

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional sebagai salah satu tujuan konstitusi di Negara Indonesia harus didukung dengan peningkatan sektor industri dan produksi. Dalam mewujudkan hal tersebut, maka faktor ketegakerjaan menjadi sesuatu yang penting untuk diatur dalam lingkup hukum positif di Indonesia. Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dimana hal ini dilakukan sebagai upaya membangun manusia Indonesia seutuhnya serta meningkatkan harkat, martabat dan harga diri pekerja dan mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur serta merata baik materil dan spiritual.¹

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sering menjadi hambatan dalam upaya pembangunan nasional tersebut. terkait hal tersebut, maka aspek hukum pada bidang ketenagakerjaan disusun untuk mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja, dan pekerja akan diberi upah sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.² Permasalahan ketenagakerjaan seperti perselisihan antara pengusaha dan pekerja penyelesaian diatur dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang kemudian disebut dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan atau Undang -

¹ Rissa Wahyu, Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Berkaitan Dengan Pengupahan Bagi Pekerja Kontrak, Jurnal Diponegoro Law Review Vol. 5 No.2, 206, hlm. 2.

² Fauzi Sumardi, *Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan*. Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, Volume 5 Nomor 1, Juni 2018, hlm. 8-13

Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang kemudian disebut Undang – Undang PPHI. Kedua undang-undang di atas mengatur penyelesaian perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Berlakunya Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan 193 pasal, maka semua Ordonansi dan aturan ketenagakerjaan yang telah tercakup di dalam Undang - Undang No 13 ini dinyatakan tidak berlaku lagi. Selanjutnya Undang - Undang No.13 tahun 2003 menjadi landasan utama dalam mengatur masalah perburuhan di Indonesia. Sebelum Undang - Undang No.13 tahun 2003 berlaku, sangat banyak kalangan khususnya Organisasi Buruh baik yang memiliki struktur dan wilayah kerja lokal maupun yang memiliki struktur dan wilayah kerja nasional memprotes rencana pemberlakuan Undang - Undang ini. Aksi penolakan terhadap Undang - Undang ini terjadi tahun 2003 ketika Undang - Undang ini akan disahkan. Bentrokan antara buruh dan pihak keamanan tidak bisa terelakkan.³

Aksi penolakan buruh tersebut biasanya terkait hak-hak buruh yang diabaikan pihak pengusaha. Dalam hal ini, berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat 2 (dua) jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Kemudian Pasal 51 Undang - Undang No.13 Tahun 2003

³ Anselmus AR. Masiku, *Penerapan Aturan Ketenagakerjaan Yang Berdampak Pada Phk, Outsourcing Dan Peningkatan Kesejahteraan*, Sumber : <https://www.kompasiana.com/> diakses pada tanggal 6 Maret 2020.

perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tulisan. Apabila perjanjian kerja tersebut dibuat secara lisan, maka pemberi kerja berkewajiban untuk mengeluarkan surat pengangkatan untuk pekerja. Surat penangkatan tersebut sekurang-kurangnya berisi informasi tentang (i) nama dan alamat pekerja, (ii) tanggal pekerja mulai bekerja, (iii) tipe pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja, (iv) jumlah upah yang menjadi hak pekerja. Sedangkan menurut Pasal 54 ayat (1) UU No.13/2003, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan dilakukan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja menurut Undang – Undang Ketenagakerjaan di atas kemudian dikhususkan pada pelaksanaan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi perselisihan hubungan Industrial menjadi :

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;

- c. Perselisian pemutusan hubungan kerja;
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 3 Undang - Undang No.2 Tahun 2004. Menurut penjelasan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Pasal 3, yang dimaksud perundingan bipartit dalam Pasal ini adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase (mediasi) atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh. Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau arbitrase, maka sebelum diajukan ke pengadilan hubungan industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara-perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.

