



ISSN Print : 2721-5318

ISSN Online: 2721-8759

Editorial Office : Faculty of Law, Jambi University, Jalan Lintas Sumatera, Jambi 36122, Indonesia.

zaaken@unja.ac.id

<http://online-journal.unja.ac.id/zaaken>

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi

Eza Amalia

ezaamalia2@gmail.com

M. Hosen

m_hosen@unja.ac.id

Firya Oktaviarni

firyaoktaviarni@unja.ac.id

Fakultas Hukum Universitas Jambi

Article History:

Submitted : 09 Desember 2020; Accepted: 11 Juni 2021; Published: 11 Juni 2021

Abstract

This study aims to determine and analyze the substance of rights and obligations in a certain time work agreement at Axel Barbershop Jambi City not to violate the provisions of labor law and agreement law; to find out and analyze the legal consequences if the working agreement for a certain time at Axel Barbershop in Jambi City violates the provisions of labor law and agreement law. Formulation of problems whether the substance of the rights and obligations of the parties in the Axel Barbershop Kota Jambi work agreement does not violate the provisions of labor law and agreement law; what are the legal consequences if the Axel Barbershop Jambi City work agreement violates the provisions of labor law and agreement law. The method used is a normative juridical research type. The results showed that the substance of the rights and obligations of the parties in a certain time work agreement at Axel Barbershop Jambi City did not violate the provisions of labor law and the agreement law was not in accordance with the principles of labor law and agreement law because Axel Barbershop Jambi City did not fulfill its obligations fully ; legal consequences of not carrying out the obligations of the management of the Axel Barbershop in Jambi City which will indirectly affect 3 (aspects) namely institutions, human rights and legal products as well as economic aspects. The work agreement for a certain period of time made by the management of Axel Barbershop in Jambi City with this worker is not in

accordance with the principles of employment law and agreement law.

Keywords: *Employment, Certain Time Employment Agreement.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis substansi hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja waktu tertentu *Axel Barbershop* Kota Jambi tidak menyalahi ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian; untuk mengetahui dan menganalisis akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu *Axel Barbershop* Kota Jambi menyalahi ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian. Perumusan masalah : apakah substansi hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja *Axel Barbershop* Kota Jambi tidak menyalahi ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian; apa akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu *Axel Barbershop* Kota Jambi menyalahi ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian. Metode yang digunakan adalah tipe penelitian yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa substansi hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu *Axel Barbershop* Kota Jambi tidak menyalahi ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian kurang sesuai dengan asas-asas ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian karena *Axel Barbershop* Kota Jambi tidak melaksanakan kewajiban sepenuhnya; akibat hukum tidak dijalankannya kewajiban pihak manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi yang secara tidak langsung akan mempengaruhi pada 3 (aspek) yaitu kelembagaan, Hak Asasi Manusia dan produk hukum serta aspek ekonomi. Perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi dengan tenaga kerja tersebut kurang sesuai dengan asas-asas ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian.

Kata kunci: *Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.*

A. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara hukum, di mana setiap ketentuan yang berlaku selalu berpedoman kepada suatu sistem hukum yang berlaku secara nasional. Namun di samping berlakunya hukum nasional. Ditengah masyarakat juga tumbuh dan berkembang suatu sistem hukum, yang bersumber dari kebiasaan masyarakat tersebut. Kebiasaan inilah yang nantinya berkembang menjadi suatu ketentuan yang disebut dengan hukum adat.

Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas serta kesejahteraan perusahaan harus diberdayakan sehingga satu perusahaan mampu bersaing dalam era global, dalam pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan.

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefinisikan: “perjanjian kerja sebagai perjanjian

antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian tersebut, maka dapat dijelaskan berapa unsur penting perjanjian kerja sebagai berikut; Adanya perbuatan hukum/peristiwa hukum berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Menurut Subekti, sebagaimana dikutip Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah:

Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.¹

Peristiwa hukum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja untuk saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan yang bersifat normatif atau saling mengikat. Dalam berbagai teori ilmu hukum perikatan, perjanjian merupakan bentuk dari perikatan dimana 2 (dua) pihak mengikatkan diri untuk berbuat, memberikan sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu yang dituangkan dalam suatu perjanjian baik secara lisan maupun secara tertulis. Perjanjian selalu menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pelaku yang terlibat di dalamnya.

Konsekuensinya dari tidak terpenuhinya hak dan kewajiban tersebut dapat berupa batal atau kebatalan terhadap perjanjian tersebut bahkan memungkinkan menimbulkan konsekuensi penggantian kerugian atas segala bentuk kerugian yang timbul akibat tidak terpenuhinya prestasi yang diperjanjikan.

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan ke-sanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah². Diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 2003 tentang

¹FX. Djumadi, *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 30.

²Fithriatus Shalihah, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM, *UIR Law Review Volume 01, Nomor 02, Oktober 2017*, hlm. 1.

Ketenagakerjaan. Pasal 50 menyatakan bahwa. "hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh". Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja/atau buruh dan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya.

Berdasarkan Pasal 1320 KUH perdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:

1. Adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikat diri.
2. Adanya kecakapan untuk membuat perikatan.
3. Menyangkut hal yang tertentu.
4. Ada suatu sebab yang halal

Syarat 1 dan 2 merupakan syarat subyektif, syarat yang menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian apabila tidak memenuhi syarat ini maka perjanjian dapat dibatalkan (*Venieteg baarheid*) yang artinya untuk batalnya perjanjian tersebut harus dimintakan pembatalan dari pengadilan. Syarat 3 dan 4 merupakan syarat objektif maka perjanjian akan batal (*Nieteg baarheid*) artinya perjanjian tersebut tidak berlaku sejak dibuatnya, perjanjian yang tidak pernah ada perjanjian antara pihak-pihak tersebut. Pada prinsipnya perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan namun perjanjian kerja sebaiknya dibuat secara tertulis, karena perjanjian kerja merupakan sebagai bukti otentik.

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan; identitas pekerja dan perusahaan, biaya upah dan cara pembayaran, hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja yang dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya harus disadari karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha. Akibat lebih jauh nantinya produktivitas akan perusahaannya dan lebih luas lagi dapat membuka lapangan kerja baru.

Perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat hak-hak pekerja dan

perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya.

