

TESIS

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA PENDIDIK DALAM PERJANJIAN KERJA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN NON FORMAL DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh Gelar
Magister Hukum (M.H.) Program Magister Ilmu Hukum**



OLEH :

NAMA : ROMI NOVERLIS

NOMOR MAHASISWA : 171022137

BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM BISNIS

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**

TESIS

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA PENDIDIK
DALAM PERJANJIAN KERJA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN
NON FORMAL DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
HUKUM KETENAGAKERJAAN**

NAMA : ROMI NOVERLIS

NOMOR MAHASISWA : 171022137

BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM BISNIS

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal 7 Desember 2020
Dan dinyatakan lulus

TIM PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Prof. Dr. Syafrinaldi, SH., MCL

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H

Anggota

Anggota

Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum

Dr. Admiral, S.H., M.H

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau

Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum

TESIS

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA PENDIDIK
DALAM PERJANJIAN KERJA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN
NON FORMAL DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
HUKUM KETENAGAKERJAAN

NAMA : ROMI NOVERLIS
NOMOR MAHASISWA : 171022137
BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM BISNIS

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing:

Pembimbing I

Tanggal 4 April 2020


Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL

Pembimbing II

Tanggal 29 Februari 2020


Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H

Mengetahui:
Ketua Program Studi


Dr. Surizki Febrianto, SH., MH

BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS

Telah Dilaksanakan Bimbingan Tesis Terhadap:

Nama : ROMI NOVERLIS
NPM : 171022137
Bidang Kajian Utama : Hukum Bisnis
Pembimbing I : Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL
Pembimbing II : Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H
Judul Tesis : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Pendidik dalam Perjanjian Kerja Pada Lembaga Pendidikan Non Formal di Tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	Paraf	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1	20 Januari 2020	<ul style="list-style-type: none">Perbaiki Penulisan		
2	24 Januari 2020	<ul style="list-style-type: none">Perbaiki Judul		
3	20 Februari 2020	<ul style="list-style-type: none">Turnitin		
4	24 Februari 2020	<ul style="list-style-type: none">Perbanyak Literasi		
5	28 Februari 2020	<ul style="list-style-type: none">Perbaiki penulisan daftar isi		
6	29 Februari 2020	<ul style="list-style-type: none">ACC		

5	05 Maret 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Perbaiki Aturan • Perbaiki MPH • Perbaiki hasil penelitian dengan Analisis di hal 106 a, 107, 110, 111 • Perbaiki Analisis data untuk BAB IV Sub B • Perbaiki Kesimpulan dan Saran 		
6	15 Maret 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Perbaiki Judul • Perbaiki Latar Belakang • Perbaiki MPH • Perbaiki BAB III B • Perbaiki BAB IV 		
7	2 April 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi dan Sampel buat dengan Tabel • Analisis pada sub BAB III a Masih Minim hanya ada satu tabel • Demikian Juga dengan Sub III b • Kesimpulan harus 2 dan tidak boleh terlalu panjang • Perbaiki Saran 		
8	4 April 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Tesis sudah ACC 		

Pekanbaru, 4 April 2020

Mengetahui,
Direktur



Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau
Marpoyan, Pekanbaru, Riau

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 050/A-UIR/5-PSTK/PPs/2020

Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : Romi Noverlis
NPM : 171022137
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 11 Agustus 2020 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Surat keterangan ini digunakan untuk syarat ujian tesis dan pengurusan surat keterangan bebas pustaka.

Mengetahui

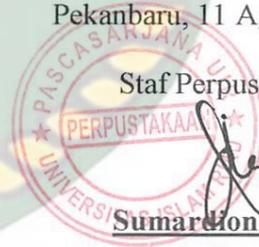
Ketua Prodi. Magister Ilmu Hukum


Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H

Pekanbaru, 11 Agustus 2020

Staf Perpustakaan


Sumardiono, S.IP



Lampiran:

- *Turnitin Originality Report*

Turnitin Originality Report

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA PENDIDIK DALAM PERJANJIAN KERJA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN NON FORMAL DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN 
by Romi Noverlis

From Prodi. Ilmu Hukum (Tesis 2)

- Processed on 10-Aug-2020 15:44 +08
- ID: 1367997276
- Word Count: 19931

Similarity Index

30%

Similarity by Source

Internet Sources:

31%

Publications:

4%

Student Papers:

18%

sources:

- 1 4% match (Internet from 15-Mar-2016)
http://eprints.undip.ac.id/16994/1/Dian_Octaviani_Saraswati.pdf
- 2 3% match (Internet from 28-Dec-2014)
<http://taufiknandangf.blogspot.com/2014/06/contoh-proposal-tesis.html>
- 3 2% match (Internet from 31-Dec-2017)
<http://erepo.unud.ac.id/9395/3/9549b06f06a27194fd8145d668c025f3.pdf>
- 4 2% match (Internet from 08-Sep-2019)
<https://id.123dok.com/document/oy8gel5z-tinjauan-yuridis-perjanjian-kerjasama-pengadaan-armada-kendaraan-bus-wisata-antara-pt-lingga-jati-al-manshurin-dengan-p-o-karona.html>
- 5 2% match (Internet from 06-Feb-2019)
<https://de.scribd.com/doc/32295292/Himpunan-Perundangan-KETENAGAKERJAAN>
- 6 2% match (Internet from 01-May-2020)
<http://jhp.ui.ac.id/index.php/home/article/download/292/224>
- 7 2% match (Internet from 30-Jan-2020)
<https://fr.scribd.com/doc/82907415/pwkt>
- 8 1% match (Internet from 03-Nov-2019)
<http://eprints.upnjatim.ac.id/3579/1/file1.pdf>
- 9 1% match (Internet from 07-Jun-2020)
https://mafiadoc.com/pelaksanaan-perjanjian-pembiayaan-konsumen-pada-perusahaan-_59bb1fe11723dddcc6db0b32.html
- 10 1% match (Internet from 03-Oct-2014)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru 28284 Riau
Telp. (+62) (761) 674717 - 7047726 Fax. (+62) (761) 674717

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU NOMOR : 036/UIR/KPTS/PS-IH/2019 TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM PPS UIR

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat bagi mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Hukum PPS – UIR.
2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
3. Bahwa nama – nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
- Mengingat : 1. Undang – Undang Nomor : 20 Tahun 2003
2. Peraturan Pemerintah Nomor : 60 Tahun 1999
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia :
a. Nomor : 85/M/1999 c. Nomor : 228/M/2001
b. Nomor : 102/M/2001
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional R.I. :
a. Nomor : 232/U/2000 c. Nomor : 176/O/2001
b. Nomor : 234/U/2000
5. Surat Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas R.I. :
a. Nomor : 2283/D/T/2003 Jo. Nomor : 625/D/T/2007 d. Nomor : 2/Dikti/Kep/1991
b. Nomor : 681/D/T/2004 Jo. Nomor : 624/D/T/2007 e. Nomor : 490/D/T/2007
c. Nomor : 156/D/T/2007 f. Nomor : 4009/D/T/2007
6. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Nomor : 021/BAN-PT/AK-VII/S2/II/2009
7. Statuta Universitas Islam Riau Bab IX Pasal 54, 55, 56, 57.
8. SK. Dewan Pimpinan YLPI Daerah Riau :
a. Nomor : 007/Kep.D/YLPI-I/1993 b. Nomor : 135/Kep.A/YLPI-VII/2005
9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 117/UIR/Kpts/2012

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Menunjuk :
a. Nama : **Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L** sebagai Pembimbing I
b. Nama : **Dr. Surizki Febrianto, SH, MH** sebagai Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : **ROMI NOVERLIS**

N P M : **171022137**

Program Studi / BKU : **Ilmu Hukum / Hukum Bisnis**

Judul Proposal Tesis : **"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERJANJIAN KERJASAMA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN NON FORMAL DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN".**

2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Hukum dalam penulisan tesis.
3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Hukum.
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- KUTIPAN : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.



Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec
NPK. 92 11 02 199

Tembusan : disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Kopertis Wilayah X di Padang.
2. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru.
3. Yth. Ketua Program Magister (S2) Ilmu Hukum PPS UIR di Pekanbaru.
4. Yth. Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ROMI NOVERLIS
NPM : 171022137
Program Studi : Ilmu Hukum Bisnis
Tempat/Tanggal Lahir : Kota Baru Inhil/08 November 1983
Alamat Rumah : Jl.Melati Indah Desa Sungai Undan Kec. Reteh
Judul Tesis : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Pendidik dalam Perjanjian Kerja Pada Lembaga Pendidikan Non Formal di Tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta pengetahuan saya tesis ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Untuk itu bila dikemudian hari Tesis ini terbukti merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Tesis/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka gela Magister Hukum (M.H) yang telah saya peroleh bersedia untuk dibatalkan. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 4 April 2020

Yang Menyatakan



ROMI NOVERLIS

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta kasih sayang-Nya sehingga tugas akhir tesis ini dapat diselesaikan. Tidak lupa pula shalawat dan salam disampaikan kepada Rasulullah SAW dengan mengucapkan *Allahumma sholli'ala Muhammad*. Tugas akhir tesis yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Pendidik dalam Perjanjian Kerja pada Lembaga Pendidikan Non Formal ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan disusun untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Magister Hukum (M.H) di Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan tesis ini tidak bisa lepas dari bimbingan dosen, dorongan, dan bantuan dari pihak manapun. Oleh karena itu, penulis mengucapkan ucapan terima kasih kepada yang telah memperlancar jalannya penyusunan Tesis ini. Untuk itulah, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya, terutama ditujukan kepada:

1. Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau Pekanbaru-Riau.
2. Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau beserta jajaran pimpinan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru.
3. Dr. Surizki Febrianto, SH., MH selaku Ketua Program Studi Manajemen Strata Dua di lingkungan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
4. Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Pembimbing I yang telah memberikan banyak masukan yang berharga serta bimbingan bagi penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu beliau untuk membimbing penulis, terutama dalam hal penulisan Tesis ini.
6. Seluruh Dosen pada Program Magister Hukum yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penulisan Tesis ini.

Beserta seluruh staf sekretariat Magister Hukum yang telah membantu penulis dengan memberikan pelayanan akademik yang terbaik.

7. Kedua Orang Tua ku Papa dan Mama (H. Mustari dan Hj. Arniwati) dan Ibu Mertua (Zinab) yang selalu memberikan dukungan.
8. Istri Tercinta Nurihsan, A.Md.Keb, serta keluarga Kecilku (Salsabila Azzahrah Putri Rosan, Muhammad Abrar Nadhif Rosan), Abang dan Adik Yang selalu memberikan semangat supaya Penulis menyelesaikan Studi
9. Teman-teman seangkatan Magister Hukum, terkhusus untuk Indra, SH., MH yang telah banyak memberikan semangat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tesis ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu penulis sangat berharap masukan, kritik serta saran yang membangun agar Tesis ini bias lebih baik dan dapat dijadikan sebagai salah satu contoh yang baik untuk Tesis-Tesis di masa yang akan datang serta bias menjadi bahan bacaan bagi mahasiswa yang ingin meneliti pada masalah hukum perlindungan konsumen.Aamiin.

Pekanbaru, 4 April 2020

Penulis,

ROMI NOVERLIS

DAFTAR ISI

	Halaman
- HALAMAN JUDUL	i
- HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
- BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS	iii
- HALAMAN PENGESAHAN/PERSETUJUAN BIMBINGAN TESIS	v
- HALAMAN TIM PENGUJI TESIS	vi
- HALAMAN ABSTRAK	vii
- HALAMAN KATA PENGANTAR	viii
- HALAMAN DAFTAR ISI	x
- HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
- HALAMAN DAFTAR SINGKATAN	xiii
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Masalah Pokok	12
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Kegunaan Penelitian	13
D. Kerangka Teori	14
1. Teori Perlindungan Hukum	14
2. Teori Perjanjian	16
3. Teori Hukum Progresif	22
E. Konsep Operasional	23
F. Metode Penelitian	26
1. Jenis dan sifat penelitian	26

2.	Lokasi Penelitian	27
3.	Populasi dan Sampel	27
4.	Data dan sumber data	28
5.	Alat Pengumpulan Data	28
6.	Analisis Data	29

BAB II : TINJAUAN UMUM

A.	Perlindungan Hukum Pada Tenaga Pendidik	31
1.	Perspektif Perlindungan Hukum	31
2.	Hubungan Hukum Atau Para Pihak	45
3.	Perjanjian Pada Umumnya	46
B.	Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pada Pendidikan	64
1.	Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	64
2.	Pengertian Pendidikan Non Formal	79
3.	Peranan Pendidikan Non Formal	84
4.	Satuan Pendidikan Non Formal	85
5.	Kursus sebagai satuan pendidikan Non Formal	86

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Pendidik di lembaga pendidikan non formal berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan	88
B.	Upaya hukum apa yang dapat dilakukan apabila para pihak tidak mendapatkan perlindungan hukum dalam perjanjian kerja pada lembaga pendidikan nonformal di tinjau dari	

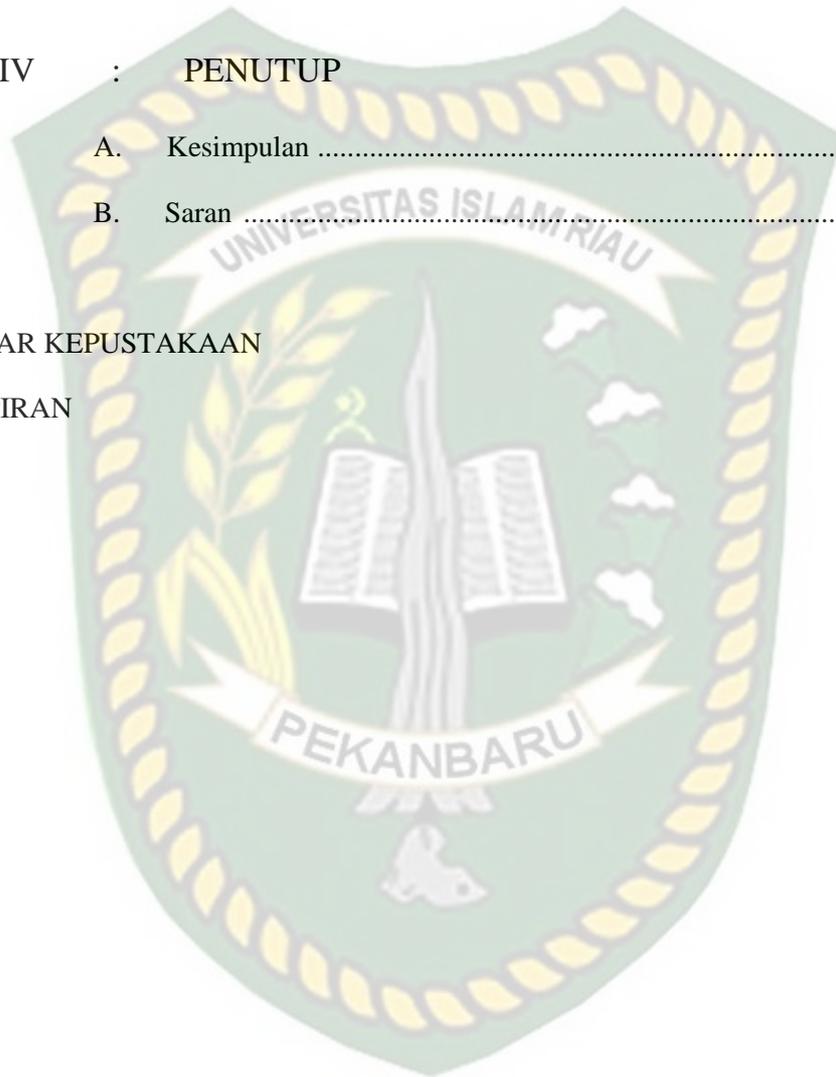
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.....	104
--	-----

