

KEDUDUKAN HUBUNGAN KERJA : BERDASARKAN SUDUT PANDANG ILMU KAJIDAH HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN SIFAT HUKUM PUBLIK DAN PRIVAT

Susilo Andi Darma*

Bagian Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada
Jalan Sosio Yustisia No. 1 Bulaksumur, Sleman Yogyakarta 55281

Abstract

Employment law is a public law caused by socialising process. However, in the arrangement of employment relations can still be found the existence of provisions that are private in nature. This research aims to assess the standing of employment relations standpoint rule employment law studies and the standing of employment relations based on the nature of public and private law. Based on research, the position of employment relations based on rule employment law studies can be a heteronomous law and autonomous law or simultaneously in the form of heteronomous and autonomous law. While the position of employment relations based on the nature of the law can be public and private or at the same time is public and private.
Keywords: *employment relations, heteronomous, otonomous, public, private.*

Intisari

Hukum Ketenagakerjaan merupakan hukum publik yang disebabkan oleh *sosialisering* proses. Akan tetapi dalam pengaturan hubungan kerja masih dapat ditemukan adanya ketentuan-ketentuan yang sifatnya privat. Penulisan ini bertujuan untuk mengkaji kedudukan hubungan kerja berdasarkan sudut pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan kedudukan hubungan kerja berdasarkan sifat hukum publik dan privat. Berdasarkan hasil kajian, kedudukan hubungan kerja berdasarkan ilmu kaidah hukum ketenagakerjaan dapat berupa kaidah hukum heteronom dan kaidah hukum otonom atau secara bersamaan berupa kaidah hukum heteronom dan otonom. Sedangkan kedudukan hubungan kerja berdasarkan sifat hukumnya dapat bersifat publik dan bersifat privat atau secara bersamaan bersifat publik dan privat.

Kata Kunci: hubungan kerja, heteronom, otonom, publik, privat.

Pokok Muatan

A. Pendahuluan	222
B. Pembahasan	223
C. Penutup	233

* Alamat korespondensi: anhdie@ugm.ac.id.

A. Pendahuluan

Hukum Ketenagakerjaan Indonesia diawali dengan masa suram yakni zaman perbudakan, rodi, dan peonale sanksi.¹ Selama masa penjajahan Kolonial Belanda, hukum yang berlaku di Indonesia yang mengatur mengenai perjanjian perburuhan tunduk pada ketentuan *Burgerlijk Wetboek* (BW) lama yang berlaku berlainan bagi berbagai golongan penduduk di Indonesia. Apabila majikan atau buruh orang Indonesia asli maka pada umumnya berlakulah hukum adat, tetapi dalam hal ini ada pengecualian yaitu berdasarkan S. 1879-256, yang mengatakan pasal-pasal 1601-1603 BW lama berlaku bagi golongan Indonesia dan yang disamakan dengan golongan Indonesia.² Pasal 1601-1603 BW lama terdapat dalam Bagian V dari titel 7 Buku Ke-III yang berjudul “*Van Huur van dienstboden en Weklieden*” (tentang Persewaan tenaga pelajan dan pekerja). Kemudian Bagian tersebut berdasarkan S. 1926-335 *jis* 458-565 dan S.1927-188 diganti dengan titel 7A dengan judul “*Overeenkomsten tot het verrichten van arbeid*” (tentang persetujuan-persetudjuan melakukan pekerdjaan).³

Pemberlakuan titel 7A tidak mengubah kedudukan dari golongan Indonesia dan Arab pada saat itu.⁴ Setelah Indonesia merdeka dan memiliki Undang-Undang Dasar 1945, dalam Pasal II Aturan Peralihan UUD 1945 (sebelum amandemen) disebutkan bahwa badan negara dan peraturan yang ada masih berlangsung berlaku, selama belum diadakan yang baru menurut undang-undang dasar ini. Dengan demikian semua badan negara dan peraturan perundang-undangan yang ada pada saat itu masih diberlakukan.⁵ Pemberlakuan tersebut termasuk BW yang di dalamnya terdapat titel 7A dengan menghilangkan penggolongan yang ada

pada saat penjajahan Kolonial Belanda.

Tiga tahun setelah Indonesia merdeka, Pemerintah mengeluarkan Undang-undang Kerja No. 12 Tahun 1948 yang hingga saat ini pengaturan mengenai Hukum Ketenagakerjaan diatur melalui Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan). Hal ini dilakukan sebagai campur tangan pemerintah untuk melindungi para pihak terutama pekerja/buruh yang berada dalam posisi yang tidak seimbang. Campur tangan pemerintah ini disebut dengan *sosialisering* proses.⁶ Pada hakikatnya hubungan antara majikan dengan Pekerja/buruh merupakan hubungan yang bersifat privat,⁷ selain itu salah satu pihak, pekerja/buruh, berada di bawah perintah pihak yang lain, majikan, yang menandakan adanya kedudukan yang sub-ordinatie,⁸ yang menunjukkan bahwa kedudukan pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah

Campur tangan pemerintah juga terjadi di bidang pengupahan. Saprudin⁹ dalam penelitiannya mengungkap campur tangan pemerintah di bidang pengupahan sudah diawali pada Periode Orde Lama yaitu pada saat diundangkannya Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja. Negara mengatur mengenai ketentuan uapah dikaitkan dengan ganti rugi akibat kecelakaan kerja di dalam hubungan kerja. Peran pemerintah dalam pengupahan semakin besar dengan penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Dan pengaturan tersebut berlangsung hingga sekarang dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Sebagaimana disebutkan, pengaturan mengenai ketenagakerjaan diatur oleh Undang-undang

¹ Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 1.