Perlindungan kerja yang diatur oleh hukum itu menurut Iman Soepomo mengandung tiga aspek, yaitu: aspek sosial, aspek ekonomi, dan aspek teknis. Perlindungan kerja aspek sosial yaitu perlindungan kerja yang bertujuan untuk menghargai pekerja sebagai manusia yang mempunyai harkad martabat, seperti perlindungan jam kerja, jam istirahat, pekerjaan khusus untuk wanita dan anak-anak. Sedangkan perlindungan aspek ekonomis yaitu perlindungan pekerja yang bertujuan untuk mensejahterakan pekerja dan keluarganya, seperti perlindungan upah, jamsostek, tunjangan hari raya keagamaan. Perlindungan kerja aspek teknis yaitu perlindungan kerja yang bertujuan agar pekerja merasa aman dan nyaman dalam bekerja.³

Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Akibatnya perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, diantaranya pekerja tidak berhak atas sejumlah tunjangan (jamsostek, asuransi kecelakaan dan pensiun), uang pesangon di saat pemutusan kerja atau PHK, upah yang lebih rendah, tidak ada jaminan kerja adanya PHK, dan penggantian status pekerja oleh perusahaan dari PKWT menjadi PKWTT.

Perjanjian kerja waktu tertentu ini dilakukan banyak perusahaan di Kota Jambi, terutama sekali perusahaan yang bergerak di bidang jasa *cut hair* (pemotongan rambut), salah satunya *Axel Barbershop*. *Axel Barbershop* tergolong sebagai jasa *barbershop* atau *cut hair* (pemotongan rambut) mewah dengan fasilitas pelayanan yang lengkap dengan sarana pelayanan berupa ruang tunggu yang nyaman dengan fasilitas pendingin ruangan AC. *Axel Barbershop* berkedudukan di Jln. H. Agus Salim No 4 RT 09 Kelurahan Handil Jaya Kecamatan Jelutung kota Jambi dan sudah membuka cabangnya di Jl. Jend. Sudirman No. 62 RT 05 Kelurahan Tambak Sari Kecamatan Jambi Selatan Kota Jambi.

Perjanjian kerja waktu tertentu antara *Axel Barbershop* dengan 8 (delapan) orang *barberman* dan 4 (empat) orang staf karyawan. Perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan antara *Axel Barbershop* dengan karyawannya, memuat beberapa klausul

³Yetniwati, Meriyarni, Suhermi, Penerapan Norma Perlindungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing* (Alih Daya) Pada Perusahaan Perbankan Di Kota Jambi. *Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jambi*, 2015, hlm. 50.

perjanjian sebagai berikut:

1. Kewajiban Pihak ke-I (dalam hal ini barberman), dalam hal datang *on time*/tidak *on time* dan sikap kabur-kaburan disaat jam kerja
2. Kewajiban Pihak Ke-I (dalam hal ini barberman), mengenai tidak diperbolehkan mengajarkan edukasi ke orang lain tanpa persetujuan pihak II.

Undang-undang menentukan bahwa bagaimanapun atau seperti apapun konsep kontrak kerjanya tersebut tetaplah setiap tenaga kerja berhak atas perlakuan yang sama tanpa adanya sikap diskriminasi terhadap setiap tenaga kerja tersebut sebagaimana diatur pada Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dalam hal ini mengatur:

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Namun tetap saja secara prakteknya dibutuhkan penegakan hukum terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja pada *Axel Barbershop*. Sekalipun dalam tuntutan undang-undang bukan hanya perlindungan hukum tersebut dibebankan kepada *Axel Barbershop* semata, namun keberadaan perlindungan hukum tersebut berlaku secara universal kepada seluruh pelaku usaha yang mempekerjakan tenaga kerja.

Mengenai terjadinya wanprestasi dari pihak karyawan. Subekti dalam bukunya pokok-pokok hukum perdata menjelaskan terhadap lalainya atau *wanprestasi* salah satu pihak dalam suatu perjanjian, yakni apabila salah satu pihak dalam perjanjian tidak memenuhi kewajibannya atau terlambat memenuhinya atau memenuhinya tetapi tidak seperti yang telah diperjanjikan, maka pihak yang merasa dirugikan dapat menuntut pihak lainnya, antara lain:

1. Ia dapat meminta pelaksanaan perjanjian, meskipun pelaksanaan ini sudah terlambat.
2. Ia dapat meminta penggantian kerugian saja, yaitu kerugian yang dideritanya, karena perjanjian tidak atau terlambat dilaksanakan atau dilaksanakan tetapi tidak sebagaimana mestinya.
3. Ia dapat menuntut pelaksanaan perjanjian disertai dengan penggantian kerugian yang diderita olehnya sebagai akibat terlambatnya pelaksanaan perjanjian.
4. Dalam hal suatu perjanjian yang meletakkan kewajiban timbal balik, kelalaian salah satu pihak memberikan hak kepada pihak yang lain untuk meminta pada hakim supaya

perjanjian dibatalkan, disertai dengan permintaan penggantian kerugian.⁴

Akibat hukumnya bila ditinjau melalui Buku III KUH Perdata yang memuat 4 (empat) asas, yaitu asas kebebasan berkontrak, asas *pacta sunt servanda*, asas itikad baik, dan asas konsensualisme, maka perjanjian kerja waktu tertentu antara *Axel Barbershop* dengan *barberman* pada dasarnya sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal pokok dan tidak diperlukan sesuatu bentuk formalitas untuk menjadikannya sah.

Asas kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata adalah salah satu asas yang sangat penting di dalam hukum perjanjian, kebebasan ini adalah perwujudan dari kehendak bebas dan pancaran hak asasi manusia. Asas kebebasan berkontrak menurut hukum perjanjian Indonesia meliputi ruang lingkup, yakni:

1. Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian.
2. Kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa ia ingin membuat perjanjian.
3. Kebebasan untuk menentukan atau memilih causa dari perjanjian yang akan dibuatnya.
4. Kebebasan untuk menentukan objek perjanjian.
5. Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian.
6. Kebebasan untuk menerima atau menyimpang ketentuan undang-undang yang bersifat opsional (*aanvullend/optional*).⁵

Pemahaman asas kebebasan berkontrak ini bukan dalam pengertian kebebasan yang mutlak, karena dalam kebebasan tersebut terdapat berbagai pembatasan, antara lain oleh undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan, seperti dikatakan Friedman bahwa kebebasan berkontrak masih dianggap aspek yang esensial dari kebebasan individu tetapi tidak lagi mempunyai nilai absolut, dan asal mulanya asas kebebasan berkontrak lahir pada abad pertengahan di Eropa bersamaan dengan munculnya teori ekonomi klasik *laissez faire* yang merupakan reaksi dari *mercantile system*, kebebasan berkontrak ditinjau dari 2 (dua) sudut adalah dalam arti materiil dan formil, yakni:

1. Kebebasan berkontrak dalam arti materiil, adalah bahwa kita memberikan kepada sebuah persetujuan setiap isi atau substansinya yang dikehendaki dan kita tidak terikat pada tipe persetujuan tertentu bahwa isi persetujuan tersebut harus merupakan sesuatu yang halal dan menerapkan bentuk aturan khusus berupa hukum memaksa bagi jenis persetujuan tertentu, misal persetujuan perkebunan kelapa sawit,

⁴Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermedia, Jakarta, 1996, hlm.147.