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan	108
B. Saran	110

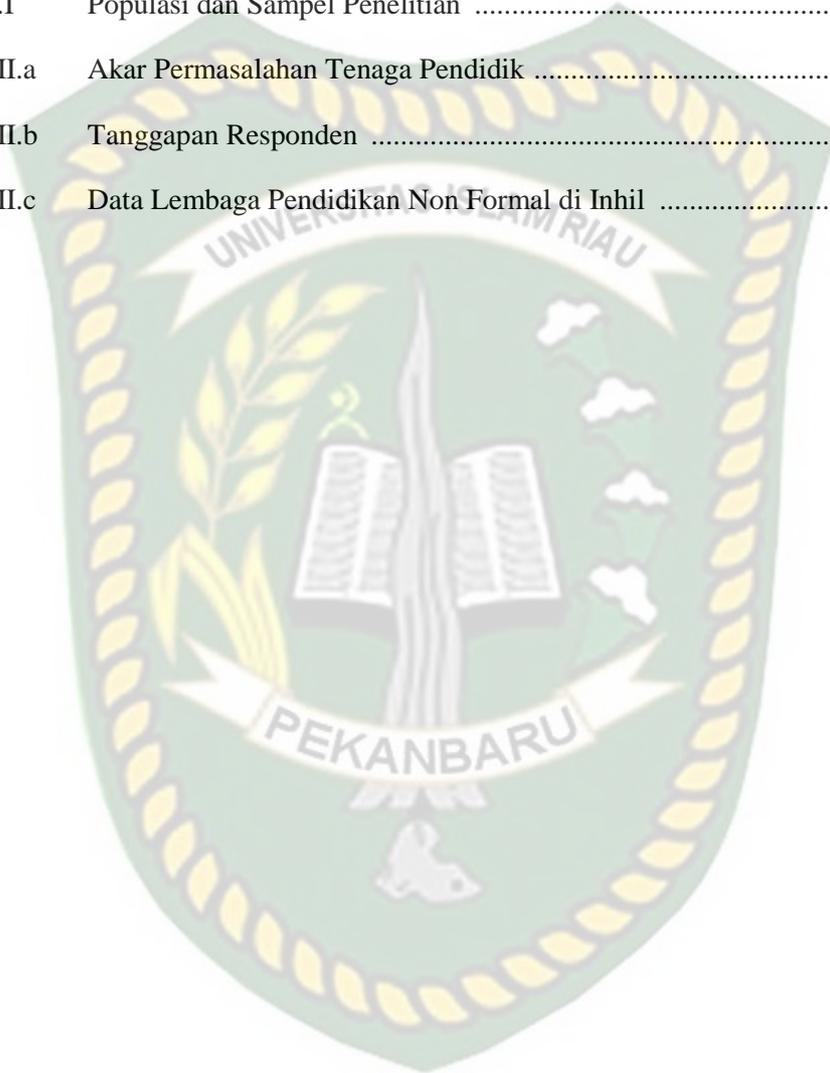
DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel I.I	Populasi dan Sampel Penelitian	32
Tabel III.a	Akar Permasalahan Tenaga Pendidik	90
Tabel III.b	Tanggapan Responden	105
Tabel III.c	Data Lembaga Pendidikan Non Formal di Inhil	106



DAFTAR SINGKATAN

UU	:	Undang-Undang
KUHPerdata	:	Kitab Undang-undang Hukum Perdata
PTK-PNF	:	Pendidik Tenaga Kependidikan- Pendidikan Non Formal
HAM	:	Hak Azasi Manusia
TPA	:	Taman Pendidikan Al-Quran
PKBM	:	Pusat Kegiatan Belajar Mengajar
SDM	:	Sumber Daya Manusia
KBBI	:	Kamus Besar Bahasa Indonesia



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap para pihak dalam perjanjian kerja di lembaga pendidikan Non formal yang berhak untuk mendapatkan perlindungan atas perjanjian kerja awal, baik dalam hak dan kewajiban para pihak dan jaminan sosial tenaga kerja dalam suatu hubungan kerja, ini menjadi perhatian yang serius bagi pekerja maupun pengusaha

Dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan 1) Bagaimana perlindungan hukum terhadap para pihak dalam perjanjian kerja di lembaga pendidikan non formal menurut undang-undang no 13 tahun 2003? 2) Upaya hukum apa yang dapat dilakukan supaya para pihak dalam perjanjian kerja di lembaga pendidikan non formal mendapatkan perlindungan hukum?

Adapun sifat dan jenis penelitian yaitu penelitian hukum sosiologis atau empiris dengan lokasi disalah satu Kabupaten di Provinsi Riau Yaitu Kabupaten Indragiri Hilir, metode pengumpulan data diperoleh dari penelitian langsung obyek penelitian dilapangan dengan cara kuesioner dan wawancara, serta literatur-literatur yang berhubungan dengan obyek penelitian. Analisis data dan penarikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah dengan cara membuat uraian baik dalam bentuk uraian kalimat kemudian dapat di simpulkan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa; 1) Perlindungan hukum terhadap para pihak dalam perjanjian kerja di lembaga non formal : bisa dikatakan bahwa dalam hubungan ketenagakerjaan terhadap para pihak dalam lembaga pendidikan non formal belum mendapatkan perlindungan hukum dan seharusnya para pihak harus membuat perjanjian secara tertulis agar memiliki kekuatan hukum dalam memjalankan proses ketenagakerjaan sesuai dengan undang-undang no 13 tahun 2003 dan KUHPerdara. 2) Upaya hukum yang dapat dilakukan supaya para pihak dalam lembaga pendidikan non formal mendapatkan perlindungan hukum adalah dengan cara para pihak sadar akan perjanjian kerja yang dimuat didalam pasal pasal perjanjian kerja dimulai dari segala mekanisme ketenagakerjaan agar jika terjadi wanprestasi kedepan maka masing masing memiliki kekuatan hukum tetap.

Kata kunci : perlindungan hukum, pendidikan non formal, hukum ketenagakerjaan, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

ABSTRACT

The study aims to provide legal protection to two parties (non-formal educational institution's owners and its teachers) in a non-formal education institutional work agreement entitled to protection under the work agreement, both in the rights and obligations of the two parties and, the social security of the workforce in working relationship. This issue is a serious concern for both employees and employers.

There are two problem statements in this study, which are (1) how does the protection of the two parties of work agreement in a non-formal educational institution under the Indonesian Labour Law - Act 13 of 2003-. (2) what is the legal action can be taken to enable the two parties of work agreement in a non-formal educational institution to obtain legal protection?

As for the nature and type of this study is sociological and empirical legal research in Tembilahan District. Data collection methods were obtained from direct research in the field quantitatively (questionnaire) and qualitatively (interview), and related literatures to the study's objective. The data analysed by sentences description and interpretation of the data.

The results of the study, first, the legal protection of the two parties of the work agreement in a non-formal educational institutions in Tembilahan has not received good legal protection yet. It is recommended that the two parties have to make written work agreement so that both parties have legal force in carrying out the working process in accordance with the Act 13 of 2003 and the Indonesian Civil Code. Secondly, legal efforts that can be made in order to the two parties in non-formal educational institutions obtain legal protection by cultivating the awareness of the work agreement as stated in Act of the Labour agreement, including employment mechanism. As a result if in the future meet the default then they have permanent legal force

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan baik itu dalam hal membimbing, pengajaran dan latihan. Oleh karena itu, pendidikan mampu mendukung pembangunan dimasa mendatang adalah pendidikan yang mampu mengembangkan potensi peserta didik. ¹Tenaga pendidik mengabdikan diri untuk mencerdaskan dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia menjadi manusia beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang berkemajuan, adil, makmur, dan beradab.

Keinginan besar para pejuang kemerdekaan negara ini, terabadikan pada alinea ke IV Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yakni “melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”. Sistem pendidikan nasional dirancang sebagai upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.² Dengan demikian seluruh warga negara indonesia harus memiliki hak atas pendidikan tanpa terkecuali, hal ini secara nyata telah dituangkan dalam amandemen Undang-undang Dasar

¹ S. Wisni Septiani & Mulyadi, *Memaknai Kembali Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik Pendidikan Non formal*, PT.Guru Bangsa, 2007, hal.22.

² Widya Ayu Puspita, *Pembinaan PTK-PNF Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas SDM*, *Jurnal J/miah VISI PTK-PNF*, Vol.2, No.1- 2007, hal .32.