² Wiwoho Sudjono, 1970, *Persetudjuan Perburuhan*, Yayasan Badan Penerbit Gadjah Mada Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 3.

³ *Ibid.*, hlm. 4.

⁴ *Ibid.*

⁵ H. Zainal Asikin, 2013, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 25.

⁶ Repository UGM, Tanpa Judul, <http://etid.repository.ugm.ac.id/downloadfile/74496/potongan/S2-2014-338217-chapter1.pdf>, diakses 4 Januari 2017.

⁷ *Ibid.*

⁸ Wiwoho Sudjono, *Op. cit.*, Hlm. 7.

⁹ Saprudin, “Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan”, *Mimbar Hukum*, Vol. 24, No. 3, 2012.

Ketenagakerjaan. Penjelasan umum Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

[...] Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang komprehensif [...].¹⁰

Berdasarkan penjelasan umum Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut dapat dilihat ada kepentingan-kepentingan umum dan ada kepentingan-kepentingan khusus. Sebagai contoh, ketentuan mengenai perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 1 angka 14. perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹¹ Berdasarkan ketentuan tersebut, bahwa pembuatan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja bernuansa kepentingan khusus/privat, akan tetapi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak bernuansa kepentingan umum/publik. Mengapa bernuansa publik? Karena Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban beserta sanksi apabila tidak dipenuhi.¹¹

Pendapat lain, Aloysius Uwiyono dalam bukunya menyatakan bahwa berdasarkan sudut

pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan, maka Kaidah Hukum Ketenagakerjaan terdiri atas Kaidah Otonom dan Kaidah Heteronom.¹² Kaidah Hukum Otonom adalah ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja, baik itu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan hubungan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.¹³ Kaidah Hukum Heteronom adalah ketentuan-ketentuan Hukum Ketenagakerjaan yang dibuat oleh pihak ke tiga yang berada di luar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja.¹⁴ Bagaimanakah hubungan di antara kedua kaidah tersebut? Kaidah Heteronom dimungkinkan selama Kaidah Otonom mempunyai nilai yang tinggi dibandingkan nilai ketentuan dalam Kaidah Heteronom.¹⁵ Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengkaji mengenai bagaimana kedudukan hubungan kerja dalam hukum ketegakerjaan berdasarkan sifat hukum publik dan privat dan sudut Pandang ilmu kaidah hukum ketenagakerjaan.

B. Pembahasan

Berdasarkan pembagian menurut isi hukum, hukum dibagi menjadi Hukum Publik dan Hukum Perdata/Privat. Adanya pembagian publik dan perdata/privat dikarenakan isi dari pengaturan-pengaturan hukum bergantung pada hakikat hubungan yang diaturnya, dapat mengatur hubungan-hubungan yang terkait kepentingan publik atau dapat mengatur hubungan-hubungan yang terkait kepentingan privat.¹⁶ Carol Harlow dalam artikelnya yang berjudul *Public and Private*

¹⁰ Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

¹¹ Pasal 54 Undang-Undang Ketenakerjaan mengatur mengenai bentuk dan isi dari perjanjian kerja. Salah satu hak yang diatur di dalam perjanjian kerja adalah upah. Pasal 90 berbunyi: "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89." Pasal 185 ayat (1) berbunyi: "Barangsiapa melanggar ketentuan dimaksud dalam Pasal [...], Pasal 90 ayat (1), [...], dikenakan sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah)."

Ayat (2) tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan pidana kejahatan.

¹² Aloysius Uwiyono, et al., 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 7-8.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ L. J. van Apeldoorn, 2000, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 171.

Law: Definition without Distinction, mengemukakan bahwa di Inggris tidak mengenal perbedaan publik dan privat, tetapi langsung menggunakan istilah “perjanjian”, “mengganti kerugian”, dan “kejahatan”.¹⁷ Pembicaraan mengenai publik dan privat berawal dari tradisi Perancis, terutama para pengacara kontinental, yang memberikan istilah hukum publik untuk memisahkan aturan yang otonom, dimana aturan yang demikian normalnya terpisah dari yuridiksi administrasi.¹⁸

Karl E. Karle menulis sebuah artikel yang mencoba untuk menggambarkan dan mempertahankan pemikirannya mengenai fungsi ideologi hukum dalam kajian yang memfokuskan terhadap perlakuan perbedaan publik atau privat dalam hukum ketenagakerjaan. Perbedaan publik/pribadi berulang tidak hanya sebagai motif sebuah latar belakang tapi sangat sering sebagai unsur penting dari dasar keputusan.¹⁹

Sebagai contoh, di negara-negara *common law system*, kontrak kerja masih dianggap sebagai hukum yang bersifat privat. Akan tetapi, hal yang demikian tanpa adanya jaminan secara eksplisit pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja baik disebabkan oleh alasan yang baik maupun yang tidak atau tanpa alasan sama sekali. Oleh karena itu, akhir-akhir ini pengadilan mengatur hal yang demikian dalam setiap keputusan baik itu sebagai kewajiban untuk mengganti kerugian ataupun perjanjian. Dengan adanya hal demikian banyak negara bagian yang melarang memberhentikan pekerjanya dengan alasan bertentangan dengan kebijakan publik.²⁰

