

Kontrak Kerja Dalam Transformasi Hukum Ketenagakerjaan: Analisis Pergeseran Kontrak Kerja Melalui Hukum Publik

Rianza Naufalfalah Ilham¹ Akmal Risqi Yudhianto Pratama²

Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: rianza.205210282@stu.untar.ac.id¹

Abstrak

Penelitian ini menganalisis transformasi hukum kontrak kerja di Indonesia, fokus pada peralihan dari dimensi privat ke integrasi dengan hukum publik. Metode penelitian yang digunakan melibatkan analisis dokumen hukum, studi literatur, dan pemahaman mendalam terhadap perubahan regulasi ketenagakerjaan. Pendekatan yang diambil dalam penelitian ini bersifat normatif, dengan mengeksplorasi perkembangan hukum dan dampaknya terhadap hubungan kerja. Pendekatan normatif digunakan untuk menguraikan filosofi di balik Pasal 102 (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Penelitian mencoba merangkai pemahaman hukum, konsep keadilan, dan nilai-nilai moral yang mendasari transformasi ini. Selain itu, pemilihan literatur dan analisis dokumen hukum menjadi landasan pendekatan ini untuk membahas peran negara dalam menciptakan regulasi yang lebih kuat dan melibatkan pihak-pihak terkait dalam pembangunan hubungan kerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Intregasi, Transformasi, Perjanjian Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional, terutama di sektor ketenagakerjaan, bertujuan untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya terhadap kemakmuran dan kesejahteraan para pekerja. Oleh karena itu, sistem hukum ketenagakerjaan harus mampu memberikan jaminan terhadap kepastian hukum, prinsip keadilan, asaskemanfaatan, ketertiban, perlindungan, dan penegakan hukum. Seiring dengan perkembangan sektor ketenagakerjaan, terlihat banyak pelaku usaha yang melakukan perubahan positif setelah menghadapi krisis ekonomi dan moneter, untuk bangkit dari tantangan ekonomi yang sulit. Hal ini juga melibatkan respons terhadap dampak gelombang krisis ekonomi global yang memengaruhi Asia Tenggara, termasuk Indonesia (Arliman S, 2017).

Dalam upaya mengatasi dampak krisis ekonomi global, pemerintah bekerja sama dengan masyarakat dan terutama para pelaku usaha. Salah satu alasan utama untuk langkah-langkah ini adalah untuk menjaga stabilitas perekonomian, menjaga keseimbangan moneter, dan mencegah kebangkrutan sejumlah besar perusahaan yang dapat berdampak negatif pada nasib para pekerja pabrikan. Selain itu, hal ini juga dapat menghindarkan terjadinya pemutusan hubungan kerja secara massal. Hukum Ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum positif di Indonesia, dan memiliki basis hukum internasional yang bersumber dari perjanjian internasional, yang dikenal sebagai Treaty. Treaty sendiri terbagi menjadi dua kategori, yaitu Law Making Treaty dan Treaty Contract. Law Making Treaty merujuk pada perjanjian internasional yang bersifat universal, sehingga semua Negara, sebagai anggota masyarakat dunia, harus secara otomatis menjadi pihak atau mematuhi, kecuali jika dalam perjanjian tersebut terdapat ketentuan tentang reservation. Sementara itu, Treaty Contract adalah perjanjian internasional yang dapat bersifat bilateral (melibatkan dua Negara) atau multilateral (melibatkan beberapa Negara), sehingga perjanjian tersebut hanya mengikat

Negara-negara yang secara spesifik menjadi pihak dalam perjanjian tersebut (Fithriatus Shalihah, 2017).