Negara Republik Indonesia, yang secara khusus tercantum dalam pasal 31 sebagai berikut : Pasal 31 Ayat (2) “setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya”.

Sementara itu pasal 5 ayat 1 Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional juga menyebutkan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Untuk memenuhi hak warga negara inilah pendidikan diselenggarakan dalam tiga jalur, yaitu jalur formal, jalur Non Formal dan Informal.³

Berkembangnya sebuah Negara tidak terlepas dari berkembangnya sebuah pendidikan, khususnya Lembaga pendidikan Non Formal merupakan bagian dari pendidikan nasional yang bertujuan untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya sesuai dengan fitrahnya, yaitu pribadi yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, Demokratis, menjunjung tinggi hak asasi manusia, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, memiliki kesehatan jasmani dan rohani, memiliki keterampilan hidup yang berharkat dan bermartabat, memiliki kepribadian yang mantap, mandiri, dan kreatif, serta memiliki tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan yang mampu mewujudkan kehidupan bangsa yang cerdas dan berdaya saing di era global. Terutama sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional, terlebih dalam pembangunan dunia

³ Penjelasan Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

pendidikan, karena kualitas dan peran sumber daya manusia secara besar yang akan menentukan arah serta keberhasilan dari pembangunan nasional.⁴

Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional yang dimaksud dengan pendidikan Non formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.⁵Selanjutnya dalam Pasal 26 disebutkan bahwa :

1. Pendidikan Non formal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat
2. Pendidikan Non formal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional
3. Pendidikan Non formal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan, dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan yang lain yang ditujukan untuk pengembangan kemampuan peserta didik.

⁴ www.langkahpembelajaranpendidikannonformal.com2015/10 diakses Tanggal 10 Maret 2020, Jam 10.53 Wib

⁵ www.gubunginformasi.com/info_pendidikan_non_formal,diakses tanggal 18 Maret 2020 Jam 11.03 Wib

4. Satuan pendidikan Non formal terdiri dari lembaga khusus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majlis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis.
5. Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
6. Hasil pendidikan non formal dapat di hargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang di tunjuk oleh pemerintah.

Pembangunan terhadap dunia kerja merupakan bagian dari pengembangan pembangunan sumber daya manusia, dalam rangka menjalankan roda pembangunan negara indonesia yang penduduknya besar dan secara otomatis Indonesia memiliki sumber daya manusia yang sangat banyak, sehingga merupakan suatu kekuatan yang besar untuk melakukan pembangunan. Akan tetapi banyaknya sumber daya manusia yang tak seimbang dengan tempat lapangan pekerjaan. Maka yang timbul masalah baru yaitu pengangguran yang berdampak tidak baik bagi sebuah negara.

Bidang ketenagakerjaan biasanya juga diatur tentang hubungan pemberi pekerjaan dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan dan pekerja akan menerima upah sebagai imbalan. Dari keterangan singkat diatas tertentu hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi

kerja dan pekerja. Kesepakatan itu dicapai setelah kedua belah pihak berbicara mengenai kesepakatan yang dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

Kesepakatan itu yang kemudian awal dari sebuah perjanjian kerja yang pada akhirnya melahirkan hubungan kerja. Kesepakatan itu kemudian dituangkan secara tertulis dalam bentuk perjanjian kerja sama dalam bentuk kontrak kerja sesuai dengan kepentingan tersebut. Bentuk perjanjian kerja yang dibuat bisa berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji kesanggupan yang diucapkan atau tertulis.

Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau di mana 2 (dua) orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.⁶ Perjanjian dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) tidak diatur secara baku dan kaku, bahkan bersifat terbuka. Hal ini berarti bahwa dalam suatu perjanjian, para pihak dapat menyesuaikan dengan apa yang dipikirkan dan tersirat dalam hati masing-masing yang kemudian dimusyawarahkan untuk diwujudkan secara nyata dengan cara merangkumnya dalam klausula isi perjanjian oleh mereka yang mengadakan perjanjian.

Dalam perjanjian tidak terdapat hubungan hukum yang timbul dengan sendirinya seperti yang dijumpai pada harta benda kekeluargaan. Hubungan hukum itu tercipta oleh karena adanya “tindakan hukum” (*rechtshandling*). Tindakan atau perbuatan hukum menimbulkan hubungan hukum perjanjian sehingga terhadap satu pihak diberi oleh pihak yang lain untuk memperoleh

⁶ R. Subekti , *hukum perjanjian*, , Intermasa, Jakarta, 1989, hlm. 68

prestasi, sedangkan pihak yang lain itu pun menunaikan prestasi. Jadi satu pihak memperoleh hak (*recht*) dan pihak lain memikul kewajiban (*plicht*) untuk menyerahkan atau menunaikan prestasi.

Hak dan kewajiban tersebut didasarkan pada sebab tertentu yang membuat terjadinya kesepakatan kedua belah pihak atas semua syarat perjanjian. Hal ini terikat pada Pasal 1337 KUH Perdata yang menyatakan bahwa “Suatu sebab terlarang, apabila dilarang oleh Undang-undang atau apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum”, sehingga terdapat keterikatan yang tidak dapat dilepas karena di dalam melakukan perjanjian dibutuhkan hukum untuk mengatur jalannya suatu perjanjian dengan baik antara hukum dan perjanjian.

Dalam pelaksanaan akta perjanjian biasanya telah ditentukan segala sesuatu yang menyangkut objek perjanjian tersebut. Prestasi itu adalah “objek” atau “*voorwerp*” dan “*verbintenis*”. Hubungan hukum yang dilakukan berdasarkan tindakan hukum sama sekali tidak berarti bagi hukum perjanjian tanpa adanya prestasi. Terhadap suatu perjanjian, segala sesuatu yang menyangkut objek perjanjian tersebut seperti jangka waktu kontrak, pembagian keuntungan, penyelesaian permasalahan, dan lain-lain, biasanya telah ditentukan. Sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang dianut dalam hukum perjanjian. Hukum kontrak mempunyai hubungan yang tidak terpisahkan dengan hukum perjanjian.⁷

Kontrak merupakan suatu kesepakatan yang diperjanjikan (*promissory agreement*) di antara dua atau lebih pihak yang dapat menimbulkan, memodifikasi, atau menghilangkan hubungan hukum. Tetapi KUHPerdata

⁷ *Ibid*, hlm. 68.

memberi pengertian pada kontrak sesuai dengan Pasal 1313 KUH Perdata yang berbunyi, yaitu:“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

Apabila terjadi wanprestasi maka hukum bertugas memberikan ganti rugi melalui subjek hukum yang terdapat dalam perjanjian dalam hal berkewajiban atas prestasi, terhadap subjek hukum lain yang terdapat dalam perjanjian tersebut dalam haknya atas prestasi. Suatu perjanjian tidak terlepas dari kontrak dan menganut asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak mengartikan bahwa para pihak bebas mengadakan perjanjian apa saja dengan berbagai bentuk, dengan ketentuan kontrak yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Asas kebebasan berkontrak ini dapat disimpulkan berdasarkan pada Pasal 1338 KUH Perdata, yang mengatakan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya.⁸ Pasal ini dimaksudkan sebagai pernyataan bahwa setiap perjanjian bersifat “mengikat” kedua belah pihak, disertai adanya asas kebebasan berkontrak.

Semakin berkembangnya sumber daya manusia harus di iringi dengan banyaknya pencinta lapangan pekerjaan, keadaan ini sudah dirasakan di Kabupaten Indragiri Hilir terkhusus bagi para pencari kerja di bidang dunia pendidikan dengan banyak nya kampus kampus keguruan di sekitar Kabupaten

⁸R. Subekti, R. Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pradya Paramitha, Jakarta, 2004, hlm.328.

Indragiri Hilir dimana banyaknya sumber daya manusia akan tetapi sedikit tempat pekerjaan.

Khususnya di setiap kecamatan yang berada di Indragiri Hilir, lembaga pendidikan yang kian hari kian menjamur dan bermacam-macam jenisnya namun yang ingin penulis teliti adalah permasalahan di lembaga pendidikan non formal atau lembaga pendidikan di Swasta. Lembaga pendidikan Non formal terdapat lembaga pendidikan yang dimana peserta didik mendapatkan ilmu tambahan diluar jam formal, sesuai dengan keilmuan yang ingin didapat.