Akan tetapi, permasalahan perselisihan antara serikat pekerja dengan perusahaan yang dimaksud pada Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut hanya mengatur hak pekerja yang statusnya sebagai pegawai tetap di lingkungan perusahaannya dan tidak berlaku bagi pegawai atau pekerja kontrak. Istilah pekerja kontrak atau *outsourcing* sebagaimana yang diatur dalam Pasal 64 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dalam perkembangannya sistem ini sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan produksinya. Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* sebenarnya adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah dan belum diidentifikasi sebagai strategi bisnis.⁴

Pekerja Kontrak atau buruh harian lepas merupakan pihak yang paling dirugikan dalam suatu perjanjian kerja, karena apabila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, maka pekerja kontrak tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana layaknya tenaga kerja atau buruh biasa, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun. Masa kerja buruh tersebut tidak merupakan faktor penentu, karena tiap tahun kontrak kerjasama dapat diperbarui, sehingga masa pengabdian dimulai lagi dari awal saat terjadi kesepakatan kontrak kerja antara perusahaan dengan buruh.

Salah satu permasalahan yang timbul berkenaan dengan perlindungan hukum bagi para pekerja adalah terkait kewajiban perusahaan dalam memenuhi

⁴ Sehat Damanik, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja*, Jakarta : DSS Publishings, 2006, hlm. 1

hak-hak pekerja terutama pembayaran upah dari jam lembur yang diberlakukan. Kasus yang terjadi pada PT X di Kabupaten Bandung dimana para pekerja yang memiliki status sebagai pekerja kontrak melakukan unjuk rasa untuk menuntut pembayaran upah lebur kepada PT X. Dalam hal ini, para pekerja tersebut memiliki status sebagai buruh harian lepas di PT X tanpa memiliki naungan sebuah perusahaan jasa *outsourcing*, sehingga hubungan kontrak kerja dilakukan langsung oleh pejabat HRD PT X. Oleh karena itu, para pekerja atau buruh harian lepas tersebut tidak memiliki pelindung berupa badan hukum resmi seperti perusahaan jasa *outsourcing*.

Konflik yang terjadi antara PT X dengan para pekerja yang memiliki status sebagai buruh harian lepas utamanya disebabkan karena pihak perusahaan tidak memberikan upah lebur sebagaimana kesepakatan yang tertera pada kontrak kerja. Pada permasalahan tersebut, pihak buruh tidak memiliki bukti tertulis dari kontrak kerja dengan PT X mengenai perihal jam kerja lembur tersebut. Dalam hal ini, kontrak kerja antara para buruh dengan PT X hanya sebatas hubungan kerja yang mengatur jam kerja formal yaitu selama 8 jam sehari dan 6 hari dalam satu pekan. Dengan demikian, para buruh merasa sulit untuk menuntut pihak perusahaan perihal kewajiban perusahaan yang harus membayar upah kerja lembur. Upaya penyelesaian permasalahan dilakukan pihak perusahaan melalui upaya mediasi dengan perwakilan para pekerja kontrak tersebut dan menghasilkan nota kesepakatan (MoU) beberapa poin diantaranya pihak perusahaan akan membayar upah lebur satu kali pembayaran per dua minggu atau dua kali pembayaran upah dalam satu bulan terhitung sejak penandatanganan kontrak kerja sampai dengan 6 (enam) bulan ke depannya. Akan tetapi, dalam realisasinya, pihak perusahaan

tidak *full* membayar upah lembur tersebut dimana pihak perusahaan terkadang dalam satu bulan hanya membayar upah lembur satu kali pembayaran.

Adanya ketidakpastian perusahaan dalam membayar upah lembur bagi para pekerja kontrak sebagaimana hasil kesepakatan dalam mediasi yang dilakukan menimbulkan indikasi wanprestasi yang dilakukan perusahaan. hal ini berakibat pada kekhawatiran dari pihak pekerja kontrak jika perusahaan mengabaikan kewajibannya sesuai dengan hasil kesepakatan dari proses mediasi tidak bisa diproses secara hukum, karena hasil kesepakatan tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang pasti. Dengan demikian, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut ditinjau dari aspek yuridis normatif khususnya mengenai kekuatan hukum dari nota kesepakatan hasil mediasi antara perwakilan pekerja kontrak dengan PT X Kabupaten Bandung. Selain itu, kepastian akan perlindungan hukum bagi para pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya harus dikaji secara komprehensif agar dapat memberikan keterangan yang kongkret mengenai kewajiban perusahaan yang menjadi hak para pekerja kontrak di PT X Kabupaten Bandung.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai perlindungan hukum bagi para pekerja kontrak dalam menuntut hak-hak mereka dengan dituangkan ke dalam judul penelitian : **“PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP WANPRESTASI PERUSAHAAN DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA BERUPA UPAH LEMBUR DIHUBUNGKAN DENGAN BUKU III KUH PERDATA (BW) BAB VIIA PERJANJIAN KERJA UNDANG – UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan permasalahan penelitian yang dituangkan ke dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana penyelesaian sengketa antara Pekerja Harian Lepas dengan PT X akibat wanprestasi yang dilakukan perusahaan dihubungkan dengan Buku III BW Bab VIIA tentang Perjanjian Kerja dan UU Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana pemenuhan hak-hak normatif pekerja harian lepas dihubungkan dengan perlindungan hukum bagi buruh ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penyelesaian sengketa antara Pekerja Harian Lepas dengan PT X akibat wanprestasi yang dilakukan perusahaan dihubungkan dengan Buku III BW Bab VIIA tentang Perjanjian Kerja dan UU Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui pemenuhan hak-hak normatif pekerja harian lepas dihubungkan dengan perlindungan hukum bagi buruh.