Asri Wijayanti berpendapat bahwa hukum

ketenagakerjaan dapat bersifat privat dan dapat pula bersifat publik.²¹ Bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang perseorangan (majikan-buruh) dalam pembuatan perjanjian kerja dan bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan.²² Hubungan antara hukum publik terhadap hukum privat adalah hubungan antara hukum khusus atau perkecualian terhadap hukum umum.²³ Hukum publik merupakan perkecualian atas hukum privat apabila itu diperlukan oleh pemerintah untuk memelihara kepentingan umum.²⁴

Sebagaimana telah disampaikan, Hukum Ketenagakerjaan yang awalnya merupakan hukum yang bersifat privat/keperdataan lama kelamaan menjadi hukum yang bersifat publik. Campur tangan negara tidak dapat dihindarkan dalam Hukum Ketenagakerjaan. Agus Yudha Hernoko menyatakan bahwa Hukum Perdata sedang mencari bentuk baru melalui campur tangan negara.²⁵ Negara akhir-akhir ini cenderung memperbanyak peraturan-peraturan hukum pemaksa (*dwingend recht*) demi kepentingan umum untuk melindungi kepentingan yang lemah.²⁶

Hal tersebut juga berpengaruh terhadap kaidah hukum yang diaturnya. Selain pendapat Aloysius Uwiyono, jauh sebelumnya, Immanuel Kant menyatakan bahwa kaidah hukum bersifat heteronom mengandung arti bahwa kekuasaan dari luarlah yang memaksakan kehendaknya kepada manusia, yaitu kekuasaan masyarakat atau negara.²⁷ Orang tunduk kepada hukum karena ada kekuasaan yang memaksa mereka untuk taat tanpa syarat.²⁸

¹⁷ Carol Harlow, “The Public and Private Law: Definition without Distinction”, *The Modern Law Review*, Vol. 43, No. 3, 1980, hlm. 241.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Karl E. Karle, “The Public/Private Distinction in Labor Law”, *The University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 130, No. 6, 1982, hlm. 1358-1359.

²⁰ *Ibid.*, hlm. 1361.

²¹ Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 12.

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

²⁴ L.J. van Apeldoorn, *Op. cit.*, hlm. 176.

²⁵ Agus Yudha Hernoko, 2004, *Hukum Perjanjian Asas Personalitas dalam Kontrak Komersial*, LaksBang Mediatama, Yogyakarta, hlm. 24.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Salman Luthan, “Dialektika Hukum dan Moral dalam Perspektif Filsafat Hukum”, *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 19, No. 4, 2012, hlm. 514.

²⁸ *Ibid.*

FX. Djumialdji menyatakan bahwa pemberi kerja dan pekerja mempunyai suatu hubungan keperdataan yang artinya bahwa para pihak sama-sama memiliki kedudukan perdata.²⁹ Selain itu, para pihak juga terikat oleh suatu hukum otonom yaitu ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh pengusaha dan buruh/pekerja.³⁰ Lebih lanjut, di luar hukum otonom ada hukum heteronom yang mengatur hubungan antara pihak-pihak tersebut dan ditetapkan oleh pembentuk undang-undang.³¹

Berdasarkan pemaparan di atas, Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan sifat hukumnya dapat dikualifikasikan sebagai hukum yang bersifat Publik atau Hukum Publik akan tetapi ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalamnya masih mengandung hal-hal yang bersifat Privat. Bersifat Publik hal ini dikarenakan oleh ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalam Hukum Ketenagakerjaan sudah banyak diatur melalui peraturan perundang-undangan. Beberapa peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan misalnya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dari sisi Ilmu Kaidah Hukum hal yang demikian merupakan Kaidah Heteronom.

Hal-hal yang bersifat privat misalnya aturan yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan tersebut masih memberikan kesempatan kepada para pihak untuk mengatur tersendiri atau menentukan sendiri ketentuan yang ingin diatur. Sebagai contoh Pasal 116 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.” Ketentuan lebih lanjut mengenai PKB diatur di

dalam Peraturan Menteri Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Pasal 24 Peraturan Menteri tersebut memang mengatur tentang isi dari Perjanjian Kerja Bersama tetapi klausula yang digunakan adalah “Perjanjian Kerja Bersama sekurang-kurangnya harus memuat”. Dengan demikian ketentuan yang dituangkan di dalam suatu perjanjian kerja bersama ditentukan melalui musyawarah oleh para pihak dengan sekurang-kurangnya memuat ketentuan yang dimaksud di dalam Peraturan Menteri tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa ketentuan dari Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh para pihak harus melalui musyawarah/perundingan dan isi ketentuannya dapat lebih dari apa yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan sehingga ketentuan tersebut merupakan ketentuan yang bersifat Privat. Apabila dari Ilmu Kaidah Hukumnya, peraturan dengan demikian merupakan kaidah otonom.

Mendasarkan pada analisis di atas, penulis membahas lebih fokus pada hubungan kerja sebagaimana diatur di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Hubungan antara Majikan dan Pekerja/Buruh didasarkan oleh suatu hubungan kerja. Pasal 1 angka 15 Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan “Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Pengertian hubungan Kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, didasarkan oleh suatu perjanjian kerja yang merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1601 KUHPerduta.

Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur Hubungan Kerja dalam Bab IX. Bab IX tersebut terdiri atas Hubungan Kerja (Pasal 50) Bentuk

²⁹ FX. Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 9-11.