⁵Hasanuddin Rahman, *Seri Ketrampilan Merancang Kontrak Bisnis*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm.15.

- kebebasan berkontrak dalam arti materiil dikenal dengan sistem terbuka persetujuan.
2. Kebebasan berkontrak dalam arti formil, yakni sebuah persetujuan dapat diadakan menurut cara yang dikehendaki, tak ada persyaratan apapun tentang bentuk, persesuaian kehendak antara para pihak saja sudah cukup, kebebasan berkontrak dalam arti formil juga dinamakan prinsip konsensualitas.⁶

Berdasarkan prinsip *pacta sun servanda* ini, maka para pelaku atau para pihak dalam perjanjian harus melaksanakan kesepakatan yang telah disepakati dan dituangkan dalam perjanjian.

Terjadinya problematika hukum berupa konflik hukum mengenai hak dan kewajiban para pihak khususnya mengenai perjanjian yang dibuat merupakan perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan *Axel Barbershop* Kota Jambi dengan menerapkan system bagi hasil. Hal ini berbeda dengan praktek PKWT pada umumnya yang menerapkan system gaji. Hal ini mengacu pada konsep Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50 - Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 subyek hukum dari hubungan kerja adalah pengusaha dengan pekerja/buruh. Ketentuan subyek hukum berdasarkan ketentuan di atas sangat sempit. Batasan subyek hukum akan berbeda apabila didasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Apabila dilakukan perbandingan antara ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka terdapat perbedaan akibat hukumnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian ditulis dengan judul: "**Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi**". Adanya kenyataan yang diuraikan di atas merasa tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai Pertama, Apakah substansi hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi tidak menyalahi ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian?. Kedua, Apa akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi menyalahi ketentuan hukum ketenagakerjaan dan

⁶Johannes Ibrahim, *Hukum Bisnis Dalam Persepsi Manusia Modern*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2004, hlm. 99.

hukum perjanjian?

B. PEMBAHASAN

1. Substansi Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian

Pengaturan mengenai hak dan kewajiban pekerja dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan KUHPerdara, dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Hak Pekerja

Hak pekerja dalam perjanjian kerja merupakan kewajiban dari pemberi kerja, dimana kewajiban itu antara lain:

- 1) Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya meskipun secara minimum sekalipun.
- 2) Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat kepada pekerja seperti istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Selain itu pengusaha juga berkewajiban untuk memberikan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas cuti ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti

panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 bulan pada suatu perusahaan (Pasal 79 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

- 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPerduta). Dalam perkembangan hukum Ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).
- 4) Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 a KUHPerduta yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.⁷

b. Kewajiban Pekerja

Dalam ketentuan KUHPerduta ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerduta yang pada intinya adalah sebagai berikut:

- 1) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keterampilan dan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).

⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. PT. RajaGrafindo Persada; Jakarta, 2016, hlm. 70.

- 2) Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.⁸

c. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana pada ayat (1) disebutkan: perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian Perjanjian kerja pada umumnya dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian kerja yang tidak tertulis biasanya digunakan dalam jenis perjanjian kerja dirumah dan perjanjian kerja pemborongan, hal ini dikarenakan di Indonesia sejak dahulu dalam melakukan suatu perjanjian hanya atas dasar saling percaya, tanpa ada hitam di atas putih. Namun, berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah seharusnya dibuat secara tertulis sesuai dengan isi dari Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di mana, perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

Tujuan PKWT dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi. Selain itu juga hal ini dimaksudkan untuk mengantisipasi jika terjadi perselisihan dimasa yang akan datang. Maka akta perjanjian PKWT yang dibuat akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Selanjutnya maksud dari pembuatan perjanjian harus menggunakan huruf latin, yaitu untuk memudahkan para pihak dalam memahami tulisan yang ada dalam akta perjanjian yang sehingga tidak menyulitkan dalam membaca akta perjanjian yang ada.

Keputusan Menteri Tenaga kerja Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 15 ayat (1), menegaskan bahwa PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak ada hubungan kerja. Melihat isi dari pasal ini maka sudah jelas, pemerintah yang dalam hal ini berfungsi sebagai pengawas dalam hubungan kerja

⁸*Ibid.*, hlm.68.

sudah berupaya untuk mengatur hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan buruh/pekerja agar tidak saling merugikan satu sama lain.

Namun tidak dapat dipungkiri dalam pelaksanaannya masih banyak pengusaha yang tidak atau membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Ketidakmampuan sumberdaya yang dimaksudkan disini yaitu, kurangnya pengetahuan dari kedua pihak yang membuat PKWT akan aturan-aturan yang mengatur tentang perjanjian tersebut. Apalagi dari pihak buruh/pekerja yang kebanyakan hanya berpendidikan sampai Sekolah Menengah Atas (SMA). Hal ini menyebabkan pengusaha yang biasanya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari buruh/pekerja memiliki cela untuk membuat suatu PKWT hanya atas dasar saling percaya tanpa ada akta perjanjian kerja. Sedangkan kezaliman maksudnya adalah suatu kesengajaan dari salah satu pihak yaitu pengusaha, yang lebih memilih untuk membuat PKWT hanya secara lisan. Tujuan pengusaha melakukan PKWT hanya secara lisan yaitu untuk mengurangi biaya yang akan di keluarkan dalam proses pembuatan perjanjian kerja kontrak tersebut. Apalagi dalam kondisi sekarang ini dimana persaingan dalam dunia usaha sudah semakin kuat, maka pengusaha selalu mencari cara untuk menghemat sehingga dapat bersaing.

Hal ini bertentangan dengan isi dari pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan; yaitu segala hal dan atau biaya pelaksanaan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.¹² Selain itu, tujuan dari pengusaha untuk melakukan sebuah PKWT hanya secara lisan yaitu agar supaya tidak terikat dengan aturan-aturan yang mengatur PKWT tersebut, sehingga apabila suatu waktu terjadi suatu perselisihan maka dengan mudah pengusaha lepas tangan dari kewajiban-kewajibannya.