Disamping sempitnya jumlah tempat pekerjaan di Indragiri hilir di bidang lembaga pendidikan sehingga pemberi kerja dan mencari kerja dengan mudah menerima Dan mengenyampingkan sebuah perjanjian tertulis artinya kedua belah pihak hanya menggunakan perjanjian secara lisan, yang diketahui bahwa perjanjian lisan tidak memiliki kekuatan hukum dan kepastian hukum. Sebagai contoh perjanjian kerja pada lembaga pendidikan Non formal di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir, untuk lebih jauh perlu diadakan tinjauan secara yuridis. Menurut Subekti bahwa, Perjanjian kerjasama hanya mempunyai daya hukum *intern* (ke dalam) dan tidak mempunyai daya hukum ke luar.⁹

Apalagi didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada bab IX tentang hubungan kerja menerangkan hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja, yaitu :

1. Pasal 50 menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara penguasa dan pekerja/buruh.

⁹ R.Subekti, *Aspek-aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni. Bandung, 1976, hlm. 53.

2. Pasal 51 menyebutkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan (ayat 1) dan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (ayat 2).
3. Pasal 52 ayat (1) menyebutkan perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 - c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan dan
 - d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.Kemudian pada ayat (2) disebutkan perjanjian kerja dibuat oleh pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf a dan b dapat dibatalkan. Selanjutnya pada ayat (3) perjanjian kerja dibuat oleh pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.
4. Pasal 54 ayat (1) menyebutkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan
 - d. Tempat pekerjaan
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya

- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Kemudian pada ayat (2) disebutkan ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya pada ayat 3 disebutkan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja atau buruh dan pengusaha masing-masing mendapatkan 1 (satu) perjanjian kerja.

Dalam didalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terdapat banyak pasal yang mengatur tentang tenaga kerja khususnya yang menyangkut tentang tenaga kerja terutama permasalahan tenaga kerja yang menyangkut tentang lembaga pendidikan Non formal berdasarkan jenisnya dan didalam hal perlindungan hukum serta perjanjian.

Diketahui didalam perjanjian memang di benarkan adanya perjanjian secara lisan, akan tetapi perjanjian secara lisan yang tidak di tuangkan secara tertulis itu tidak memiliki kekuatan hukum jika permasalahan kedua belah pihak sampai ke pengadilan, karna tidak memiliki bukti yang kuat, dan sehingga kedua

belah pihak akan lebih semena-mena melakukan hal yang akan melanggar perjanjian dan itu akan merugikan kedua belah pihak.

Berdasarkan uraian singkat diatas, perjanjian kerja di lembaga pendidikan Non formal yang disepakati secara lisan yang kemudian hari akan terdapat permasalahan hukum inilah yang akan menjadi pokok penelitian pada lembaga pendidikan non formal di Kabupaten Indragiri Hilir, kemudian menjadi latar belakang penulisan penelitian ini yang sebelumnya telah diuraikan secara umum sehingga peneliti berencana melakukan penelitian dengan judul. **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA PENDIDIK DALAM PERJANJIAN KERJA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN NON FORMAL DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGA KERJAAN.**

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Tenaga Pendidik dalam perjanjian kerja pada lembaga pendidikan Non formal di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Upaya hukum apa yang dapat dilakukan apabila tenaga pendidik tidak mendapatkan perlindungan hukum dalam perjanjian kerja pada lembaga

pendidikan Non formal di tinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap para pihak dalam perjanjian kerja pada lembaga pendidikan Non formal di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui upaya hukum apa yang dapat dilakukan apabila para pihak tidak mendapatkan perlindungan hukum dalam perjanjian kerja pada lembaga pendidikan Non formal di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :
 - a. Penelitian ini akan memberikan sumbangan bagi khasanah ilmu hukum khususnya tentang perlindungan hukum para pihak dalam perjanjian kerja.
 - b. Penelitian ini akan memberikan sumbangan bagi ilmuan atau dapat merupakan sebagai bahan bacaan (kepustakaan) bagi mahasiswa dan dosen khususnya di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang menelaah

masalah perjanjian kerja di tinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

2. Manfaat praktis

Penelitian diharapkan bermanfaat bagi penerapan hukum dalam hal memberikan perlindungan hukum bagi para pihak dalam perjanjian kerja pada lembaga pendidikan Non formal bagi hakim maupun advokat.

D. Karangka Teori

1. Teori Perlindungan hukum (Grand Theory)

Terkait dengan teori perlindungan hukum, ada beberapa ahli yang menjelaskan bahasan ini, antara lain yaitu Fitzgerald, Satjipto Raharjo, Phillipus M Hanjon dan Lily Rasyidi. Fitzgerald mengutip istilah teori perlindungan hukum dari Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara

perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.¹⁰

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹¹ Selanjutnya menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan resprensif. Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang resprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.¹²

Sedangkan menurut Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra bahwa hukum dapat didifungsikan untuk menghujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melaikan juga predektif dan antipatif. Dari uraian para ahli diatas memberikan pemahaman bahwa 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 maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik

¹⁰ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 53

¹¹ *Ibid*, hal. 69.

¹² *Ibid*, hal. 54.

yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

2. Teori Perjanjian (Middle Range Theory)

Perjanjian lahir karena adanya kesepakatan, kesamaan kehendak (konsensus) dari para pihak. Hal ini berarti bahwa perjanjian tidak diadakan secara formal saja, melainkan juga secara konsensual. Dalam kehidupan sehari-hari, telah tercipta suatu anggapan bahwa kontrak merupakan bentuk formal dari suatu perjanjian yang berlaku untuk suatu jangka waktu tertentu yang dibuat dalam bentuk tertulis.

Dalam kehidupan sehari-hari, telah tercipta suatu anggapan bahwa kontrak merupakan bentuk formal dari suatu perjanjian yang berlaku untuk suatu jangka waktu tertentu yang dibuat dalam bentuk tertulis.

Pasal 1313 KUH Perdata menyebutkan bahwa:

“Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana 1 (satu) orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap 1 (satu) orang lainnya atau lebih.”

“Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana 1 (satu) orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap 1 (satu) orang lainnya atau lebih.”

Sudikno Mertokusumo mengatakan “Perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Dua pihak itu sepakat untuk menentukan peraturan atau kaidah atau hak dan kewajiban yang mengikat mereka untuk ditaati dan dijalankan. Kesepakatan itu adalah untuk menimbulkan akibat hukum, menimbulkan hak dan kewajiban,

dan kalau kesepakatan itu dilanggar maka ada akibat hukumnya, si pelanggar dapat dikenakan akibat hukum atau sanksi”¹³.

Sedangkan menurut M. Yahya Harahap, perjanjian atau *verbinten* adalah suatu hubungan hukum kekayaan/ harta benda antara dua orang atau lebih yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak yang lain untuk menunaikan prestasi. Unsur dari wujud pengertian perjanjian tersebut di atas adalah hubungan hukum yang menyangkut hukum harta kekayaan antara dua orang (person) atau lebih, yang memberikan hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain tentang suatu prestasi.¹⁴

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dikatakan perjanjian untuk melakukan perbuatan hukum tertentu. Dalam hubungan ini mengenai suatu sebab yang mencakup bidang harta kekayaan, serta pembagian hak dan kewajiban atas prestasi, termasuk tuntutan pelaksanaan perjanjian tersebut.

Ada beberapa asas yang terjadi dalam hukum perjanjian, yaitu :

a. Asas Kebebasan Mengadakan Perjanjian (Asas Kebebasan Berkontrak)

Kebebasan berkontrak merupakan salah satu asas yang sangat penting di dalam hukum perjanjian. Kebebasan ini adalah perwujudan dari kehendak yang bebas pancaran hak asasi manusia. Asas ini terdapat dalam Pasal 1337 KUH Perdata, yang menentukan bahwa para pihak bebas untuk menentukan apa yang disepakati tentang apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan kepatutan,

¹³ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1985, hal. 148.