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

Perjanjian Kerja (Pasal 51 dan Pasal 63), Syarat Sah Perjanjian Kerja (Pasal 52), Pembebanan Biaya yang Timbul (Pasal 53), Isi dan Ketentuan Perjanjian Kerja (Pasal 54-55), Jenis Perjanjian Kerja dan Ketentuannya (Pasal 56-60), Berakhinnya Perjanjian Kerja (Pasal 61-62), dan Ketentuan mengenai Pemborongan Pekerjaan atau Penyediaan jasa Pekerja/Buruh (Pasal 64-66)

Pasal 50 Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.”³² Berdasarkan bunyi pasal tersebut, bahwa hubungan hanya dapat terjadi antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Dengan demikian, menutup kemungkinan bahwa para pihak di dalam hubungan kerja selain Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dengan demikian menurut ilmu kaidah hukumnya ketentuan yang demikian merupakan kaidah hukum heteronom sehingga sifat hukumnya merupakan hukum publik. Sedikit kritik penulis, yang seharusnya menjadi pihak di dalam hubungan kerja ada “Pemberi Kerja”. Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-undang Ketenagakerjaan “Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Pengusaha merupakan salah satu dari Pemberi Kerja.³³

Pembahasan mengenai hubungan kerja dilanjutkan dengan membahas mengenai perjanjian kerja karena merupakan dasar adanya hubungan kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa (*dwang contract*) karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian. Kebebasan berkontrak sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan, perbedaan kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian

kerja menyebabkan para pihak tidak menentukan keinginan sendiri dalam perjanjian, terutama pihak pekerja/buruh, namun demikian para pihak dalam ikatan hubungan kerja tunduk kepada ketentuan hukum ketenagakerjaan.³⁴ Akan tetapi menurut penulis para pihak masih dapat menentukan sendiri isi dari perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan. Perbedaan kedudukan tersebut dapat terlihat dari adanya unsur perintah dalam hubungan kerja. Perbedaan ini disebabkan oleh sifat hubungan diantara para pihak tidak seimbang/sub ordinat.³⁵

Sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa unsur-unsur dari perjanjian kerja meliputi adanya pekerjaan, upah, dan perintah, tetapi Asri Wijayanti menambahkan satu unsur lagi yaitu adanya waktu tertentu. Unsur waktu maksudnya adalah seorang pekerja bekerja untuk waktu yang telah ditentukan atau untuk waktu yang tidak ditentukan.³⁶ Menurut penulis, waktu yang tidak ditentukan bukan berarti buruh bekerja untuk selama-lamanya tetapi tetap dibatasi oleh suatu waktu yang telah disepakati misalnya usia pensiun seorang pekerja/buruh. Unsur pekerjaan adalah pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur upah adalah adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh. Dan unsur terakhir, unsur perintah adalah di bawah perintah (*gezag ver houding*), di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya.³⁷

Undang-undang Ketenagakerjaan memang

³² Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

³³ Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

³⁴ Aloysius Uwiyono, *Op. cit.*, hlm. 53-54.

³⁵ Asri Wijayanti, *Op. cit.*, hlm. 37.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ *Ibid.* hlm 36.

tidak mengatur secara eksplisit mengenai pekerjaan apa saja yang boleh diperjanjikan, kecuali untuk perjanjian-perjanjian kerja tertentu misalnya pekerjaan yang hanya boleh diperjanjikan dengan Perjanjian kerja waktu tertentu.³⁸ Dengan demikian ketentuan mengenai pekerjaan dapat dikatakan bersifat privat karena dapat dikembalikan kepada para pihak tetapi bersifat publik apabila terkait jenis perjanjian tertentu. Apabila mendasarkan pada Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan maka, para pihak dapat menentukan pekerjaan apa saja yang dapat diperjanjikan maka kaidah yang demikian merupakan Kaidah Hukum Otonom. Akan tetapi, apabila undang-undang telah menentukan jenis pekerjaan, terutama untuk perjanjian waktu tertentu maka ketentuan tersebut merupakan kaidah Hukum Heteronom.

Selanjutnya unsur perintah, Undang-undang Ketenagakerjaan tidak pernah secara eksplisit menentukan bentuk perintah yang dimaksud. Perintah merupakan manifestasi dari hubungan yang tidak seimbang. Hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal yaitu atas dan bawah).³⁹ Ketentuan semacam ini juga dapat ditemukan di KUHPerdara, Pasal 1601a, Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Dengan demikian perintah dalam suatu hubungan kerja merupakan sesuatu yang bersifat privat dan kaidah hukumnya adalah kaidah otonom.

Unsur upah, upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk

uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴⁰ Berdasarkan ketentuan tersebut, pengaturan upah merupakan pengaturan yang bersifat publik karena ditentukan bagaimana cara penetapannya dan besarnya.⁴¹ Apabila didasarkan pada kaidah hukum ketenagakerjaan maka pengaturan mengenai upah merupakan kaidah hukum heteronom. Hal ini dapat diketahui dari adanya ketentuan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan upah harus diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang.

Unsur waktu, Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dilakukan untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Ketentuan tersebut dapat dilihat dari Pasal 56 ayat (1), Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu. Selanjutnya perjanjian waktu tertentu hanya untuk beberapa pekerjaan yang ditentukan dalam Pasal 59 (1). Selain itu, waktu juga dapat dimaknai dengan lama waktu seorang pekerja/buruh bekerja dalam sehari atau dalam satu minggu. Pasal 77 ayat (1) menyatakan "Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja."⁴² Waktu kerja yang dimaksud diatur lebih lanjut dalam ayat (2). Dengan adanya ketentuan yang demikian, maka para pihak tidak dapat menentukan sendiri jangka waktu suatu perjanjian kerja atau pun menentukan sendiri lamanya bekerja. Para pihak harus mendasarkan pada jenis pekerjaan yang menjadi objek perjanjian. Dengan demikian pengaturan mengenai waktu di dalam perjanjian kerja merupakan pengaturan yang bersifat publik.