Apabila ditinjau dari segi kepentingan pekerja maupun kepastian mendapatkan pekerjaan, Dalam kondisi dan situasi seperti sekarang ini, jelas tidak menguntungkan bagi kepentingan pekerja. Karena seperti yang telah diuraikan diawal penulisan bahwa jumlah angkatan kerja yang mendambakan suatu pekerjaan jauh lebih banyak jika dibandingkan dengan formasi kerja yang ada. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/MEN/VI/2006 Pasal 53 menyatakan; yaitu segala hal dan atau biaya pelaksanaan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. Sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak buruh serta kewajiban kewajiban dan hak-hak majikan, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, acap kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya. Antara pengusaha dan pekerja/buruh yang berada di dalam suatu perusahaan menimbulkan adanya hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Istilah perjanjian kerja menyatakan, bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Bekerja pada pihak lainnya, menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya ialah bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya. Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Ketentuan ini dapat pula ditetapkan dengan peraturan majikan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh majikan yang disebut dengan peraturan perusahaan dan dapat pula diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB).

Kenyataannya di dalam dunia kerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akan mempekerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan

mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya.

Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja/buruh tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

Pasal 56-60 UU Ketenagakerjaan menjelaskan aturan mengenai keduanya.

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
PKWT didasarkan pada jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu, dan hanya untuk jenis pekerjaan yang akan selesai pada waktu tertentu. Jenis pekerjaan PKWT meliputi:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT harus dibuat secara tertulis dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika tidak dibuat secara tertulis, statusnya berubah dan dinyatakan sebagai PKWTT. PKWT dibuat maksimal untuk jangka 2 tahun, dan dapat diperpanjang satu kali paling lama 1 tahun. PKWT juga dapat diperbarui satu kali paling lama untuk 2 tahun. Tidak ada masa percobaan dalam PKWT.

- d. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Jika PKWT dibuat untuk karyawan kontrak, PKWTT diperuntukkan bagi karyawan tetap dan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap dan terus-menerus. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Jika perjanjiannya tak tertulis, perusahaan wajib membuat surat pengangkatan pekerja yang minimal berisi: nama dan alamat pekerja/buruh; tanggal mulai bekerja; jenis pekerjaan; dan besarnya upah.

Dalam PKWTT, diperbolehkan masa percobaan paling lama 3 bulan, namun perusahaan dilarang membayar gaji masa percobaan di bawah upah minimum.

e. Berakhirnya perjanjian kerja

Perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia.
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dalam PKWT, jika salah satu pihak mengakhiri perjanjian sebelum habis jangka waktu perjanjian, dan bukan karena sebab di atas, maka ia wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya senilai upah pekerja sampai masa perjanjian yang tersisa.

Adapun mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi, dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Hak dan Kewajiban Pihak I (*Owner Axel Barbershop*)

a. Hak Pihak I

- 1) Menuntut Pihak II melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk keperluan pihak Axel Barbershop
- 2) Menerima pemberitahuan jika Pihak II berhalangan masuk
- 3) Memutuskan hubungan kerja dengan Pihak II setiap saat

b. Kewajiban Pihak I

- 1) Memberikan imbalan atas pekerjaan Pihak II yaitu gaji perkepala dan uang makan (Rp.20.000,- (jika masuk on time) dan Rp.15.000,- (Permasuk); Uang Pomade (Rp. 2.000,- (perlaku barang tapi setiap kehadiran)

2. Hak dan Kewajiban Pihak II (*Barberman*)

a. Hak Pihak II

Menerima imbalan atas pekerjaan Pihak II yaitu gaji perkepala dan uang makan (Rp.20.000,- (jika masuk *on time*) dan Rp.15.000,- (Permasuk); Uang Pomade (Rp. 2.000,- (perlaku barang tapi setiap kehadiran).

b. Kewajiban Pihak II

- 1) Melakukan tugas dan tanggung jawab untuk keperluan pihak Axel Barbershop
- 2) Bersedia menjalani masa kontrak
- 3) Bersedia menjalankan pekerjaan pada jam kerja
- 4) Memberitahukan kepada pihak I jika berhalangan masuk
- 5) Setuju dan memenuhi tata tertib
 - a) Pihak ke II setiap saat harus dapat menunjukkan segala perhatian, kemampuan dan keahlian yang dimiliki secara maksimal serta bertindak seefektif dan seefisien mungkin
 - b) Pihak ke II akan setiap saat melaksanakan kewajiban secara jujur dan tanggung jawab serta tidak meminta imbalan apapun kepada para *customer* langsung maupun tidak langsung dan tidak boleh terhasut oleh bujuk rayu teman kerja, pengusaha lain dan juga orang lain untuk merugikan Axel Barbershop
 - c) Tanpa adanya persetujuan tertulis dari Pihak I, pihak ke II tidak dibenarkan menyampaikan segala rahasia pihak I baik secara lisan maupun tertulis kepada orang lain
 - d) Pihak II wajib mematuhi dan tunduk kepada peraturan pihak I yang berlaku baik yang telah ada maupun yang akan dikeluarkan dikemudian hari, dengan ketentuan bahwa peraturan tersebut tidak bertentangan dengan perjanjian ini.
 - e) Jika pihak ke- II datang jam 10.41 maka pihak I akan memberi uang cukur perkepala sebesar Rp. 15.000,-
 - f) Datang *on time* tetapi kabur-kaburan disaat jam kerja tanpa sepengetahuan *owner* pihak I akan mendapatkan uang cukur Rp. 15.000,-
 - g) Jika tidak *on time* ditambah dengan kabur-kaburan disaat jam kerja akan mendapatkan uang cukur Rp. 13.000,-
 - h) Pihak I tidak diperbolehkan mengajarkan edukasi ke orang lain tanpa persetujuan pihak II apabila melanggar akan dikeluarkan dan diberi sanksi Rp. 6.000.000,-

Menelaah hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi, dapat dikemukakan bahwa perjanjian yang dibuat merupakan perjanjian kerja waktu tertentu dengan menerapkan system bagi hasil. Hal ini diketahui berdasarkan hak Pihak II berupa menerima imbalan atas pekerjaan Pihak II yaitu gaji perkepala dan uang makan (Rp.20.000,- (jika masuk on time) dan Rp.15.000,- (Permasuk); Uang Pomade (Rp. 2.000,- (perlaku barang tapi setiap kehadiran).

Hal ini berbeda dengan praktek PKWT pada umumnya yang menerapkan system gaji. Tetapi peluang bisnis barbershop sangat dimungkinkan diterapkannya system bagi hasil karena agar jalinan kerjasama antara pemilik dan para *barberman* tetap terjaga, *Axel Barbershop* Kota Jambi menerapkan sistem bagi hasil, bukan penggajian. Ini memungkinkan para *barberman* mendapatkan penghasilan yang lebih besar, saat semakin banyak konsumen mereka layani.

