undangan. Namun, ada kalanya klausul dalam perjanjian ini bertentangan dengan hukum. Baik PKWT maupun PKWTT diatur oleh peraturan perundang-undangan yang harus ditaati dengan cermat. Apabila timbul perbedaan antara ketentuan suatu perjanjian dan peraturan perundang-undangan, maka harus diambil tindakan khusus untuk menyelesaikan konflik tersebut. Hal itu dilakukan untuk memastikan bahwa perjanjian kerja tidak bertentangan dengan hukum, sehingga sangat penting untuk menjaga praktik ketenagakerjaan yang sah dan adil.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penelitian ini berupaya menjawab rumusan masalah: bagaimana konstruksi perlindungan hukum terhadap pekerja dapat terjamin ketika kontrak kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan? Pertanyaan ini bertujuan untuk mengeksplorasi mekanisme dan kerangka hukum yang ada untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa perjanjian kerja selaras dengan undang-undang yang ada.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis yuridis normatif, yaitu mengkaji undang-undang sebagaimana didokumentasikan secara formal dalam kitab undang-undang dan literatur hukum yang berwenang. Secara khusus, penelitian ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, dengan mengandalkan teks peraturan perundang-undangan yang dikumpulkan melalui teknik tinjauan pustaka yang komprehensif.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori. Pertama, bahan hukum primer meliputi undang-undang dasar dan teks hukum inti yang menjadi landasan sistem hukum. Kedua, bahan hukum sekunder terdiri dari teks pelengkap seperti komentar hukum, artikel ilmiah, dan kasus hukum yang memberikan konteks dan penafsiran tambahan terhadap bahan hukum primer. Terakhir, bahan hukum tersier, yaitu interpretasi dan evaluasi yang diperoleh dari bahan hukum primer dan sekunder, sehingga memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai kerangka hukum.

PEMBAHASAN

Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan aturan yang mengikat pekerjaan dan tenaga kerja, dalam kata lain ketenagakerjaan adalah pengaturan formal dimana seseorang bekerja untuk entitas lain, seperti



perusahaan atau organisasi, dengan imbalan kompensasi. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (1), ketenagakerjaan meliputi seluruh aspek yang menyangkut pekerja sebelum, selama, dan setelah masa kerjanya. Ketenagakerjaan melibatkan hubungan kontraktual yang menguraikan tugas, hak, dan remunerasi. Kontrak ini menguraikan syarat-syarat kerja, termasuk tugas pekerjaan, jam kerja, kompensasi, dan kondisi di mana hubungan kerja dapat diberhentikan.

Hubungan hukum mengacu pada hubungan antara individu atau badan yang diakui dan diatur oleh hukum. Hubungan ini membentuk hak, kewajiban, dan kewajiban yang dapat dilaksanakan melalui mekanisme hukum. Hal ini muncul dari berbagai sumber, termasuk kontrak, undang-undang, peraturan, dan prinsip-prinsip hukum umum. Hubungan hukum dapat mencakup interaksi yang luas, seperti interaksi antara pengusaha dan pekerja, tuan tanah dan penyewa, pembeli dan penjual, atau warga negara dan negara. Salah satu bentuk dari hubungan hukum adalah hubungan kerja. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 50, Hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja (pengusaha) dan pekerja ataupun buruh. Kemudian dijelaskan dalam Pasal 1 Ayat (15), bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Izzati, 2021).

Berdasarkan penjelasan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 51 Ayat (1) dan (2), menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan, dan perjanjian yang diwajibkan secara tertulis itu dilaksanakan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian di dalam Pasal 52 Ayat (1), dijelaskan jika perjanjian kerja dibentuk berdasarkan kesepakatan bersama, kompetensi hukum, kesepakatan kerja, dan keselarasan pekerjaan dengan standar hukum dan peraturan. Perjanjian kerja sangat penting untuk menentukan, mengatur, dan memberikan batasan tentang bagaimana beban dan jenis pekerjaan yang diberikan, kemudian job desk yang diberikan, perintah dari atasan, dan upah yang didapat oleh pekerja.