³⁸ Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

³⁹ Asri Wijayanti, 2011, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, hlm. 56.

⁴⁰ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁴¹ Periksa Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁴² Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

Apabila didasarkan pada ilmu kaidah hukum ketenagakerjaan maka pengaturan yang demikian merupakan kaidah heteronom karena para pihak tidak dimungkinkan untuk mengatur berbeda dari peraturan perundang-undangan.

Bentuk dari suatu perjanjian kerja dapat berupa tertulis maupun lisan. Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan “Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.”⁴³ Selanjutnya, ayat (2) “Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.”⁴⁴ Penjelasan Pasal 51 ayat (1) menyatakan bahwa memang pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis namun dimungkinkan dibuat secara lisan karena kondisi masyarakat yang beragam.⁴⁵ Selanjutnya ayat (2) menyatakan perjanjian kerja secara tertulis harus sesuai peraturan perundangan yang berlaku antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja, antar daerah, antar kerja, antar negara, dan perjanjian kerja laut.⁴⁶ Berdasarkan kedua ayat dalam Pasal 51 tersebut, ayat (1) merupakan ketentuan yang bersifat privat karena rumusan pasalnya alternatif dan dimungkinkan para pihak untuk membuat perjanjian kerja dalam bentuk lisan. Apabila berdasarkan ilmu kaidah hukum ketenagakerjaan maka ketentuan tersebut merupakan kaidah otonom. Akan tetapi, ayat (2) merupakan bersifat publik karena beberapa perjanjian kerja harus dibuat dalam bentuk tertulis dan dalam hal tertentu perjanjian kerja dalam bentuk lisan untuk pekerjaan waktu tidak tertentu mewajibkan pengusaha untuk membuat surat pengangkatan.⁴⁷ Dengan demikian pengaturan tersebut merupakan kaidah heteronom, karena

para pihak terikat terhadap ketentuan bentuk suatu perjanjian kerja.

Syarat Sah Perjanjian Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52. Pasal 52 ayat (1) menyatakan “Perjanjian kerja dibuat atas dasar syarat-syarat sah suatu perjanjian”.⁴⁸ Ayat (2) dan (3) merupakan akibat dari tidak terpenuhi syarat-syarat sah perjanjian. Berdasarkan ketentuan Pasal 52 tersebut, suatu perjanjian kerja dibuat didasarkan pada syarat-syarat sah perjanjian yang menimbulkan akibat hukum apabila tidak terpenuhi syarat-syarat tersebut. Syarat-syarat sah perjanjian sebagaimana diatur di dalam Pasal 1320 KUHPerdara merupakan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh para pihak dalam membuat suatu perjanjian. Pada prinsipnya Buku III KUHPerdara memang bersifat terbuka akan tetapi ada ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa, salah satunya adalah Pasal 1320 KUHPerdara. Dengan demikian, syarat-syarat sah perjanjian yang diundangkan dalam suatu peraturan perundang-undangan bersifat publik dan kaidahnya merupakan kaidah heteronom.

Pembebanan biaya yang timbul dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha.⁴⁹ Berdasarkan ketentuan tersebut segala biaya yang timbul dari pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha. Tidak dimungkinkan untuk pihak lain yang menanggung biaya atas perjanjian yang dibuat. Dengan demikian ketentuan tersebut bersifat publik dan kaidahnya merupakan kaidah heteronom.

Berdasarkan pendapat R. Wirjono Prodjodikoro, untuk pembentukan suatu perjanjian perburuhan tidak diharuskan suatu cara mutlak

⁴³ Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁴⁴ Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁴⁵ Penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁴⁶ Penjelasan Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁴⁷ Periksa Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan

⁴⁸ Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁴⁹ Periksa Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

(*vormvrij*) sehingga secara lisan diperbolehkan.⁵⁰ Pasal 1601 huruf d KUHPdata menyatakan apabila dipergunakan secara tulisan, maka biaya-biaya dari tulisan dan biaya-biaya lain harus dipikul oleh oleh majikan.⁵¹ Biaya ini agak banyak, apabila diadakan akta notaris dan ini tentunya jarang sekali.⁵²

Suatu perjanjian kerja berisikan hak, kewajiban, dan syarat-syarat kerja. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 54-Pasal 55 Undang-undang Ketenagakerjaan. Pasal 54 ayat (1) menyatakan “Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat: [...]”.⁵³ Selanjutnya ketentuan ayat (2) menyebutkan bahwa ketentuan mengenai besar upah dan cara pembayarannya serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵⁴ Pasal 54 ayat (3) memuat ketentuan tentang perjanjian kerja sekurang-kurangnya rangkap dua yang mempunyai kekuatan hukum yang sama serta masing-masing pihak mendapat satu rangkap perjanjian kerja.⁵⁵ Pasal 55 menyatakan bahwa “Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali persetujuan para pihak.”⁵⁶ Berdasarkan ketentuan Pasal 54 dan Pasal 55, berdasarkan sifat hukumnya dapat bersifat hukum publik dan hukum privat. Bersifat hukum publik karena ketentuan di kedua pasal tersebut merupakan standar minimal yang harus terpenuhi dalam suatu perjanjian kerja, sedangkan bersifat hukum privat karena para pihak masih dimungkinkan untuk mengatur lebih

dari ketentuan yang ditentukan oleh Peraturan Perundang-undangan. Begitu pula dari sisi kaidah hukumnya, ketentuan yang sifatnya minimum merupakan ketentuan yang seharusnya dipenuhi sehingga ketentuan Pasal 54 dan Pasal 55 dapat dikatakan sebagai kaidah heteronom. Akan tetapi, apabila para pihak menentukan lebih tinggi dari minimum standar yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan maka aturan hukum tersebut merupakan kaidah otonom.

Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 merupakan ketentuan mengenai jenis dari perjanjian kerja dan ketentuannya. Pasal 56 ayat (1) menyatakan “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.”⁵⁷ Ayat (2) menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.⁵⁸ Berdasarkan ketentuan tersebut, hukum bersifat publik, karena para pihak hanya dapat memilih jenis perjanjian waktu tertentu atau tidak tertentu dengan demikian kaidah hukumnya merupakan kaidah hukum heteronom. Begitu pula ketentuan Pasal 57 yang mengatur mengenai bentuk dari perjanjian kerja waktu tertentu dan akibat hukum tidak terpenuhinya bentuk perjanjian tersebut. Para pihak tidak punya pilihan harus membuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tertulis serta dalam Bahasa Indonesia. Tidak terpenuhinya ketentuan tersebut menyebabkan perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Hal tersebut juga berlaku untuk ketentuan Pasal 58 bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak diperkenankan

⁵⁰ R. Wirjono Prodjodikoro, 1981, *Hukum Perdata tentang Persetujuan-persetujuan Tertentu*, Penerbitan Sumur Bandung, Jakarta, hlm. 71.

⁵¹ Pasal 1601 huruf d KUHPdata.

⁵² R. Wirjono Prodjodikoro, *Loc. cit.*

⁵³ Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁵⁴ Pasal 54 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁵⁵ Pasal 54 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁵⁶ Pasal 55 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁵⁷ Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁵⁸ Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

adanya masa percobaan.⁵⁹ Apabila terdapat masa percobaan, maka masa percobaan tersebut batal demi hukum.⁶⁰ Dengan demikian pengusaha dilarang untuk memberlakukan masa percobaan bagi pekerja/buruh yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 59 mengatur mengenai jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yang dapat diperjanjikan dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal tersebut hanya mengakui beberapa ruang lingkup pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan ataupun peyajakan.⁶¹ Terkait jenis dan sifat atau pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu tersebut memang sudah ditentukan lingkup pekerjaan, akan tetapi para pihak diberikan kesempatan untuk menentukan sendiri pekerjaan apa yang termasuk dalam lingkup keempat pekerjaan tersebut. Dengan demikian ketentuan tersebut merupakan ketentuan publik di satu sisi tetapi privat di sisi lainnya. Begitu pula dengan kaidah hukumnya, ketentuan pasal tersebut dapat merupakan ketentuan yang heteronom dalam konteks menentukan ruang lingkup tetapi menjadi ketentuan otonom dalam pelaksanaannya yaitu para pihak dapat menentukan pekerjaan yang termasuk dalam ke-empat ruang lingkup tersebut.

Ketentuan lebih lanjut mengenai Pasal 59 terkait jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu,

tata cara perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu, dan tata cara pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu serta akibat hukum dari tidak terpenuhinya ketentuan dimaksud. Ketentuan-ketentuan tersebut merupakan ketentuan yang bersifat publik, karena para pihak tidak dapat menyimpangi ketentuan tersebut. Penyimpangan terhadap ketentuan tersebut berakibat perjanjian demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dengan demikian, kaidah hukumnya merupakan kaidah hukum yang bersifat heteronom.

Pasal 60 mengatur mengenai “Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama tiga bulan”.⁶² Selanjutnya ayat (2) mengatur bahwa “Dalam masa percobaan tersebut pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku”.⁶³ Kedua ketentuan tersebut merupakan ketentuan hukum yang bersifat privat dan publik, hal ini dikarenakan bahwa pengusaha dapat mensyaratkan atau tidak mensyaratkan masa percobaan sehingga bersifat privat. Apabila mensyaratkan maka pengusaha terikat untuk membayar upah sesuai upah minimum yang berlaku dengan demikian bersifat publik. Dari sisi kaidah hukumnya, ketentuan ayat (1) merupakan kaidah hukum otonom karena dikembalikan kepada pengusaha untuk mensyaratkan atau tidak mensyaratkan. Ketentuan ayat (2) merupakan kaidah hukum heteronom, karena apabila mensyaratkan maka pengusaha terikat untuk membayar upah sesuai upah minimum apabila tidak sesuai maka dikenakan sanksi.

Ketentuan Pasal 61 dan 62 tentang berakhirnya perjanjian. Pasal 61 ayat (1) menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja,

⁵⁹ Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁶⁰ Pasal 58 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁶¹ Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁶² Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁶³ Pasal 60 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan yang berkekuatan hukum tetap, atau adanya kejadian atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁶⁴

Ketiga ketentuan mengenai berakhirnya perjanjian kerja (pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan yang berkekuatan hukum tetap) merupakan ketentuan yang bersifat publik. Hal ini disebabkan oleh keadaan yang menyebabkan berakhirnya perjanjian berasal dari ketentuan diluar kehendak para pihak, sedangkan untuk ketentuan yang terakhir (**adanya kejadian atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja**) khusus yang cetak tebal, merupakan keadaan yang dikehendaki oleh para pihak sehingga dapat ketentuan demikian merupakan ketentuan yang privat. Apabila dilihat dari sudut pandang kaidahnya maka ketiga ketentuan pertama tersebut merupakan kaidah heteronom karena berasal dari luar para pihak sedangkan ketentuan keempat merupakan kaidah otonom karena dari dalam/kehendak para pihak.