¹⁴ M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni. Bandung, 1986, hal. 6.

kesusilaan dan ketentuan undang-undang. Selain dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata disebutkan bahwa :

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”¹⁵. Secara langsung telah tampak pengertian bahwa orang bebas untuk membuat perjanjian. Janji mana justru berlaku sebagai undang-undang bagi mereka. kesejahteraan dan kebahagiaan hidup lahir dan batin yang serasi, selaras, dan seimbang dengan kepentingan masyarakat”¹⁶

Dapat dikatakan bahwa hukum perjanjian mengantut sistem terbuka, yang berarti bahwa setiap orang bebas untuk menyatakan keinginan dan mengadakan perjanjian-perjanjian dengan bentuk tertentu dan bebas memilih undang-undang mana yang dipakainya untuk perjanjian itu. Berarti bahwa setiap orang bebas untuk menentukan keinginan yang dituangkan dan diatur sebagai isi perjanjian. Lebih jauh berarti bahwa karena berlaku sebagai undang-undang maka wajib dilaksanakan dan bila perlu menggunakan alat paksa kepentingan umum. Asas ini berkaitan erat dengan asas konsensualisme.

b. Asas Kepercayaan

Seorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain, menumbuhkembangkan kepercayaan di antara kedua belah pihak, yang menunjukkan bahwa satu sama lain akan memegang janjinya. Dengan kata lain, akan memenuhi prestasinya di belakang hari. Tanpa adanya kepercayaan itu maka

¹⁵R. Subekti, R. Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pradya Paramitha Jakarta, 2004, hal. 328.

¹⁶ Mariam Darus Badruzaman, Sutan Remy Sjahdeini, dkk, *Komplikasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hal. 86.

perjanjian tiak mungkin akan diadakan oleh para pihak. Asas kepercayaan ditentukan dalam Pasal 1338 *Jo* 1334 KUH Perdata.

Seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain, harus dapat menumbuhkan kepercayaan di antara para pihak bahwa satu sama lain akan memenuhi prestasinya di kemudian hari. Dengan adanya kepercayaan ini, kedua pihak mengikatkan dirinya kepada perjanjian yang mempunyai kekuatan mengikat sebagai undang-undang.¹⁷

c. Asas Perjanjian Mengikat (*Pasta Sant Servanda*)

Menurut Grotius, dalam buku Mariam Darus Badruzaman, dikatakan bahwa “*Pasca sunt servanda*” (janji itu mengikat). Selanjutnya ia mengatakan lagi “*promissorum implemdroum obligation*”. (kita harus memenuhi janji kita).¹⁸

Asas ini terdapat dalam Pasal 1338 dan Pasal 1339 KUH Perdata. Dapat diambil suatu kesimpulan bahwa di dalam perjanjian mengandung suatu asas kekuatan mengikat. Terikatnya para pihak pada apa yang diperjanjikan dan juga terhadap beberapa unsur lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan tersebut akan mengikat para pihak. Asas ini hampir sama dengan asas kepatutan, karena memang mengaitkan hal yang patut sebagai kewajiban bagi para pihak yang mengikat suatu perjanjian.

d. Asas Persamaan Hak

Asas ini terdapat dalam Pasal 1341 KUH Perdata. Dalam asas ini, para pihak diletakkan pada posisi yang sama. Dalam perjanjian sudah selayaknya tidak ada

¹⁷ Mariam Darus Badruzaman, *Op. Cit*, hal. 42.

¹⁸ Mariam Darus Badruzaman, *KUH Perdata Buku II Hukum Perikatan dengan Penjelasannya*, Alumni, Bandung, 1993, hal. 109 .

pihak yang bersifat dominan dan tidak ada pihak yang tertekan sehingga tidak terpaksa untuk menyetujui syarat yang diajukan karena tidak ada pilihan lain. Mereka melakukannya walaupun secara formal hal tersebut tidak dapat dikatakan sebagai paksaan. Dalam perjanjian, para pihak harus menghormati pihak lainnya. Jika prinsip sama-sama menang (*win win solution*) tidak dapat diwujudkan secara murni, namun harus diupayakan agar mendekati perimbangan di mana segala sesuatu yang merupakan hak para pihak tidaklah dikesampingkan begitu saja.

e. Asas Keseimbangan

Asas ini diatur dalam Pasal 1338 dan Pasal 1244 KUH Perdata yang menghendaki kedua belah pihak untuk memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu. Asas keseimbangan itu merupakan kelanjutan dari asas persamaan hak.

f. Asas Kepentingan Umum

Asas ini sebenarnya merupakan kelanjutan dari ketentuan Pasal 1337 KUH Perdata. Ditegaskan agar dalam menyusun dan melaksanakan suatu perjanjian kedua belah pihak, baik kreditur maupun debitur memperhatikan kepentingan umum. Asas ini juga mencakup suatu pesan bahwa walaupun subjek hukum diberikan kebebasan berkontrak, akan tetapi mereka harus berbuat bahwa apa yang mereka lakukan tidak mengganggu kepentingan umum.

g. Asas Kepatutan

Asas ini dituangkan dalam Pasal 1339 KUH Perdata. Dalam hal ini, asas kepatutan berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian. Akan tetapi dalam

prakteknya, asas kepatutan ini selalu dibandingkan dengan kesadaran hukum masyarakat itu sendiri. Mariam Darus mengatakan bahwa :

“Asas kepatutan ini harus dipertahankan, karena melalui asas ini ukuran tentang hubungan ditentukan juga oleh rasa keadilan dalam masyarakat”¹⁹

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ukuran kepatutan dalam masyarakat, pedoman utamanya adalah rasa keadilan dalam masyarakat.

h. Asas Sistem Terbuka

Asas ini penting diperhatikan dalam suatu perjanjian. Sistem perjanjian yang bersifat terbuka berarti dapat dipertanggungjawabkan dan dipertahankan terhadap pihak ketiga. Pihak ketiga dapat menuntut bila perjanjian tersebut dianggap merugikan kepentingannya.

i. Asas Kepastian Hukum

Perjanjian sebagai figur hukum harus mengandung unsur kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu, yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak yang terikat dalam perjanjian.

Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata menegaskan bahwa : “Semua persetujuan yang dibuat secara sah, berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Dari ketentuan pasal tersebut, dapat berarti orang-orang yang telah melanggar perjanjian maka orang tersebut telah melanggar undang-undang dan padanya dapat dihukum untuk memenuhi semua perjanjian. Karena wanprestasi dapat menimbulkan kerugian pada salah satu pihak, oleh karena itu perlu diselesaikan

¹⁹*Ibid*, hal.44.

secara efektif. Adapun penyelesaian wanprestasi itu tentunya diperlukan suatu pemberian sanksi atau paksaan kepada orang yang telah mengingkari janji, karena tanpa sanksi atau paksaan dalam penyelesaian wanprestasi itu, akan tetap mengakibatkan kerugian pada salah satu pihak.

3. Teori Hukum Progresif (Applied Theory)

Pemahaman hukum menurut hukum progresif bahwa hukum adalah suatu institusi yang bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera dan membuat manusia bahagia.²⁰ Berpikir secara progresif berarti harus berani keluar dari maenstrem pemikiran absolutisme hukum, kemudian menempatkan hukum dalam posisi yang relatif.²¹ Dalam hal ini hukum harus diletakkan dalam keseluruhan persoalan kemanusiaan.²² Dalam konsep hukum progresif hukum tidak mengabdikan pada dirinya sendiri, melainkan untuk tujuan yang berada diluar dirinya. Hal ini berbeda dengan tradisi analytical jurisprudence yang cenderung menepis dunia luar dirinya, seperti manusia, masyarakat dan kesejahteraannya.

Hukum progresif yang menghendaki perbedaan dari tradisi keterbelengguan, memiliki kemiripan dengan pemikiran Roscoe Pound tentang hukum sebagai alat rekayasa sosial. Usaha social engineering dianggap sebagai kewajiban untuk menemukan cara-cara yang paling baik bagi memajukan atau mengarahkan

²⁰ Satjipto Raharjo, *Membedah Hukum Progresif*, Kompas, Jakarta, 2006, hal .6.