Kontrak Kerja

Perikatan diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam Buku III pada bab 1 sampai dengan bab 18. Menurut Subekti, perikatan adalah hubungan hukum antara pihak-pihak, di mana keduanya dapat menuntut suatu hal dan berkewajiban melakukan suatu hal tertentu. Hukum perikatan tidak dapat terlepas dari suatu perjanjian, yaitu perjanjian sudah pasti merupakan suatu perikatan. Perjanjian menurut pasal 1313 KUHPer diartikan sebagai suatu perbuatan ketika satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Perikatan memiliki keterkaitan dengan perjanjian adalah perjanjian menimbulkan suatu perikatan (Subekti, 2005). Pasal 1601 KUHPerdata merumuskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian yang mewajibkan satu pihak, yaitu pekerja untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah pihak lain, yaitu pemberi kerja, selama jangka waktu tertentu dan pekerja menerima kompensasi untuk pekerjaan tersebut.



Sebagaimana syarat sah perjanjian dalam KUHPerdara, syarat sah nya perjanjian meliputi adanya suatu kesepakatan diantara para pihak, adanya objek perjanjian, adanya sebab klausula yang halal, dan cakupnya para pihak. Hal-hal tersebut merupakan syarat secara materiil perjanjian kerja. Sedangkan secara syarat secara formil perjanjian kerja terkait dengan pelaksanaan dari perjanjian itu sendiri, di mana pengusaha bertanggung jawab atas semua hal dan biaya yang diperlukan untuk pembuatan perjanjian kerja. Oleh karena itu, perjanjian kerja merupakan perjanjian baku. Kesepakatan dilakukan oleh pekerja dan pemberi kerja yang mana dalam hal ini adalah perusahaan, kesepakatan dilakukan berdasarkan klausula *take it or leave it* sebab berlakunya suatu perjanjian baku diantaranya.

Kontrak kerja tidak dapat disamakan dengan perjanjian kerja, dimana kontrak kerja merupakan bagian dari perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Oleh karena itu, kontrak kerja adalah perjanjian kerja secara tertulis. Bentuk perjanjian kerja secara umum sesuai dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan meliputi perjanjian kerja dalam waktu tertentu dan perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu. Masing-masing perjanjian kerja tersebut memiliki keberlakuannya masing-masing, terkait syarat dapat dibuatnya perjanjian tersebut serta peruntukannya untuk pekerjaan tertentu.

PKWT atau perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian yang berfokus pada jangka waktu tertentu dan selesainya pekerjaan tertentu. Periode tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat sementara dan dapat diperkirakan dapat selesai dalam sekali kerja, sehingga status pekerja adalah karyawan kontrak. Yang perlu untuk diperhatikan dalam PKWT adalah bentuk perjanjian harus tertulis sebagaimana dalam pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003. PKWTT atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja atas suatu pekerjaan yang penyelesaiannya tidak dapat diperkirakan dalam suatu periode tertentu. PKWT diperuntukkan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus dan tetap, sehingga kemudian pekerjaanya disebut karyawan kontrak. Bentuk perjanjian PKWTT dapat tertulis maupun tidak tertulis atau lisan dengan ketentuan dibuat surat pengangkatan, yang berarti PKWTT dapat berupa suatu kontrak maupun bukan.

Konstruksi Perlindungan Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Juncto Undang-Undang Cipta Kerja

Perlindungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia juncto Undang-Undang Cipta Kerja (yang juga dikenal sebagai Omnibus Law) mencakup beberapa langkah yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan praktik ketenagakerjaan yang adil. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur perlindungan mendasar seperti pengaturan jam kerja, cuti, upah minimum, standar kesehatan dan keselamatan, serta tata cara pemutusan hubungan kerja. Perjanjian ini menyediakan mekanisme untuk melindungi pekerja dari pemecatan yang tidak adil, menjamin hak atas kompensasi yang adil, dan memberikan tunjangan seperti uang pesangon. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat (4), menyebutkan bahwa pemberian upah kepada