Pasal 62 mengatur mengenai pengakhiran perjanjian kerja sebelum berakhir jangka waktu yang ditetapkan atau berakhirnya perjanjian bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 61 ayat (1) maka pihak yang mengahiri diwajibkan mengganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh samapai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian.⁶⁵ Ketentuan demikian merupakan ketentuan yang bersifat publik karena

para pihak yang mengakhiri perjanjian diwajibkan untuk mengganti rugi. Dengan adanya pengaturan yang demikian maka para pihak tidak dapat menyimpangi dalam pelaksanaan. Apabila para pihak mengatur menyimpang dari ketentuan tersebut maka perjanjiannya bertentangan dengan peraturan perundangan dan batal demi hukum. Ketentuan tersebut dilihat dari sisi kaidah hukumnya maka merupakan kaidah hukum heteronom yang berasal dari luar para pihak dan memaksa.

Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 mengatur mengenai Pemborongan Pekerjaan atau Penyediaan jasa Pekerja/Buruh. Pasal 64 menyatakan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”⁶⁶ Ketentuan pasal ini pada prinsipnya bersifat privat karena perusahaan diberikan pilihan untuk menyerahkan atau tidak menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaanya kepada perusahaan lainnya. Akan tetapi apabila perusahaan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya maka perjanjian tersebut dibuat secara tertulis. Dari sisi kaidahnya, ketentuan ini merupakan ketentuan kaidah otonom, karena tergantung dari keinginan perusahaan. Namun apabila perusahaan menyerahkan sebagai pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain maka perusahaan harus tunduk dengan ketentuan Pasal 64 dengan cara menuangkan perjanjiannya secara tertulis.

Pasal 65 mengatur mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Pasal 65 merupakan ketentuan lebih lanjut dari ketentuan Pasal 64. Pasal 64 menyediakan pilihan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain

⁶⁴ Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁶⁵ Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁶⁶ Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

melalui pemborongan atau penyediaan jawa pekerja/buruh. Ketentuan ini menjadi ketentuan yang bersifat publik apabila perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan dengan cara pemborongan pekerjaan. Dengan demikian semua ketentuan mengenai pemborongan pekerjaan menjadi hukum yang bersifat publik. Akan tetapi terdapat ketentuan dari Pasal 65 yang bersifat privat yaitu ketentuan mengenai adanya syarat pekerjaan yang diserahkan kepada pihak lain dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung dan tidak langsung dari pemberi kerja, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Keempat syarat tersebut tidak ditentukan lebih lanjut di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain, tetapi tidak memberikan penjelasan lebih rinci. Pasal 3 ayat (2) bahkan menyerahkan kepada asosiasi sektor usaha untuk menentukan alur kegiatan pelaksanaan pekerjaan. Pasal 4 ayat (1) dipertegas bahwa Asosiasi Sektor harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian ketentuan Pasal 65 merupakan kaidah heteronom yang bernuansa otonom, artinya pemerintah sudah memberikan aturan tetapi masih memberikan kesempatan kepada para pihak untuk mengatur lebih lanjut.

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh dalam pemborongan pekerjaan sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁶⁷ Ketentuan yang demikian merupakan ketentuan yang bersifat publik. Hal ini disebabkan perusahaan pemborongan pekerjaan harus mem-

berikan perlindungan minimum sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dari sisi kaidahnya, ketentuan ini merupakan ketentuan yang heteronom karena perusahaan pemborongan harus tunduk pada ketentuan tersebut.

Pasal 65 ayat (8) menentukan bahwa tidak terpenuhinya syarat pekerjaan yang dapat diborongkan dan tidak terpenuhinya bentuk hukum perusahaan menyebabkan demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh beralih dari perusahaan pemborong kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Ketentuan demikian bersifat publik karena pekerja/buruh dari perusahaan pemborong yang tidak berbadan hukum dan pekerjaannya tidak sesuai seperti yang dipersyaratkan demi hukum beralih. Namun demikian, dalam kenyataannya pelaksanaan Pasal 65 ayat (8) sulit untuk dilaksanakan.

Frasa “demi hukum” tidak dapat serta merta mengubah status dari pekerja/buruh yang awalnya merupakan pekerja perusahaan pemborong menjadi pekerja perusahaan pemberi pekerjaan. Mahkamah Konstitusi dalam putusannya 07/PUU-XII/2014, tanggal 04 November 2015, memutuskan bahwa peralihan status dapat dilakukan dengan memintakan pengesahan Nota Pemeriksa Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri.⁶⁸ Dari sisi kaidahnya perusahaan pemborong dapat dipaksa dengan adanya ketentuan tersebut maka kaidah hukumnya merupakan kaidah hukum heteronom.