D. Kegunaan Penelitian

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis, praktis bagi pekerja, pengusaha dan aparat pemerintah yang menangani permasalahan ketenagakerjaan, manfaat teoritis dan praktis yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Harapan penulis penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan terutama mengenai perselisihan hubungan industrial.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pedoman dan acuan bagi pekerja dan pengusaha dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan mengutamakan musyawarah mufakat.

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁵

Peningkatan produksi dan produktifitas kerja serta kelangsungan kegiatan usaha secara kesinambungan hanya dimungkinkan apabila telah terbentuk suatu hubungan kerja yang dinamis, harmonis, selaras, serasi dan seimbang antara pengusaha dan pekerja sehingga tercipta ketenangan usaha dan ketenangan kerja sesuai asas hubungan industrial yang terbuka, transparan dan komunikatif. Ketenangan usaha dan ketenangan pekerja hanya dapat dicapai apabila pengusaha dan pekerja dapat memahami dan menghayati hak dan kewajibannya masing-

⁵ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2008, hlm. 8.

masing sehingga menumbuhkan rasa saling mengerti, saling menghargai, dan menghormati dengan tidak mengabaikan nilai-nilai rasionalitas dan akuntabilitas yang semata-mata untuk menciptakan proses pembangunan dan kesejahteraan.⁶

Kesejahteraan kelas pekerja menjadi faktor penting dalam mewujudkan kemajuan industry dan sektor produksi pada suatu negara. Dalam hal ini, hak-hak buruh menjadi isu utama dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja atau tenaga kerja tersebut. Hak-hak tenaga kerja (termasuk pekerja/buruh dalam hubungan kerja) yang diatur dan dituangkan dalam Undang-Undang mengenai Ketenagakerjaan, relatif sangat banyak. Dapat dicontohkan (hak-hak langsung) secara berurut, antara lain misalnya⁷ :

- a. Hak non-diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dalam arti, pekerja/buruh tidak boleh dibedakan dalam proses rekrut (khususnya dalam hubungan kerja) atas dasar suku, agama, ras, atau etnis tertentu, dan menolak bagi yang berbeda (Pasal 5 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- b. Hak memperoleh perlakuan dan hak-hak yang sama di tempat kerja tanpa diskriminasi (Pasal 6 jo Pasal 65 ayat [4] dan Pasal 66 ayat [2] huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya).
- c. Hak memperoleh peningkatan dan pengembangan serta pengakuan kompetensi kerja (Pasal 11 dan Pasal 18 jo Pasal 23 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

⁶ Djumadi, *Hukum Perburuhan dan Pelaksanaanya di Indonesia*, Jakarta : PT. Djambatan, 1992. Hlm. 6.