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mengenai konsep hukum hubungan kerja apabila ditinjau dari teori hukum mengandung banyak kesalahan. Pengertian hubungan kerja, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah: "hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".

Lebih lanjut berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja adalah hubungan hukum. Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50- Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi dasar hukumnya hubungan kerja. Dengan adanya dasar hukum itu maka timbullah peristiwa hukum.

Peristiwa hukum merupakan terjemahan dari kata *rechtsfeit* yaitu peristiwa yang oleh kaidah hukum diberi akibat hukum, yakni berupa timbulnya atau hapusnya hak dan/atau kewajiban tertentu bagi subyek hukum tertentu bagi subyek hukum tertentu yang terkait pada peristiwa tersebut. Hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum menimbulkan peristiwa hukum yang mempunyai akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi subyek hukumnya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50 - Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 subyek hukum dari hubungan kerja adalah pengusaha dengan pekerja/buruh. Ketentuan subyek hukum berdasarkan ketentuan di atas sangat sempit.

Batasan subyek hukum akan berbeda apabila didasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Apabila dilakukan perbandingan antara ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka terdapat perbedaan akibat hukumnya. Unsur-unsur dari ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

1. Subyek hukum perjanjian kerja terdiri dari pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.
2. Obyek perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Unsur-unsur itu berbeda dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50- Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

1. Subyek hukum perjanjian kerja adalah pengusaha dengan pekerja/buruh.
2. Obyek hukum perjanjian kerja adalah pekerjaan, upah, dan perintah.

Batasan pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Iman Soepomo mengemukakan:

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun–64 tahun. Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di

dalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.⁹

Pengertian tenaga kerja dalam penelitian ini adalah mereka yang bekerja pada suatu perusahaan yang di dalam maupun di luar hubungan kerja untuk menghasilkan barang maupun jasa.

Berdasarkan ketentuan di atas, dapat dianalisis adanya perbedaan penafsiran mengenai batasan pengertian pekerja, apabila ketentuan Pasal 1 angka 3 jo Pasal 1 angka 15 jo Pasal 1 angka 5 jo Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan ketentuan Pasal 1 angka 3 jo Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Batasan pengertian pekerja, apabila mendasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 3 jo Pasal 1 angka 15 jo Pasal 1 angka 5 jo Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sangat sempit dan terbatas. Hanya meliputi orang yang bekerja pada pengusaha saja, bukan pada pemberi kerja. Pengertian pemberi kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian pemberi kerja lebih luas dari pada pengusaha, demikian juga pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja”.

Perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi dilakukan oleh karyawan dalam hal ini 8 (delapan) orang *barberman* dan 4 (empat) orang staf karyawan. 8 (delapan) orang *barberman* dan 4 (empat) orang staf karyawan merupakan pekerja. Sedangkan pihak pengelola *Axel Barbershop* Kota Jambi adalah pemberi kerja. Baik antara pekerja dan pemberi kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi, konsepnya adalah sama seperti yang ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah: “Subyek hukum perjanjian kerja terdiri dari pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja”.

⁹Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1997, hlm. 39

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada hakekatnya adalah suatu undang-undang yang memberikan perlindungan pada tenaga kerja bukan pada pekerja. Dasar filosofi itu dijelaskan lebih lanjut mengenai pembangunan ketenagakerjaan dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Berdasarkan konsiderans huruf a–c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dapat diketahui bahwa pembentuk undang-undang menghendaki dibuatnya suatu aturan hukum yang memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja.

Menurut Philipus M. Hadjon yang mengemukakan:

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.¹⁰

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa: “perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan”.¹¹

Lebih lanjut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum meliputi dua hal, yakni:

- a. Perlindungan Hukum *Preventif*, yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif;⁷
- b. Perlindungan Hukum *Represif*, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditunjukkan dalam penyelesaian sengketa.¹²

Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkan subyek hukum yang disebut dengan perlindungan hukum *preventif* dan perlindungan hukum *represif*. Perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya sengketa sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Dengan kata lain perlindungan hukum dapat memberikan kepastian, keadilan, keteriban, kedamaian dan kemanfaatan terhadap masyarakat.

¹⁰Hadjon, *Status Hukum, Perlindungan Hukum*, support@statushukum.com, diakses tanggal 23 September 2020.

¹¹*Ibid.*

¹²Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat diIndonesia*, PT.Bina Ilmu, Surabaya, 2005, hlm. 5.

Perlindungan hukum itu diberikan mengingat peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Pembangunan nasional ini sesuai dengan tujuan negara yang terdapat di dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945, yaitu membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa. Tetapi, dasar filosofi yang ditetapkan oleh pembuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini, ternyata tidak konsisten. Hal ini tampak dalam konsiderans huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Konsiderans huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang membatasi pengertian tenaga kerja hanya mencakup pekerja saja bukan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan adanya pertentangan antara konsiderans huruf a-c dengan konsiderans huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Lebih lanjut, dasar filosofi yang ada pada konsiderans huruf a- c tidak diterapkan dalam pasal-pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya hanya membatasi pekerja yang bekerja pada pengusaha saja. Bukan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja.

Lebih lanjut dikatakan oleh Wijayanto Setiawan dalam Retno Kusumayanti yang mengemukakan:

Unsur perintah dalam hubungan kerja antara buruh dan majikan harus kita tinggalkan, sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila kita wajib dan mampu menempatkan buruh pada kedudukan yang terhormat (sederajat dengan majikan/pengusaha).

Hubungan antara buruh dengan majikan /pengusaha bukan atas dasar perintah tetapi merupakan partner atau mitra kerja untuk menghasilkan barang atau jasa.¹³

Pendapat Wijayanto Setiawan, didukung oleh Laica Marzuki, yang menyatakan bahwa: Buruh selaku subyek hukum penerima kerja (*werknemer*) adalah tidak berada di bawah perintah majikan, tapi justru berkedudukan hukum sama dan sederajat dengan kedudukan hukum majikan sebagai layaknya pihak-pihak yang mengikat diri pada suatu perjanjian timbal balik. Subyek hukum dalam perjanjian kerja pada hakekatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi obyek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah. Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja/buruh dalam rangka untuk mendapatkan upah.¹⁴

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Upah adalah:

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.

Keberadaan ketentuan Pasal 57-66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mempunyai dampak yang negatif dalam perlindungan pekerja. Banyak perusahaan yang merubah sistim kerjanya dari pekerja tetap yang mendasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu menjadi pekerja kontrak yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Hal ini terjadi juga pada usaha jasa *cut hair* (pemotongan rambut) *Axel Barbershop*.