pekerja/buruh didasarkan kepada upah minimum, dimana upah minimum ini dikalkulasi dari kebutuhan hidup yang layak dan tidak lupa tetap memperhatikan produktivitas, juga pertumbuhan ekonomi di daerahnya. Selain itu, jam kerja pekerja/buruh juga diatur dalam Pasal 77 dan cuti diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Cipta Kerja yang disahkan pada tahun 2020 telah mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 dengan tujuan untuk memperbaiki iklim usaha dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Perjanjian ini memperkenalkan peraturan ketenagakerjaan yang lebih fleksibel, seperti pelanggaran pembatasan outsourcing dan kontrak kerja, yang dimaksudkan untuk menciptakan lebih banyak kesempatan kerja. Namun, peraturan ini juga tetap mempertahankan perlindungan utama bagi pekerja, seperti persyaratan upah minimum dan pesangon. Undang-Undang Cipta Kerja menyederhanakan proses perizinan usaha dan peraturan ketenagakerjaan untuk mendorong investasi, namun tetap menjunjung tinggi hak-hak dasar pekerja yang ditetapkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kombinasi dari Undang-Undang ini berupaya menyeimbangkan kebutuhan pembangunan ekonomi dengan perlindungan pekerja serta hak-hak pekerja.

Konstruksi hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) dapat dipahami dalam tiga tahap: sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja (jaminan). Sebelum bekerja, pengusaha harus mengikuti praktik perekrutan yang adil, memastikan non-diskriminasi dan kesempatan yang sama bagi semua pelamar. Sebelum suatu hubungan kerja dimulai secara resmi, harus dibuat perjanjian kerja yang jelas dan komprehensif. Perjanjian ini harus menguraikan uraian tugas, ketentuan kerja, kondisi kerja, upah, dan rincian relevan lainnya. Selama bekerja, pengusaha harus menyediakan kondisi kerja yang aman, mematuhi undang-undang upah minimum, menawarkan tunjangan seperti asuransi kesehatan dan jaminan sosial, mengatur jam kerja dan upah lembur, dan memastikan hak dan kewajiban kedua belah pihak didefinisikan dengan jelas dan dihormati berdasarkan perjanjian dan undang-undang kerja, termasuk keadilan serta perlakuan non-diskriminasi, dan hak partisipasi serikat pekerja bagi pekerja. Kemudian setelah bekerja, Undang-Undang mengamanatkan adanya proses khusus untuk mengakhiri hubungan kerja, yang mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan pemberitahuan dan memberikan uang pesangon serta kompensasi lainnya sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang. Karyawan yang diberhentikan menerima uang pesangon berdasarkan masa kerja dan alasan, sementara mereka yang kehilangan pekerjaan dapat mengklaim tunjangan pengangguran untuk bantuan keuangan selama mencari pekerjaan, dan pensiunan menerima tunjangan pensiun untuk keamanan finansial pasca kerja.

Berdasarkan aturan yang berlaku, baik pemberi kerja maupun pekerja mempunyai hak dan kewajiban khusus yang diuraikan dalam perjanjian kerja dan undang-undang ketenagakerjaan. Pengusaha harus menghormati hak pekerja atas perlakuan yang adil, non-diskriminasi, dan kemampuan untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja. Kemudian sebaliknya, pekerja/buruh diwajibkan untuk melaksanakan tugasnya dengan tekun dan mematuhi peraturan



serta perjanjian kerja yang diberlakukan. Dengan begitu setiap warga negara, tanpa pengecualian apapun, akan mendapat perlindungan hukum secara utuh (Saputra et al., 2020).

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Kontrak Kerja yang Bertentangan dengan Peraturan Perundang - Undangan

Perlindungan Hukum merupakan fungsi hukum itu sendiri, yaitu hukum dibuat guna melindungi hak-hak seseorang dalam keadaan tertentu. Sifat hukum yang memaksa, berarti mengatur tingkah laku subjek dari hukum itu sendiri. Adanya perlindungan hukum berkaitan dengan tujuan hukum, yaitu kepastian, kemanfaatan serta keadilan bagi seluruh masyarakat. Perlindungan hukum dari pemerintah bagi masyarakat meliputi pemberian jaminan kepastian hukum terkait hak-hak warga negara, dengan adanya sanksi atau hukuman bagi yang melanggarnya, serta melibatkan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain.