⁷ <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt510be64fa4f3f/hak-hak-pekerja-outsourcing-%28alih-daya%29>, diakses pada tanggal 27 Januari 2020 pukul 20.00

- d. Hak memperoleh kesempatan yang sama dalam memilih/mendapatkan pekerjaan, pindah kerja dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 jo Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- e. Hak memperoleh upah dan/atau upah kerja lembur apabila dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi (Pasal 1 angka 30 dan Pasal 78 ayat [2] jo Pasal 77 ayat [2] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- f. Hak menunaikan ibadah (termasuk ibadah dalam jangka waktu yang lama) dengan hak upah (Pasal 81 jo Pasal 84 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- g. Hak untuk tidak bekerja pada saat (sakit) haid –khusus bagi wanita-, walaupun *no work no pay* (Pasal 81 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- h. Hak cuti hamil dan melahirkan (termasuk gugur kandungan) dengan hak upah (Pasal 82 jo Pasal 84 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- i. Hak dan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat [1] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 3 ayat [1] Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

- j. Hak jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat [1] Undang-Undang Nmor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 3 ayat [2] jo Pasal 6 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja)
- k. Berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai ketentuan (Pasal 104 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan jo Pasal 5 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh)
- l. Hak mogok kerja sesuai prosedur (Pasal 137 dan Pasal 138 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan)
- m. Pekerja outsourcing tidak memiliki hak pesangon yang seharusnya dapat diperoleh oleh pekerja outsourcing, yaitu Hak memperoleh “pesangon” bila hubungan kerjanya PKWTT atau dianggap dan memenuhi syarat PKWTT (Pasal 156 ayat [1] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Apabila seseorang memiliki hak tersebut, maka orang tersebut dengan bebas menggunakan haknya tanpa ada tekanan ataupun ancaman dari pihak manapun. Hak buruh lahir sebagai konsekuensi (akibat) adanya hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha/instansi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh menyatakan bahwa serikat pekerja atau Serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat pekerja/Serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak⁸ :

⁸ *Ibid.*

- a. Membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha
- b. Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah.
- c. Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia
- d. Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan
- e. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.
- f. Perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- g. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
- h. Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Sedangkan perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁹

Dalam Kitab Undang – Undang Hukum Perdata syarat sahnya suatu perjanjian telah dijelaskan sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1320, sebagai berikut :

⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT Intermasa, 1990), cet. 12, hlm 1

Pasal 1320

Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat :

- a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu pokok persoalan tertentu
- d. Suatu sebab yang tidak terlarang.¹⁰

Bentuk – bentuk perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu tertulis dan tidak tertulis. Perjanjian tertulis adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan. Sedangkan perjanjian lisan suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam wujud lisan cukup kesepakatan para pihak).

Ada tiga bentuk perjanjian tertulis, sebagaimana dikemukakan berikut ini :

- a. Perjanjian di bawah tangan yang ditandatangani oleh para pihak yang bersangkutan saja. Perjanjian itu hanya mengikat para pihak dalam perjanjian, tetapi tidak mempunyai kekuatan mengikat pihak ketiga. Dengan kata lain, jika perjanjian tersebut disangkal pihak ketiga maka para pihak atau salah satu pihak dari perjanjian itu berkewajiban mengajukan bukti-bukti yang diperlukan untuk membuktikan keberatan pihak ketiga dimaksud tidak berdasar dan tidak dapat dibenarkan.
- b. Perjanjian dengan saksi notaris untuk melegalisir tanda tangan para pihak. Fungsi kesaksian notaris atau suatu dokumen semata-mata hanya untuk melagilisir kebenaran tanda tangan para pihak. Akan tetapi, kesaksian tersebut tidaklah mempengaruhi kekuatan hukum dari isi perjanjian. Salah satu pihak

¹⁰ Soedharyono Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta : Sinar Grafika, 2014. hlm. 329

mungkin saja menyangkal isi perjanjian namun pihak yang menyangkal itu adalah pihak yang harus membuktikan penyangkalannya.

- c. Perjanjian yang dibuat dihadapan dan oleh notaris dalam bentuk akta notariel. Akta notariel adalah akta yang dibuat di hadapan dan di muka pejabat yang berwenang untuk itu. Pejabat yang berwenang untuk itu adalah notaris, camat, PPAT, dan lain-lain. Jenis dokumen ini merupakan alat bukti yang sempurna bagi para pihak yang bersangkutan maupun pihak ketiga.¹¹

Terdapat 2 (dua) jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh serta jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama. Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan

¹¹ Salim, *Hukum Perjanjian, Teori dan Praktik Penyusunan Perjanjian*, (Jakarta : Sinar Gafika, 2008, cet 5), Hlm. 42-43

hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mendefinisikan perselisihan hubungan industrial sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang fokus penelitiannya adalah mengkaji proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada PT X yang berada di wilayah Kabupaten Bandung ditinjau menurut aturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini, penulis mendeskripsikan pelaksanaan aturan-aturan mediasi dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh PT X Kabupaten Bandung dengan para pekerja kontrak. Selain itu juga dibahas mengenai hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan aturan - aturan mediasi dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di perusahaan. Permasalahan-permasalahan tersebut juga dikaji dengan menggunakan peraturan Perundang-undangan yang terkait.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif empiris. Penelitian hukum normatif empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan ketentuan hukum normatif (kodifikasi, undang-undang atau kontrak) secara in action pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.¹² Penelitian hukum normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan baku utama, menelaah hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas-asas hukum, konsepsi hukum, pandangan dan doktrin-doktrin hukum, peraturan dan sistem hukum dengan menggunakan data sekunder, diantaranya: asas, kaidah, norma dan aturan hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan lainnya, dengan mempelajari buku-buku,

¹² Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004, hlm. 134.

peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan erat dengan penelitian.¹³

3. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang dipergunakan adalah deskriptif analitis yaitu melakukan deskripsi terhadap hasil penelitian dengan data yang selengkap dan sedetail mungkin. Deskripsi dimaksudkan adalah terhadap data primer dan juga data sekunder yang berhubungan dengan upaya mediasi dalam penyelesaian konflik yang dilakukan para pekerja dengan PT X Kabupaten Bandung. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap hasil penelitian dengan menggunakan peraturan perundang-undangan dan teori yang relevan.

4. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui Studi Pustaka untuk memperoleh Data Sekunder berupa bahan hukum primer dan hukum sekunder. Data sekunder yang digunakan mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan:

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan hukum yang mengikat dengan fokus utama berupa peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah hukum ketenagakerjaan yang terkait dan relevan dengan penelitian ini.

¹³ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Peresada, 2006, hlm. 24.

b. Bahan Hukum Sekunder

Studi Dokumentasi, dimana dalam penelitian data sekunder, alat yang digunakan adalah studi dokumen dengan menggunakan metode dokumentasi. Yang diteliti adalah dokumen - dokumen, peraturan-peraturan, kasus-kasus perselisihan hubungan industrial.

c. Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan hukum yang memberikan informasi lebih lanjut mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, kamus bahasa, ensiklopedia, dan lain-lainnya. Di samping penelitian kepustakaan/studi dokumen menggunakan Data Sekunder berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier juga menggunakan alat pengumpul data berupa studi dokumen dan wawancara yang dilakukan secara langsung melalui tanya jawab dengan responden. Sehingga hasil dari wawancara tersebut dijadikan pemodan alat penelitian yang ditunjukkan kepada perwakilan pekerja kontrak dan jajaran manajemen PT X Kabupaten Bandung. Wawancara, yaitu metode yang paling efektif dalam mengumpulkan data primer di lapangan mendukung data kepustakaan yang digunakan.

5. Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah analisa kualitatif yaitu analisa terhadap data yang tidak bisa dihitung, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus dan tidak menggunakan alat bantu statistik. Data yang telah diperoleh

ditafsirkan dan dihubungkan dengan konsep-konsep yang ada kemudian dihubungkan dengan masalah yang dirumuskan. Dalam menganalisa data tersebut penulis tetap mengacu pada peraturan Perundang-undangan yang dengan teori dan literatur bahan bacaan yang berkaitan dengan mediasi dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Sehingga diperoleh penemuan penelitian yang pada akhirnya disusun yang berkaitan dengan mediasi dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial memberikan manfaat yang besar bagi pekerja dalam menyelesaikan masalahnya terhadap pengusaha yang merupakan kesimpulan penulis.

G. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan penulis antara lain:

- a. Penelitian kepustakaan dilakukan di tempat sebagai berikut :
 - 1) Perpustakaan Universitas Islam Bandung, Jl Taman Sari Nomor 1 Kota Bandung;
 - 2) Perpustakaan Prodi Ilmu Hukum Pasca Sarjana Unisba Jl Purnawarman Nomor 59 Kota Bandung.
- b. Penelitian Lapangan;
 - 1) PT X Kabupaten Bandung yang beralamat di Jalan Jl. Raya Dayeuhkolot No.94, Pasawahan, Dayeuhkolot, Kabupaten Bandung;