Adapun yang dimaksud dengan hukum positif menurut Halim adalah segala sesuatu yang menimbulkan atau melahirkan hukum. Sumber hukum sebagaimana dibedakan menjadi dua, yaitu sumber hukum formil dan sumber hukum materiil. Sumber hukum formil adalah sumber-sumber hukum yang memiliki bentuk-bentuk (formal) tersendiri yang secara yuridis telah diketahui/berlaku umum. Sedangkan sumber hukum materiil adalah sumber-sumber yang melahirkan isi (materiil) suatu hukum sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan tidak dapat disederhanakan sebagai sesuatu yang terbatas atau sederhana. Pada kenyataannya, dalam implementasinya, hukum ini menjadi sangat kompleks dan melibatkan berbagai dimensi. Oleh karena itu, penting untuk diakui bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, melainkan juga mencakup regulasi di luar konteks hubungan pekerjaan. Kesadaran akan hal ini perlu diterapkan oleh semua pihak, dan perlindungan khusus diperlukan untuk pihak ketiga, seperti pemerintah, ketika terdapat pihak yang mengalami kerugian (Izzati, 2021).

Dalam konteks pembangunan nasional, tujuannya adalah mencapai pembangunan manusia secara menyeluruh di Indonesia dan kemakmuran masyarakat secara keseluruhan. Pembangunan ini diupayakan untuk menciptakan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata secara materiil dan spiritual, berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Dalam menjalankan pembangunan, peran dan posisi tenaga kerja menjadi sangat signifikan, bukan hanya sebagai pelaku utama tetapi juga sebagai salah satu tujuan utama pembangunan tersebut. Hukum Ketenagakerjaan merupakan kerangka hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Fokus utama hukum ini adalah pada pengaturan kepentingan individu, mengakomodasi hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang terlibat. Hubungan kerja, pada dasarnya, mencakup serangkaian hak dan kewajiban yang saling terkait dan saling mendukung di antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Hak dan kewajiban dalam konteks hubungan kerja selalu bersifat timbal balik. Hak yang dimiliki oleh pekerja atau buruh menjadi kewajiban yang harus diakui dan dipenuhi oleh pengusaha, dan sebaliknya. Pengaturan hak dan kewajiban ini menjadi landasan bagi terciptanya keseimbangan dan keadilan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan tidak hanya memfokuskan pada perlindungan hak pekerja, tetapi juga menetapkan kewajiban yang harus dipatuhi oleh pengusaha (Suhartoyo, 2019).

Perjanjian kerja atau perikatan kerja menjadi unsur kunci dalam hubungan kerja yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Perjanjian ini menciptakan dasar hukum bagi interaksi antara pekerja dan pengusaha, menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam terminologi hukum Indonesia, istilah "perjanjian" dan "perikatan" digunakan secara bergantian untuk merujuk pada dokumen atau perjanjian yang mengatur hubungan kerja ini. Perjanjian kerja, dalam konteks hukum ketenagakerjaan, memuat ketentuan-ketentuan yang mengatur berbagai aspek hubungan kerja, seperti gaji, jam kerja, cuti, dan hak serta kewajiban lainnya. Penggunaan istilah "perikatan" atau "perjanjian" lebih merupakan perbedaan terminologi daripada substansi, karena keduanya mengacu pada peraturan tertulis yang mengikat para pihak (Approach, 2016).

Hak dan kewajiban yang telah ditetapkan dalam perjanjian harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Jangan sampai salah satu pihak melakukan pelanggaran. Dalam Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur mengenai hubungan kerja ini, di mana hubungan kerja yang terbentuk antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Perusahaan

harus diwujudkan dalam bentuk: Perjanjian Kerja; Perjanjian kerja Waktu tidak tertentu (PKWT); Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT); Peraturan Perusahaan; Perjanjian Kerja Bersama; Perjanjian Pemborongan (Darma, 2017). Rumusan Masalah: Bagaimana sudut pandang kontrak kerja dari dimensi hukum privat menuju integrasi sebagai bagian dari hukum publik, serta dampak yang muncul dari transformasi ini terhadap tingkat perlindungan yang diterima oleh pekerja?