Soepomo membagi perlindungan terhadap pekerja menjadi tiga jenis, yaitu perlindungan ekonomi yang mencakup penghasilan yang memadai, termasuk saat tidak bisa bekerja; perlindungan sosial yang mencakup jaminan kesehatan, kebebasan berserikat, dan hak berorganisasi; dan perlindungan teknis, seperti keamanan dan keselamatan di tempat kerja (Soepomo, 1985). Perlindungan-perlindungan tersebut dituangkan dalam hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang meliputi hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak atas proses hukum yang sah, hak atas perlakuan yang sama, hak atas rahasia pribadi, dan hak atas kebebasan suara hati (Permana, 2022). Adapun kemudian hak-hak tersebut harus dituangkan dalam klausula-klausula perjanjian kerja, yang mana hal tersebut berarti kewajiban perusahaan untuk memenuhinya. Perjanjian kerja diharapkan dapat memenuhi hak dan kewajiban para pihak secara seimbang dalam hubungan ketenagakerjaan.

Kontrak kerja yang dibuat di antara pekerja dapat berlaku sebagai suatu undang-undang apabila memenuhi syarat sah nya perjanjian sebagaimana dalam KUHPerduta. Pemenuhan syarat sah dalam suatu kontrak yang dibuat harus terpenuhi secara mutlak, yaitu apabila tidak terpenuhi maka kontrak diantara keduanya tidak dapat menimbulkan suatu perikatan serta hak dan kewajiban, sehingga kontrak tidak berlaku. Selain secara materiil, ketentuan dalam pembuatan kontrak yang menjadi tanggung jawab perusahaan merupakan aspek yang perlu diperhatikan. Adapun klausula-klausula dalam kontrak kerja yang harus ada didalamnya sebagaimana dalam pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah Identitas para pihak, deskripsi pekerjaan, lokasi, upah, dan metode pembayaran, syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, dan durasi kontrak (Wijayanti, 2011). Kedua belah pihak juga harus menandatangani perjanjian pada tanggal dan tempat dibuatnya perjanjian.

Sudah semestinya apabila suatu kontrak memenuhi unsur-unsur syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam KUH Perdata. Beberapa syarat sah yang perlu dalam perjanjian kerja yang sah meliputi adanya persetujuan antara pemberi kerja dan penerima kerja; jenis, waktu,



tempat, dan upah atas pekerjaan yang diperjanjikan, serta status pekerja yang jelas; dan alasan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku (Subekti, 2005). Pekerjaan, merupakan suatu hal yang diperjanjikan merupakan unsur objektif. Apabila tidak terpenuhi ketentuan objeknya maka perjanjian dapat dinyatakan batal demi hukum. Sedangkan, kewenangan, kecakapan, dan kesepakatan merupakan unsur subjektif yang apabila ketentuannya tidak terpenuhi maka dapat tetap berlaku selama belum dibatalkan. Oleh karena itu, apabila syarat sah suatu perjanjian tidak terpenuhi, maka kontrak yang telah dibuat tidak dapat mengikat para pihak yang memperjanjikannya.

Kontrak kerja merupakan perjanjian baku, di mana perusahaan lah yang menentukan sebagian besar atau seluruhnya bagaimana klausula-klausula dalam perjanjian (Balik & Hetharie, 2020). Klausula-klausula dalam kontrak kerja yang ditentukan sepihak oleh perusahaan dapat dikatakan bahwa substansi dalam perjanjian tidak akan berimbang, dimana kepentingan pekerja hanya akan tampil lebih sedikit dari pada kepentingan pengusaha. Kewajiban pekerja cenderung lebih banyak dari pada kewajiban pengusaha. Namun demikian, selama memenuhi persyaratan sahnya suatu perjanjian maka kontrak kerja akan berlaku sebagai hukum bagi keduanya. Selama substansinya memenuhi unsur-unsur kontrak kerja dan tidak bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang maka kontrak akan tetap berlaku sebagaimana mestinya.

Implementasi ketenagakerjaan tidak selalu selaras dengan apa yang tertulis di atas kertas. Banyak sekali problematika yang telah dihadapi, harus dihadapi, dan mungkin akan dihadapi, baik oleh pekerja itu sendiri, pengusaha dan maupun pemerintah (Sari et al., 2020). Pekerja merupakan bagian yang paling rentan terhadap pelanggaran atas hak-hak yang dimilikinya. Pelanggaran terhadap hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja merupakan pelanggaran terhadap perlindungan pekerja. Adapun yang mungkin dapat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan adalah jam kerja, upah yang dijanjikan, skema cuti yang ditentukan oleh perusahaan, jaminan bagi tiap pekerja, dan lain sebagainya. Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Apabila terdapat ketentuan-ketentuan yang tidak sesuai dalam kontrak kerja dapatlah kemudian diupayakan penyelesaian perselisihan melalui jalur luar pengadilan dan melalui pengadilan.