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan juga dapat dilakukan dengan cara menyerahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Pasal 66 ayat (1) menentukan bahwa “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang

⁶⁷ Periksa Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁶⁸ Juanda Pangaribuan, “Hambatan melaksanakan Putusan MK terkait Pengesahan PKWTT dan Peralihan Status Hubungan Kerja”, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt56b8b4753dc6f/hambatan-melaksanakan-putusan-mk-terkait-pengesahan-pkwtt-dan-peralihan-status-hubungan-kerja-broleh-juanda-pangaribuan->, diakses 28 April 2017.

⁶⁹ Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.”⁶⁹ Ketentuan mengenai larangan bagi pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi merupakan ketentuan yang bersifat publik, karena larangan timbul dari luar para pihak. Dari sisi kaidah hukum, ketentuan demikian dikatakan kaidah yang bersifat heteronom.

Penyediaan jasa pekerja/buruh dalam praktik disebut dengan *outsourcing*, pertama kali dikenal melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 Dimuat Dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2004, Terbit Hari Rabu tanggal 17 Nopember 2004 dalam perkara permohonan Pengujian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam putusan tersebut para pihak menggunakan istilah *outsourcing* untuk menyebut pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh.

Ketentuan Pasal 66 ayat (2) telah dibatalkan melalui putusan Mahkamah Konstitusi sebagaimana dimaksud di atas. Perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh apabila terjadi peralihan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lainnya maka diharuskan membuat klausula pengalihan perlindungan hak-hak pekerja yang objek kerjanya tetap ada. Ketentuan demikian merupakan ketentuan yang bersifat publik karena perusahaan

harus mencantumkan klausula pengalihan dalam rangka untuk melindungi hak-hak pekerja. Dari sisi kaidah hukumnya, maka ketentuan yang demikian merupakan ketentuan yang bersifat heteronom.

Dalam tulisan penulis yang lain, penulis menyatakan bahwa klausula pengalihan perlindungan ini merupakan adopsi dari konsep *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE). TUPE pada awal dikenalkannya digunakan untuk melindungi pekerja/buruh dimana tempat bekerjanya melakukan merger atau akuisisi. Dengan adanya TUPE diharapkan perusahaan yang bergabung atau mengakuisisi tidak memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruhnya.⁷⁰

C. Penutup

Berdasarkan hasil pembahasan, Kedudukan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan dari sudut pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan bahwa Pasal 50, Pasal 52, Pasal 53, Pasal 56-Pasal 58, Pasal 61-Pasal 63, Pasal 65 dan Pasal 66 merupakan kaidah hukum heteronom sedangkan Pasal 64 merupakan kaidah hukum otonom, dan Pasal 51, Pasal 54, Pasal 55, Pasal 59, dan Pasal 60, merupakan kaidah hukum heteronom sekaligus otonom. Kedudukan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan sifat hukum publik dan privat bahwa Pasal 50, Pasal 52, Pasal 53, Pasal 56-Pasal 59, Pasal 61-Pasal 63, Pasal 65, dan Pasal 66 merupakan ketentuan yang bersifat publik, sedangkan Pasal 64 merupakan ketentuan yang bersifat privat, dan Pasal 51, Pasal 54, Pasal 55, Pasal 60 merupakan ketentuan hukum yang bersifat Publik sekaligus Privat.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Apeldoorn, L. J. Van, 2000, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta.
Asri Wijayanti, 2011, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung.

- _____, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
Asikin, H. Zainal, 2013, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
Djumialdji, FX., 2005, *Perjanjian Kerja*, Sinar

⁷⁰ Susilo Andi Darma, “Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012”, *Mimbar Hukum*, Vol. 26, No.2, Tahun 2014, hlm. 247-259.

Grafika, Jakarta.

Hernoko, Agus Yudha, 2004, *Hukum Perjanjian Asas Personalitas dalam Kontrak Komersial*, LaksBang Mediatama, Yogyakarta.

Husni, Lalu, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta.

Prodjodikoro, R. Wirjono, 1981, *Hukum Perdata tentang Persetujuan-persetujuan Tertentu*, Penerbitan Sumur Bandung, Jakarta.

Sudjono, Wiwoho, 1970, *Persetudjuan Perburuhan*, Yayasan Badan Penerbit Gadjah Mada Yogyakarta, Yogyakarta.

B. Artikel Jurnal

Darma, Susilo Andi, “Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012”, *Mimbar Hukum*, Vol. 26, No.2, Tahun 2014.

Harlow, Carol, “The Public and Private Law: Definition without Distinction”, *The Modern Law Review*, Vol. 43, No. 3, 1980.

Karle, Karl E., “The Public/Private Distinction in Labor Law”, *The University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 130, No. 6, 1982.

Luthan, Salman, “Dialektika Hukum dan Moral dalam Perspektif Filsafat Hukum”, *Jurnal*

Hukum Ius Quia Iustum, Vol. 19, No. 4, 2012.

Saprudin, “Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan”, *Mimbar Hukum*, Vol. 24, No. 3, 2012.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

Pasal 1601 huruf d KUHPperdata.

D. Artikel Internet

Pangaribuan, Juanda, “Hambatan melaksanakan Putusan MK terkait Pengesahan PKWTT dan Peralihan Status Hubungan Kerja”, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt56b8b4753dc6f/hambatan-melaksanakan-putusan-mk-terkait-pengesahan-pkwtt-dan-peralihan-status-hubungan-kerja-broleh--juanda-pangaribuan->, diakses 28 April 2017.

Repository UGM, Tanpa Judul, <http://etd.repository.ugm.ac.id/downloadfile/74496/potongan/S2-2014-338217-chapter1.pdf>, diakses 4 Januari 2017.