METODE PENELITIAN

Penulis dalam penulisan memilih metode penelitian Normatif (Soekanto, 2019). Yaitu penulisan dengan metode hukum normatif terhadap sudut pandang kontrak kerja dari dimensi hukum privat menuju integrasi sebagai bagian dari hukum publik serta dampak yang muncul dari transformasi ini terhadap tingkat perlindungan yang diterima oleh pekerja melibatkan beberapa tahap. Pertama-tama, penelitian ini akan mendalami pada identifikasi konsep kontrak kerja dari perspektif hukum privat. Analisis ini mencakup pengkajian rinci tentang prinsip-prinsip dan aturan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dalam kerangka hukum privat. Pemahaman yang mendalam terhadap dasar-dasar kontrak kerja akan membentuk landasan untuk melihat evolusi dan transformasinya menuju integrasi dengan hukum publik. Penulis juga memakai pendekatan kepustakaan yakni, Pendekatan kepustakaan terhadap sudut pandang kontrak kerja dari dimensi hukum privat menuju integrasi sebagai bagian dari hukum publik serta dampak yang muncul dari transformasi ini terhadap tingkat perlindungan yang diterima oleh pekerja dapat dilakukan melalui telaah literatur yang mencakup konsep-konsep kunci, teori, dan temuan penelitian terdahulu.

Pertama, dalam merinci konsep kontrak kerja dari perspektif hukum privat, penelitian akan menggali literatur terkait definisi dan karakteristik kontrak kerja. Karya-karya hukum yang membahas hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha dalam kerangka hukum privat, termasuk teori dan pandangan dari ahli hukum terkemuka, akan dijelajahi untuk memahami dasar hukum yang menjadi landasan bagi kontrak kerja. Kemudian, penelitian akan membahas literatur yang berkaitan dengan transformasi kontrak kerja menuju hukum publik. Ini melibatkan penelusuran konsep hukum publik dan cara di mana peran negara dalam mengatur hubungan kerja telah mengalami evolusi. Karya-karya yang membahas perubahan regulasi dan norma hukum dalam konteks ketenagakerjaan akan menjadi fokus utama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggambarkan hukum ketenagakerjaan sebagai serangkaian peraturan yang mencakup aspek-aspek yang terkait dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja. Dalam konteks yuridis, Undang-Undang tersebut menegaskan prinsip kebebasan bagi buruh, mengingat prinsip dasar negara yang menegaskan bahwa tidak ada satu pun individu yang boleh diperbudak atau diperhamba (Bloom & Reenen, 2013). Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, disebutkan pada Pasal 1 butir Sedangkan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat" (Hukum & Batam, 2021).

Perjanjian kerja yang merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara spesifik menguraikan apakah bentuk perjanjian tersebut harus bersifat tertulis atau lisan. Begitu juga, tidak ada ketentuan yang menetapkan apakah perjanjian tersebut harus memiliki jangka waktu tertentu atau tidak, berbeda dengan

ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang lebih spesifik terkait bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja. Pasal 59 Ayat (1) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengindikasikan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang, berdasarkan jenis, sifat, atau kegiatan pekerjaannya, diharapkan akan selesai dalam jangka waktu tertentu. Ini berlaku khusus untuk pekerjaan yang bersifat sekali selesai atau memiliki sifat sementara (Febrianti et al., 2022).