Perselisihan dalam lingkup ketenagakerjaan dapat terjadi di antara pekerja dan pemberi kerja, yaitu kemudian disebut sebagai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah konflik atau ketidaksepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau antara serikat pekerja dengan pengusaha tentang hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja (Sulaiman & Walli, 2019). Adapun perselisihan dapat berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau antar serikat pekerja. Penyelesaian dari masing-masing perselisihan tersebut diupayakan dengan musyawarah mufakat terlebih dahulu, tetapi apabila tidak mencapai kesepakatan dapat diselesaikan sebagaimana peraturan perundang-undangan mengaturnya.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan secara bertahap,



yaitu diupayakan penyelesaian dalam perusahaan terlebih dahulu, kemudian menggunakan pihak ketiga, dan selanjutnya dapat melalui pengadilan hubungan industrial. Upaya-upaya tersebut tidak dilakukan kesemuanya, tetapi selama sudah tercapai kesepakatan maka upaya selanjutnya tidak perlu dilakukan. Perundingan Bipartit merupakan penyelesaian perselisihan melalui perundingan musyawarah antara dua pihak. Apabila upaya tersebut gagal, maka dapat dilakukan upaya penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase dengan mendaftarkan perkaranya di kantor ketenagakerjaan oleh salah satu pihak atau keduanya yang sedang berselisih. Upaya terakhir apabila belum mencapai kesepakatan adalah pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada daerah hukum di mana pekerja bekerja. Penyelesaian melalui Pengadilan khusus Hubungan Industrial menggunakan hukum acara perdata, sehingga apabila putusan pada tingkat pertama dirasa tidak berkenaan oleh salah satu pihak, maka dapat dilakukan upaya kasasi sebagaimana Hukum Acara Perdata mengaturnya.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum bagi pekerja dalam peraturan perundang-undangan mencakup pemberian jaminan kepastian hukum oleh pemerintah terkait hak-hak pekerja, dengan adanya sanksi bagi pelanggar dan pengakuan serta perlindungan terhadap hak asasi manusia. Kontrak kerja harus memenuhi syarat sah menurut KUHPerdata sebagai syarat materiil, dan syarat formil sebagaimana terdapat dalam klausula-klausula perjanjian. Apabila ketentuan materiil nya tidak terpenuhi maka kontrak tidak sah dan batal demi hukum, tetapi apabila ketentuan formilnya tidak terpenuhi maka dapat dibatalkan. Pertentangan kontrak kerja dengan peraturan perundang-undangan dapat berbentuk klausula dalam kontrak tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan seperti upah, cuti, dan jaminan, hak-hak pekerja tidak dipenuhi, serta adanya ketimpangan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pemberi kerja. Adapun bentuk perlindungan hukum untuk kondisi-kondisi tersebut adalah adanya upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk menyelesaikan perselisihan melalui jalur upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004, dengan penyelesaian bertahap melalui perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial.

REFERENSI

- Balik, A., & Hetharie, Y. (2020). Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam perjanjian Kerja Outsourcing. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 3(2), 242-252.
- Budiono, A. R. (2009). *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta.
- Imam Soepomo, (1985). *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Izzati, N. R. (2021). Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3), 290-303.



Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Pemerintah Indonesia (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45. Sekretariat Negara. Jakarta.

Permana, D. Y. (2022). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(05), 902-915.

Republik Indonesia. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Jakarta.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Sekretariat Negara. Jakarta.

Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238. Sekretariat Negara. Jakarta.

Saputra, A., Muzayanah, M., & Andraini, F. (2020). Penerapan Perjanjian Dalam Hubungan Kerja Dan Perlindungan Hukum Bagi Driver Online. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 6(1), 266-280.

Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1), 124-128.

Subekti. R. 2005. Pokok-Pokok Hukum Perdata. PT Intermasa: Jakarta.

Sulaiman, A., & Walli, A. (2019). Hukum ketenagakerjaan/perburuhan. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Jakarta.

Wijayanti, A. (2011). Menggugat Konsep Hubungan Kerja (Vol. 1). Lubuk Agung.