²¹ Sudijono Sasro Atmojo, *Sistem Peradilan Pidana Progresif, alternatif dalam penegakan hukum*, Jurnal Hukum Vol 14 nomor 2 edisi April 2007 Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2007, hal. 209.

²² Rodiyah, *Aspek Demokrasi Pembentukan Pembangun Daerah Dalam Aspek Sosio Legal*, Undip Semarang, 2012. Hal. 150.

masyarakat. Hukum progresif dimulai dari satu asumsi dasar hukum adalah institusi yang bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera dan membuat manusia bahagia.

B. Konsep Operasional

konseptual adalah yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan dari arti-arti yang berkaitan dengan istilah yang ingin diteliti.²³ Dalam konsep ini akan dijelaskan dalam pengertian pokok yang dijadikan konsep dalam penelitian, sehingga mempunyai batas yang tepat dalam penafsiran beberapa istilah, hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan dalam penelitian. Untuk memberikan arah atau pedoman yang jelas dalam penelitian ini, maka perlu memahami definisi-definisi agar memperjelas tujuan dari sebuah penelitian dan definisi-definisi nya sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum adalah perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum bagi yang bersifat prefentif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.²⁴

²³Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2006, hal. 132.

²⁴Hasal Alwi, *Tata Bahas Baku Bahasa Indonesia*, diakses tanggal 01 Januari 2019.

2. Para Pihak adalah dua orang atau lebih dan melakukan kegiatan yang tujuannya saling keterkaitan satu sama lain .²⁵
3. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan 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 (buruh).²⁶
4. Lembaga pendidikan adalah suatu lembaga yang strategis dalam menghasilkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu negara.²⁷ Lembaga Pendidikan non formal adalah lembaga pendidikan yang dilaksanakan diluar pendidikan formal untuk warga belajar agar mereka memperoleh suatu keterampilan dalam hidupnya.²⁸

Lembaga pendidikan non formal adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional di bidang pendidikan luar sekolah.²⁹ Phillips H. Combs, mengungkapkan bahwa lembaga pendidikan non formal adalah setiap kegiatan pendidikan yang terorganisir yang diselenggarakan atas inisiatif sendiri

²⁵ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, hal. 1198.

²⁶Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni, Bandung, 1977, hal. 63.

²⁷<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/31610/5/Chapter%20I.pdf> diakses tanggal 15 Januari 2020 jam 01.00 Wib.

²⁸Abidin, *Pendidikan non Formal*, Pustaka Setia,Bandung, 2004, hal. 56.

²⁹Sadri Ahmad, *Pendidikan Non Formal*, Remadja Rosdakarya, Bandung, 2006, hal. 67.

dengan tujuan menambah keilmuan khusus dan memiliki wewenang sendiri dalam mengatur program belajar tanpa adanya campur tangan pihak luar.³⁰

Dapat dikatakan bahwa lembaga pendidikan non formal adalah lembaga pendidikan yang dilaksanakan diluar pendidikan formal untuk warga belajar agar memungkinkan seseorang (peserta didik) dapat mengarahkan kehidupannya sesuai kemampuan bakat serta minat.

Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, adalah TPA, atau Taman Pendidikan Al Quran yang banyak terdapat di Masjid dan Sekolah Minggu, yang terdapat di semua Gereja. Selain itu, ada juga berbagai kursus, diantaranya kursus musik, bimbingan belajar dan sebagainya.

Sasaran pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

Fungsi pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. Jenis pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja.

³⁰*Ibid*, hal. 67.

Pendidikan kesetaraan meliputi Paket A, Paket B dan Paket C, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik seperti: Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, majelis taklim, sanggar, dan lain sebagainya, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.³¹

Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan adalah aturan yang dipakai untuk penelitian.

C. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jika dilihat dari jenisnya, penelitian ini tergolong ke dalam penelitian hukum empiris atau sosiologis. Yang dimaksud dengan penelitian hukum empiris menggunakan bahan yang di temukan langsung dari lapangan dan masyarakat³² penelitian lapangan ini adalah untuk menganalisis tentang sejauh mana sebuah peraturan perundang-undangan yang berlaku secara aktif.³³ Data yang di peroleh dianalisis dengan membandingkan antara ketentuan-ketentuan yang bersifat

³¹<http://radityapenton.blogspot.com/2012/11/pendidikan-formal-informal-dannonformal.html> diakses Tanggal 24 Januari 2020.

³²Ronny Hanitijo soemitro, *Metodologi penelitian hukum dan jometri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hal. 52.

³³ Mukti Fajar ND & Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 34.

normatif (das sollen) dengan kenyataan (das sein) yang terjadi dalam masyarakat.³⁴

Dilihat dari sifatnya, penulisan ini bersifat deskriptif analisis yaitu dalam artian memberikan gambaran disertai penjelasan secara sistematis tentang hal-hal yang berkaitan dengan hal yang diteliti³⁵ yaitu dikaitkan dengan keterangan ahli terhadap perjanjian kerja pada lembaga pendidikan non formal di Tembilahan.

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini berlokasi di lembaga pendidikan Non formal yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir .adapun yang menjadi alasan penulis melakukan penelitian di lokasi tersebut karna untuk mempermudah penulis mendapatkan akses dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan kewajiban lembaga pendidikan non formal.

3. Populasi dan sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek yang akan diteliti yang mempunyai karakteristik yang sama.³⁶populasi yang subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil sampelnya antara 10-15% atau 20 – 25 % atau lebih tergantung setidak-tidaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu dan tenaga atau dana.³⁷oleh karna itu populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 orang tenaga pendidik dan 31 lembaga pendidikan yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir . maka sampelnya peneliti ambil 5 tenaga kerja dan 5 Pemilik lembaga pendidikan.

³⁵*Ibid*, hal .45.

³⁶ Mt.Porpus ,*panduan dan pedoman penulisan penelitian*, Jakarta, 2014

³⁷ Suharsimi ariskunto, *prosedur penelitian*, rinek cipta 2002

Dalam menetapkan sampel, penulis menggunakan metode *purposive sampling*, metode ini di gunakan apabila jumlah sampel yang mewakili dari populasi telah di tetapkan lebih dulu dengan criteria tertentu yang lebih lanjut oleh peneliti.³⁸

Adapun jumlah populasi dan sampel dapat di lihat pada table dibawah ini.

Tabel 1.1

No	RESPONDEN	POPULASI	SAMPEL	PERSEN
1.	Lembaga pendidikan Non Formal	31	5	50%
2.	Tenaga Pendidik/Guru	66	5	50%
	Jumlah	97	10	100

Sumber data : tahun 2020

Dalam menetapkan sampel, penulis menggunakan metode *purposive sampling*, metode ini di gunakan apabila jumlah sampel yang mewakili dari populasi telah di tetapkan lebih dulu dengan Kriteria tertentu yang lebih lanjut oleh peneliti.

4. Data dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah berupa data sukunder yang terdiri dari :

- a. Bahan Primer adalah data utama yang di peroleh dari responden dan kuesioner, yaitu dalam penelitian ini adalah berasal dari pemilik lembaga pendidikan nonformal dan tenanga pengajar.
- b. Bahan Sekunder adalah data yang di peroleh dari buku-buku literature dan peraturan perundang-undangan , yaitu teori-teori hukum, doktrin dan literatur-

³⁸ Ibid, hlm 27

literatur (kepuustakaan) yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti yaitu memakai undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dan data itu di peroleh langsung dari pemilik lembaga pendidikan non formal dan tenaga kerja yang mengajar di lembaga pendidikan.

5. Alat pengumpulan data

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peneliti membuat daftar pertanyaan tertulis, baik tertutup maupun terbuka

b. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penulis memberikan pertanyaan atau tanya jawab secara langsung kepada siapa yang menjadi responden yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

6. Analisa Data

Analisis data yang di gunakan adalah analisis kualitatif yaitu data yang di peroleh dari responden baik tertulis maupun lisan di pelajari sebagai sesuatu yang utuh dan berkualitas, kemudian disusun secara sistematis agar dapat kejelasan masalah yang akan di bahas.³⁹

Setelah analisis data selesai, maka hasil diolah dan di sajikan dengan cara membandingkan antara data lapangan dengan pendapat ahli atau peraturan perundang-undangan yang di jadikan dasar yuridis dalam pokok masalah.⁴⁰ Kemudian untuk menarik kesimpulan penulis menggunakan dengan cara deduktif penarikan kesimpulan dari hal yang bersifat umum menuju hal yang bersifat khusus.