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 57 ayat (2) menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian bersyarat yang mensyaratkan bahwa perjanjian tersebut harus dibuat secara tertulis menggunakan huruf Latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Ancaman terhadap pelanggaran ketentuan ini adalah bahwa jika perjanjian tidak dibuat secara tertulis dengan huruf Latin dan dalam bahasa Indonesia, maka perjanjian tersebut akan dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tanpa Tertulis (PKWTT) (Samuel, 2021). Penting untuk dicatat bahwa PKWT tidak dapat mempersyaratkan adanya masa percobaan. Jika dalam perjanjian PKWT terdapat klausul masa percobaan, maka klausul tersebut dianggap tidak sah (batal demi hukum). Dengan demikian, jika hubungan kerja diakhiri selama masa percobaan yang disebutkan dalam PKWT, pengusaha dianggap telah memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya masa perjanjian kerja. Pekerja kontrak dalam pengertiannya hanya pekerja sementara yang sudah di atur, di mana adanya kesepakatan dalam kontrak kerjanya yang disepakati oleh atasan dan bawahannya dan jika sewaktu-waktu terdapat pemutusan kontrak yang merugikan salah satu pihak makasebaiknya di selesaikan secara kekeluargaan atau dengan hukum yang berlaku. Biasanya pada saat masa kontra akan habis, para karyawan pekerja waktu tertentu atau PKWT meminta kesempatan agar terjalannya suatu kontrak kerja lagi mengingat mereka juga membutuhkan pekerjaan tersebut (Sari et al., 2020).

Dengan demikian, pengaturan mengenai bentuk perjanjian kerja dan jangka waktunya lebih bersifat umum dan memberikan fleksibilitas, sementara penekanan ditempatkan pada hubungan antara jenis pekerjaan dan kebutuhan untuk menentukan apakah perjanjian kerja untuk waktu tertentu memang sesuai. Hal ini memberikan kejelasan mengenai penerapan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam konteks pekerjaan yang memiliki karakteristik khusus. Kontrak kerja mengalami perubahan dari aspek hukum privat ke integrasi dengan hukum publik karena intervensi pemerintah dalam regulasi hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan, yang awalnya bersifat privat, secara bertahap menjadi lebih bersifat publik. Keterlibatan negara menjadi tak terhindarkan dalam perkembangan Hukum Ketenagakerjaan, dengan kecenderungan negara untuk meningkatkan peraturan hukum yang bersifat memaksa. (*dwingend recht*) demi kepentingan umum untuk melindungi kepentingan yang lemah, dan perlindungan tenaga kerja (Priatna & Afiqah, n.d.).

Perubahan dalam kontrak kerja dari dimensi hukum privat menuju integrasi dengan hukum publik tercermin melalui intervensi pemerintah dalam regulasi hubungan kerja. Awalnya, Hukum Ketenagakerjaan memiliki karakteristik yang bersifat privat, namun seiring waktu, perubahan tersebut terjadi secara bertahap sehingga hukum ketenagakerjaan lebih mencerminkan sifat publik. Pergeseran dari dimensi hukum privat ke integrasi dengan hukum publik mencerminkan perubahan paradigma dalam penanganan hubungan kerja. Negara turut terlibat secara aktif dalam menciptakan peraturan yang memastikan adanya perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja. Tujuan utama dari intervensi pemerintah ini adalah untuk mengatasi ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha, serta untuk memastikan adanya keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam

dunia kerja (Darma, 2017). Seiring dengan perkembangan ini, Hukum Ketenagakerjaan semakin mencerminkan karakteristik hukum publik yang lebih kuat, dengan adanya regulasi yang mengikat dan memastikan kepatuhan terhadap norma-norma tertentu dalam hubungan kerja. Dengan demikian, peran negara dalam melindungi kepentingan masyarakat pekerja menjadi semakin signifikan.

Dalam konteks hukum perdata, situasi semacam ini dapat diartikan sebagai keterlibatan negara dalam menangani masalah yang seharusnya bersifat privat. Meskipun demikian, tindakan ini dapat dianggap sebagai intervensi negara dalam urusan pribadi, sedangkan peran utama negara seharusnya terfokus pada aspek-aspek yang bersifat publik, seperti urusan orang banyak atau kepentingan umum. Konsep ini diamini oleh Kuntjoro Purbopranoto, yang mengemukakan bahwa tugas pemerintah seharusnya berfokus pada penciptaan, pemeliharaan, dan peningkatan ketertiban sosial, yang pada akhirnya membantu penyelenggaraan pelayanan umum. Hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan berbagai kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum. Hukum dasar memberikan kedudukan kepada seseorang yang berderajat sama baik yang satu dengan yang lain. Hal ini berlaku bagi pekerja yang bekerja pada pengusaha, baik lingkungan swasta (murni), badan usahamilik negara maupun karyawan negara dan sektor lainnya.