Di lain pihak manajemen *Axel Barbershop* juga menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu jelas tidak menjamin adanya *job security*, adanya kelangsungan pekerjaan seorang pekerja, karena seorang pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus dan tidak akan bekerja lagi di situ, akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi. Sehingga kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang ikut atau menjadi karyawan di *Axel Barbershop* Kota Jambi dengan perjajian kerja waktu tertentu. Kalau *job security* tidak

¹³Retno Kusumayanti, *Pelaksanaan Outsourcing Dalam Kaitannya Dengan Perlindungan Hak Pekerja*, Artikel, Magister Thesis, Universitas Brawijaya, 2019.

¹⁴*ibid.*

terjamin, jelas bertentangan dengan Pasal 27 yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

Pasal 64 - 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, undang-undang *a quo*, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia, maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam UU Ketenagakerjaan.

Kebijakan perjanjian kerja waktu tertentu pada *Axel Barbershop* Kota Jambi yang mengacu pada Pasal 64 – 66 UU Ketenagakerjaan telah mengganggu ketenagan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan men-*downgrading*-kan mereka sekedar sebagai sebuah komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja. Artinya, UU Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan *Axel Barbershop* Kota Jambi merupakan dasar terjadinya hubungan kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan *Axel Barbershop* Kota Jambi yang dilakukan oleh pekerja *Axel Barbershop* Kota Jambi dengan pengusaha/pemberi kerja *Axel Barbershop* Kota Jambi harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak dan syarat-syarat perjanjian kerja baik yang materiil maupun yang formil. Perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan *Axel Barbershop* Kota Jambi harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak, yang meliputi asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak dan asas kekuatan mengikatnya perjanjian. Pada asas kebebasan berkontrak, terdapat kebebasan kehendak yang mengimplikasikan adanya kesetaraan minimal. Di sini antara 8 (delapan) orang *barberman* dan 4 (empat) orang staf karyawan dengan pemberi kerja manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi harus mempunyai kedudukan yang sama tidak dalam kedudukan sub-ordinasi (di bawah perintah) harus sebagai mitra kerja. Pada asas kekuatan mengikatnya kontrak, ditentukan oleh isi kontrak itu sendiri, kepatutan atau iktikad baik, kebiasaan dan peraturan perundang-undangan.

2. Akibat Hukum Apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi Menyalahi Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian

Permasalahan akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi, bila ditelaah lebih mendalam, mempunyai implikasi hukum yang secara tidak langsung akan menimbulkan kurangnya jaminan dan kepastian hukum. Dalam kajian ini, penulis akan memfokuskan pada 4 (empat) aspek yaitu kelembagaan, hak asasi manusia dan perlindungan hukum tenaga kerja serta aspek ekonomi. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Kelebagaan

a. Pendekatan konsep/teori

Unsur-unsur dari ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

1. Subyek hukum perjanjian kerja terdiri dari pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.
2. Obyek perjanjian kerja adalah syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Unsur-unsur itu berbeda dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50- Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

1. Subyek hukum perjanjian kerja adalah pengusaha dengan pekerja/buruh.
2. Obyek hukum perjanjian kerja adalah pekerjaan, upah, dan perintah.

Perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi dilakukan oleh karyawan dalam hal ini 8 (delapan) orang *barberman* dan 4 (empat) orang staf karyawan. 8 (delapan) orang *barberman* dan 4 (empat) orang staf karyawan merupakan pekerja. Sedangkan pihak pengelola *Axel Barbershop* Kota Jambi adalah pemberi kerja. Baik antara pekerja dan pemberi kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi, konsepnya adalah sama seperti yang ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah: "Subyek hukum perjanjian kerja terdiri dari pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja".

b. Pendekatan normatif ketentuan perundang-undangan.

Adanya perbedaan penafsiran mengenai batasan pengertian pekerja, apabila ketentuan Pasal 1 angka 3 jo Pasal 1 angka 15 jo Pasal 1 angka 5 jo Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan ketentuan Pasal 1 angka 3 jo Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Batasan pengertian pekerja, apabila mendasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 3 jo Pasal 1 angka 15 jo Pasal 1 angka 5 jo Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sangat sempit dan terbatas. Hanya meliputi orang yang bekerja pada pengusaha saja, bukan pada pemberi kerja. Pengertian pemberi kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian pemberi kerja lebih luas dari pada pengusaha, demikian juga pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja”.

2. Hak Asasi Manusia

Menurut Meriam Budiarjo seperti yang dikutip oleh Dasril Radjab, yang mengemukakan:

Hak asasi manusia (HAM) adalah hak yang dimiliki, diperoleh dan dibawa bersama dengan kelahiran atau kehadirannya di dalam kehidupan masyarakat. Dianggap bahwa beberapa hak itu dimilikinya tanpa perbedaan atas dasar bangsa, ras atau kelamin dan arena itu bersifat asasi serta universal.¹⁵

Menurut Bahder Johan Nasution, yang mengemukakan:

Hak asasi manusia sering dipahami sebagai hak kodrati yang dibawa oleh manusia sejak manusia lahir ke dunia. Pemahaman terhadap hak asasi yang demikian ini merupakan pemahaman yang sangat umum dengan tanpa mempersoalkan asal-usul atau sumber diperolehnya hak tersebut.¹⁶

Menurut Joomla, yang mengemukakan:

Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Kuasa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang, demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia (Pasal 1

¹⁵Dasril Radjab, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Rineka Cipta, Jambi, 2005, hlm. 176.

¹⁶Bahder Johan Nasution, *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Mandar Maju, Bandung, 2011, hlm. 129.

angka 1 UU No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM dan UU No. 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM). Konsep HAM diartikan sebagai berikut: "*Human rights could generally be defined as those rights which are inherent in our nature and without which we cannot live as human beings*" Dengan pemahaman seperti itu, konsep hak asasi manusia disifatkan sebagai suatu common standard of achievement for all people and all nations, yaitu sebagai tolok ukur bersama tentang prestasi kemanusiaan yang perlu dicapai oleh seluruh masyarakat dan negara di dunia.¹⁷

Hak-hak yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia terdiri dari:

1. Hak untuk hidup. Setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup, meningkatkan taraf kehidupannya, hidup tenteram, aman, damai, bahagia, sejahtera lahir dan batin serta memperoleh lingkungan hidup yang baik dan sehat.
2. Hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan. Setiap orang berhak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang syah atas kehendak yang bebas.
3. Hak mengembangkan diri. Setiap orang berhak untuk memperjuangkan hak pengembangan dirinya, baik secara pribadi maupun kolektif, untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.
4. Hak memperoleh keadilan. Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak untuk memperoleh keadilan dengan mengajukan permohonan, pengaduan, dan gugatan, baik dalam perkara pidana, perdata, maupun administrasi serta diadili melalui proses peradilan yang bebas dan tidak memihak, sesuai dengan hukum acara yang menjamin pemeriksaan secara obyektif oleh Hakim yang jujur dan adil untuk memperoleh putusan adil dan benar.
5. Hak atas kebebasan pribadi. Setiap orang bebas untuk memilih dan mempunyai keyakinan politik, mengeluarkan pendapat di muka umum, memeluk agama masing-masing, tidak boleh diperbudak, memilih kewarganegaraan tanpa diskriminasi, bebas bergerak, berpindah dan bertempat tinggal di wilayah Republik Indonesia.
6. Hak atas rasa aman. Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, hak milik, rasa aman dan tenteram serta perlindungan terhadap ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu.

¹⁷Joomla, *Konsep Hak Asasi Manusia Dalam UU. Nomor 39 Tahun 1999*, <http://www.kadnet.info>, diakses tanggal 23 September 2020.

7. Hak atas kesejahteraan. Setiap orang berhak mempunyai milik, baik sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain demi pengembangan dirinya, bangsa dan masyarakat dengan cara tidak melanggar hukum serta mendapatkan jaminan sosial yang dibutuhkan, berhak atas pekerjaan, kehidupan yang layak dan berhak mendirikan serikat pekerja demi melindungi dan memperjuangkan kehidupannya.
8. Hak turut serta dalam pemerintahan. Setiap warga negara berhak turut serta dalam pemerintahan dengan langsung atau perantara wakil yang dipilih secara bebas dan dapat diangkat kembali dalam setiap jabatan pemerintahan.
9. Hak wanita. Seorang wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam jabatan, profesi dan pendidikan sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan. Di samping itu berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya.
10. Hak anak. Setiap anak berhak atas perlindungan oleh orang tua, keluarga, masyarakat dan negara serta memperoleh pendidikan, pengajaran dalam rangka pengembangan diri dan tidak dirampas kebebasannya secara melawan hukum.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja pada *Axel Barbershop* Kota Jambi merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa. Tetapi, dasar filosofi yang ditetapkan oleh pembuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini, ternyata tidak konsisten. Hal ini tampak dalam konsiderans huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

3. Produk Hukum

Perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi merupakan dasar terjadinya hubungan kerja. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak dan syarat-syarat perjanjian kerja baik yang materiil maupun yang formil. Perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak, yang meliputi asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak dan asas kekuatan mengikatnya perjanjian. Pada asas kebebasan berkontrak, terdapat kebebasan kehendak yang mengimplikasikan

adanya kesetaraan minimal. Di sini antara pekerja dengan pemberi kerja harus mempunyai kedudukan yang sama tidak dalam kedudukan sub-ordinasi (di bawah perintah) harus sebagai mitra kerja. Pada asas kekuatan mengikatnya kontrak, ditentukan oleh isi kontrak itu sendiri, kepatutan atau iktikad baik, kebiasaan dan peraturan perundang-undangan

4. Aspek ekonomi

Perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi selain mengacu pada ketentuan KUHPdata, juga mengacu pada hukum ketenagakerjaan, hal ini didasarkan adanya kepentingan menyangkut perlindungan terhadap ketenagakerjaan dalam hal ini manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi.

Pada dasarnya prosedur perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi disesuaikan dengan peraturan perusahaan *Axel Barbershop* Kota Jambi. Peraturan perusahaan *Axel Barbershop* Kota Jambi dapat berubah apabila ada kesepakatan antara pengusaha dan tenaga kerja, sedangkan isi dalam perjanjian mencakup hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh para pihak antara lain:

Jangka Waktu hubungan kerja antara manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi dengan karyawan tidak berlangsung terus menerus, jangka waktu tersebut dibuat atas kesepakatan antara pengusaha dan tenaga kerja. Penempatan kerja manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi berisikan jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh tenaga kerja tersebut. Penempatan kerja tersebut antara lain: a) pekerjaan tetap yaitu pekerjaan yang mengurus jalannya perusahaan, antara lain pimpinan, manajer sekretaris, bagian keuangan atau bendahara, tenaga kantor bagian kebersihan, bagian keamanan atau satpam dan kasir, b) pekerjaan yang tidak tetap atau kontrak seperti *barberman*.

Jam Kerja Jam kerja di *Axel Barbershop* Kota Jambi yaitu: 9 (sembilan) jam kerja setiap hari, selama 6 (enam) hari kerja dan hanya 1 (satu) hari libur. Senin-Kamis buka jam 10.00 Wib sampai jam 02.00 Wib, Jum'at -Minggu buka jam 10.00 Wib sampai jam 03.00 Wib.

Mengenai pengupahan, hak yang diterima oleh tenaga kerja yang dinyatakan dalam bentuk uang atau yang lainnya yang ditetapkan dan diberikan oleh pengusaha menurut perjanjian kerja dan kesepakatan antara lain:

- a). Upah atau Gaji, sesuai dengan UMP,-
- b). Biaya pengobatan atau kesehatan.

c). Biaya transportasi sebagai pengganti transportasi antar jemput.

d). Uang lembur, yaitu Rp. 80.385,00.

e). Tunjangan Hari Raya, yaitu Rp. 1.250.000,-

g). Jaminan Sosial lainnya:

1). Asuransi

2). Keselamatan Kerja

Uraian di atas terlingkup sebagai wujud perlindungan ekonomi. Yang dimaksud dengan perlindungan ekonomi yaitu upah/gaji perbulan tergantung pada perusahaan dan tidak ditetapkan menurut UMP/UMR, dan setiap karyawan tidak boleh menuntut gaji yang sudah ditentukan perusahaan. Gaji yang diperoleh perbulan,- ditambah uang transportasi Rp. 500.000,-, Rp. 600.000,- kurang lebih dari penghasilan yang diperoleh Rp. 1. 850.000,- (gaji pokok di luar insentif).

Sekarang tahun 2019, UMP Jambi mengalami kenaikan lagi Rp. 2.146.860,- bagian *office* pernah bilang kalau UMP Jambi naik bukan urusan kita karena hanya UMP Jambi yang mengalami kenaikan bukan gaji perusahaan yang jika ingin kenaikan gaji tergantung daripada perusahaan bukan dari pemerintah. Adanya uang santunan bagi karyawan yang mengalami sakit, kecelakaan atau meninggal dunia.