Filosofi yang terkandung dalam Pasal 102 (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menegaskan prinsip penanaman asas keseimbangan kepentingan dalam peraturan hukum. Hal ini mencakup nilai-nilai seperti kejujuran, kepatutan, keadilan, dan tuntutan moral, yang mencakup hak, kewajiban, dan tanggung jawab dalam hubungan antar manusia sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Dalam kerangka ini, hubungan timbal balik antara pekerja dan pengusaha dianggap bernilai kemanusiaan, di mana tidak ada diskriminasi, dan penyelesaian perbedaan pandangan dilakukan melalui musyawarah-mufakat untuk membangun kemitraan dalam hubungan kerja (Herman, 2015). Tujuan dari kemitraan ini adalah menjaga kondisi kerja yang kondusif, dengan perhatian khusus terhadap kesejahteraan para pekerja dan keluarganya. Di sisi lain, para pekerja diharapkan untuk melaksanakan kewajiban sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Prinsip ini menekankan pentingnya adanya kesetaraan, keseimbangan, dan kerjasama antara pekerja dan pengusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

KESIMPULAN

Kontrak kerja di Indonesia mengalami perubahan yang signifikan, beralih dari dimensi privat menuju integrasi dengan hukum publik, sebagai hasil dari intervensi pemerintah dalam regulasi hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan, yang awalnya memiliki karakteristik privat, saat ini mengadopsi sifat yang semakin publik, di mana negara turut ambil bagian dalam meningkatkan peraturan dengan tujuan melindungi kepentingan yang dianggap lemah, yakni pekerja. Bagi perusahaan khususnya dalam hal pemenuhan dan penjalanan atas hak-hak bagi pekerja. Apabila perjanjian kerja yang dibuat antara pihak pekerja dan Pelaku Usaha telah dijalankan dengan baik dan benar serta sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku agar hal tersebut terus dilaksanakan sebaik-baiknya dan ditegakan serta diberikan upaya untuk hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja tetap dipenuhi dan terciptanya suasana kerja yang efektif, nyaman dan kondusif serta saling menguntungkan antara pekerja dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arliman S, L. (2017). Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Selat*, 5(1), 74–87. <http://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat>
- Darma, S. A. (2017). Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat. *Mimbar Hukum*, 29(2) 221. <https://doi.org/10.22146/jmh.25047>
- Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1755–1764. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4120>
- Fithriatus Shalihah. (2017). Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham. *UIR Law Review*, 1(2), 149–160.
- Herman, H. (2015). Perlindungan Hukum Warga Negara Terhadap Tindakan Pemerintah Dalam Membuat Keputusan Administrasi Negara. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 1(1), 44–54. <https://doi.org/10.23887/jkh.v1i1.5012>
- Hukum, F., & Batam, U. I. (2021). *Pendampingan Pembuatan Kontrak Kerja Sesuai Dengan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT Sarana Yeoman Sembada*. 1(1), 297–302.
- Izzati, N. R. (2021). Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah- Masalah Hukum*, 50(3), 290–303. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>
- Priatna, V. Z., & Afiqah, D. (n.d.). *Analisis Terkini Mengenai Undang – undang Ketenagakerjaan di Indonesia*.
- 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. <https://doi.org/10.22225/ah.2.1.1613.124-128>
- Soekanto, S. (2019). *Penelitian Hukum Normatif*. 1(1), 4.
- Suhartoyo, S. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2), 326–336. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>