5. Perlindungan sosial

Setiap karyawan *Axel Barbershop* Kota Jambi mendapatkan jaminan kesehatan setelah mendapatkan jaminan kesehatan setelah melewati masa training selama 3 (tiga) bulan.

Pelaksanaan perjanjian tersebut dilaksanakan setelah perjanjian ditandatangani oleh kedua pihak atau salah satu pihak dan berakhir apabila jangka waktu perjanjian tersebut telah habis atau salah satu pihak mengakhiri perjanjian. Di dalam pelaksanaan perjanjian para pihak harus menjalankan kewajiban masing-masing seperti yang tertulis di dalam perjanjian, antara lain:

1. Jangka waktu tersebut akan berakhir sesuai dengan perjanjian dan dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Masa training 2 (dua) minggu, setelah dua minggu kalau diperpanjang nanti ada masa tambahan masa training selama 3 (tiga) bulan. Kalau kinerjanya bagus diperpanjang lagi kontrak selama 6 (enam) bulan setelah itu baru kontrak 1 (satu) tahun. Masalah kontrak bisa diputuskan atau tidak diperpanjang oleh pihak pertama (perusahaan).

2. Penempatan kerja, yaitu jenis pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja, dan di *Axel Barbershop* Kota Jambi tersebut telah sesuai dengan perjanjian kerja.
3. Jam kerja, di dalam pelaksanaannya tenaga kerja *Axel Barbershop* Kota Jambi yang diteliti tersebut telah menepati jam kerja yang diperjanjikan.
4. Pengupahan yang meliputi:
 - a). Upah atau gaji tenaga kerja ini diberikan oleh pengusaha setiap akhir bulan sesuai dengan perjanjian.
Gaji/bulan tergantung dari perusahaan dan tidak ditetapkan melalui UMP maupun UMR dan setiap karyawan tidak boleh menuntut gaji yang sudah ditentukan perusahaan
 - b). Biaya pengobatan atau kesehatan, biaya yang diberikan oleh perusahaan dengan syarat tenaga kerja tersebut menunjukkan kuitansi pengobatan. Uang santunan untuk karyawan ada.
 - c). Biaya transportasi, biaya ini diberikan sebagai pengganti transportasi antar jemput. Besar biaya transportasi ini telah ditentukan oleh perusahaan memberikan uang transportasi setiap akhir bulan.
 - d). Biaya makan dan minum, *Axel Barbershop* Kota Jambi memberikan uang pengganti karena perusahaan tidak menyediakan makan dan minum setiap hari, maka perusahaan mengganti makan dan minum sebesar harga makan dan minum yang berlaku dan diberikan setiap akhir bulan.
 - e). Uang tunjangan hari raya yang diberikan oleh *Axel Barbershop* Kota Jambi maksimal seminggu sebelum hari raya dengan jumlah yang sudah ditentukan.
 - f). Jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi:
 - 1). Asuransi, *Axel Barbershop* Kota Jambi memberikan fasilitas ini, terutama bagi tenaga kerja tetap dan bagi yang bukan tenaga kerja tetap hanya mendapatkan dana iuran secara sukarela dari perusahaan dan tenaga kerja yang lain.
 - 2). Keselamatan kerja ini, *Axel Barbershop* Kota Jambi memberikan fasilitas keselamatan kerja yang telah disesuaikan dengan jenis usaha.

6. Pemutusan hubungan kerja

Di dalam pemutusan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja sesuai dengan peraturan yang ada.

Berdasarkan uraian di atas, dapatlah dikemukakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi belum sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian terkait kewajiban Pihak Ke-I (dalam hal ini barberman), mengenai tidak diperbolehkan mengajarkan edukasi ke orang lain tanpa persetujuan pihak II.

C. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Substansi hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi tidak menyalahi ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian kurang sesuai dengan asas-asas ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian karena *Axel Barbershop* Kota Jambi tidak melaksanakan kewajiban sepenuhnya.
- b. Akibat hukum tidak dijalankannya kewajiban pihak manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi yang secara tidak langsung akan mempengaruhi pada 3 (aspek) yaitu kelembagaan, Hak Asasi Manusia dan produk hukum serta aspek ekonomi. Perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan manajemen *Axel Barbershop* Kota Jambi dengan tenaga kerja tersebut kurang sesuai dengan asas-asas ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Badruzaman, Mariam Darus. *Aneka Hukum Bisnis*. Alumni. Bandung, 2005.

Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. RajaGrafindo Persada. Jakarta, 2008.

FX. Djumialdji. *Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika. Jakarta, 2008.

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Bagi Rakyat diIndonesia*. PT.Bina Ilmu, Surabaya, 2005.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. PT. RajaGrafindo Persada; Jakarta, 2016.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Kencana. Jakarta, 2008.

- Muhamad, Abdulkadir. *Hukum Perikatan*, Citra Adiya Bakti, Bandung, 1990.
- Nasution, Bahder Johan. *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Mandar Maju, Bandung, 2011.
- Radjab, Dasril. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Rineka Cipta, Jambi, 2005.
- Salim HS. *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika. Jakarta, 2010.
- Sofwan, Sri Soedewi Masjchoen. *Hukum Perdata Hukum Perutangan Bagian A*. Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1980.
- _____. *Hukum Perdata Hukum Perutangan Bagian B*. Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta, 1980.
- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Jakarta, 1997.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Intermasa. Jakarta. 2005.
- Prodjodikoro, Wirjono. *Azas-Azas Hukum Perjanjian*. Cet. 9. Sumur Bandung. Bandung, 1989.
- Hukum Online.com. *53 Tanya Jawab Seputar Tenaga Kerja*. Visimedia, Jakarta, 2009.
- Tim Penyusun. *Buku Panduan Fakultas Hukum Universitas Jambi Tahun Akademik 2009/2010*. Fakultas Hukum UNJA. Jambi. 2009.

Jurnal

- Asmawati, Analisis Yuridis Penyalahgunaan Kartu Kredit Terhadap Para Pihak Dalam Perjanjian Jual beli, *Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jambi*, 2015.
- Fithriatus Shalihah, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM, *UIR Law Review Volume 01, Nomor 02, Oktober 2017*.
- Yetniwati, Meriyarni, Suhermi, Penerapan Norma Perlindungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing* (Alih Daya) Pada Perusahaan Perbankan Di Kota Jambi. *Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jambi*, 2015.

Kamus

- Tim Penyusun. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ke-Empat*. Depdiknas. Jakarta. 2008.

Peraturan Perundang-Undangan

- Soedharyo Soimin. *Kitab Undang Undang Hukum Perdata*. Cet. 8. Sinar Grafika. Jakarta, 2008.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.