³⁹Mukti fajar ND & yulianto achmad, *op.cit*, hal. 192.

⁴⁰*Ibid*, hal. 27.

Penjelasan lebih rinci yang penulis jabarkan menurut Data yang penulis peroleh berupa berkas perkara perjanjian kerja dengan lembaga non formal. Lalu penulis olah dan sajikan dengan cara menguraikan dalam bentuk rangkaian-rangkaian kalimat yang jelas dan rinci, kemudian dilakukan pembahasan dengan memperhatikan analisis yang digunakan kuantitatif yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis, dokumen-dokumen dan data lainnya. Selanjutnya penulis mengambil kesimpulan dalam penelitian ini adalah berpedoman pada cara deduktif yaitu penyimpulan dari hal-hal yang umum kepada hal-hal yang khusus.

Kemudian untuk menarik kesimpulan dapat menggunakan metode deduktif yaitu penarikan kesimpulan dari hal yang bersifat umum menuju hal-hal yang bersifat khusus, sedangkan metode kuantitatif digunakan dalam bentuk tabel dari hal kuesioner.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Perlindungan hukum pada tenaga pendidikan berdasarkan undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

1. Perspektif Perlindungan Hukum

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “*zoon political*”, makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*)⁴¹.

Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) di artikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya di atur oleh hukum. perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti perbuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua belah pihak seperti jual-beli, perjanjian kerjasama dan lain sebagainya.⁴²

Sudah lazim untuk di ketahui bahwa di suatu Negara akan terjadi suatu hubungan hukum timbal balik antara warga negaranya sendiri. Dalam hal ini akan melahirkan suatu hak dan kewajiban satu sama lain. perlindungan hukum akan menjadi hak bagi setiap warga negaranya. Namun di sisi lain dapat dirasakan juga bahwa perlindungan hukum merupakan kewajiban bagi Negara itu sendiri, oleh

⁴¹ R.soeroso, *Pengantar ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm 52

⁴² R.Subekti Op.Cit , 269

karena itu Negara wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya.⁴³

Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subjek hukum, hubungan hukum terdiri dari atas ikatan individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.⁴⁴

Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan komplik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.⁴⁵

Menurut **philipus M Hadjon**, dibedakan menjadi dua macam perlindungan hukum yaitu perlindungan hukum *preventif* adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa sedangkan perlindungan hukum *represif* adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Teori perlindungan hukum yang berkembang atau yang sering dipakai adalah teori perlindungan hukum oleh **philipus M Hadjon**, bahwa penanganan nya dan pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan pembentukan

⁴³ [http://www/ perlindungan hukum terhadap manusia](http://www/perlindungan.hukum/terhadap/manusia) diakses 02 Februari 2020 jam 13.00

⁴⁴R.Subekti Op.Cit

⁴⁵ <http://hubunganhukumobjekhukum>.diakses tanggal 03 Februari 2020 jam 13.10

peradilan administrasi Negara.⁴⁶ Teori perlindungan hukum yang dikemukakan **philipus M Hadjon**, ini lebih menitik beratkan kepada perlindungan hukum dibidang hukum administrasi Negara. Teori perlindungan hukum lain yang lebih general atau berlaku umum, maksudnya belum ada yang mengemukakan pendapat tentang perlindungan hukum yang tidak menitik beratkan pada hukum tertentu⁴⁷. Karena banyak yang mengemukakan tentang teori perlindungan hukum tetapi menitik beratkan pada hukum tertentu, seperti hukum perlindungan konsumen, perlindungan hukum terhadap saksi, perlindungan anak, perlindungan terhadap hak atas kekayaan intelektual, dan lain-lain. Semua teori tersebut selalu merujuk kepada teori perlindungan hukum milik philipus M Hadjon,⁴⁸. Oleh karena itu teori-teori perlindungan hukum yang ada menitik beratkan atau lebih mengkhususkan pada hukum tertentu, maka belum ada juga pengertian tentang perlindungan hukum yang general atau berlaku umum.

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum bagi masyarakat Indonesia, landasan berpijaknya adalah pancasila sebagai ideologi dan dasar falsafah Negara. Pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia dikatakan bersumber pada pancasila, karna pengakuan dan perlindungan terhadap secara intrinsik melekat pada pancasila. Selain bersumber pada pancasila prinsip perlintungna hukum juga bersumber pada prinsip Negara hukum. Adapun beberapa pengertian Negara hukum yang dikemukakan oleh ahli , seperti :

⁴⁶<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-para-ahli/diakses>
Tanggal 11 Januari 2020 Jam 09.00 Wib

⁴⁷ ibid

⁴⁸ ibid

1. Negara hukum adalah Negara yang bertujuan untuk menyelenggarakan ketertiban hukum, yakni tata tertib yang umumnya berdasarkan hukum yang terdapat pada rakyat. Negara hukum menjaga keteretiban hukum supaya jangan terganggu agar semua berjalan menurut hukum.
2. Negara hukum adalah Negara yang tunduk pada hukum, peraturan-peraturan hukum berlaku pula bagi segala badan dan alat-alat perlengkapan Negara, Negara hukum menjamin adanya tertib hukum dalam masyarakat yang artinya memeberikan perlindungan hukum kepada masyarkat, antara hukum, dan kekuasaan adalah hubungan timbal balik.

Jika diliat dari sarananya perlindungan hukum dibagi menjadi dua, yaitu sarana perlindungan hukum *preventif* dan sarana perlindungan hukum *represif*. Menurut **philipus M Hadjon** dengan bukunya yang berjudul perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia sebuah buku tentang prinsip-prinsipnya, penanganan nya dan pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan pembentukan peradilan administrasi Negara, diindonesia belum ada pengaturan secara khusus mengenai sarana perlindungan hukum *prefentif*⁴⁹. **philipus M Hadjon** juga dalam bukunya lebih menitikberatkan kepada sarana perlindungan hukum yang *refresif*, seperti penanganan perlindungan hukum di lingkungan peradilan umum. ini berarti bahwa perlindungan hukum baru di berikan ketika masalah atau sengketa sudah terjadi, sehingga perlindungan hukum yang diberikan oleh peradilan umum bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Begitu juga dengan teori-teori lain yang

⁴⁹ ibid

menyinggung tentang perlindungan hukum yang membahas sarana perlindungan hukum yang bersifat *refresif*.

Perwujudan lain mengenai sarana perlindungan hukum yang bersifat *preventif* juga dapat di lihat pada bidang ekonomi, yaitu dalam pembuatan perjanjian atau kontrak. Dalam hukum perdata kita mengenal apa yang dinamakan asas kebebasan berkontrak, yaitu tercantum dalam pasal 1338 kitab undang-undang hukum perdata (KUHPerdata). Disana dikatakan bahwa kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian, dapat menentukan sendiri apa isi dari perjanjian tersebut, dan apa yang tertuang dalam perjanjian tersebut akan menjadi undang-undang bagi pihak yang bersangkutan dalam perjanjian tersebut. Oleh karena itu perjanjian atau kontrak harus di buat dalam kesepakatan bersama kedua belah pihak dan harus mewakili kepentingan kedua belah pihak, tidak boleh berat sebelah. Ketika membuat perjanjian juga harus di cantumkan klausula mengenai kejadian-kejadian yang tidak di duga dimasa akan datang yang mungkin terjadi, termasuk juga mengenai penyelesaian sengketa jika terjadi kedua belah pihak. Ini menunjukkan bahwa perwujudan perlindungan hukum yang *preventif*.

Perlindungan hukum yaitu perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaedah yang akan dapat melindungi satu hal dari hal yang lainnya.⁵⁰berkaitan dengan tenaga kerja serta pemilik lapangan kerja berarti

⁵⁰ Philipus M.Hadjon. *perlindungan hukum*, Grafindo, Jakarta, hlm 32

hukum memberikan perlindungan terhadap para pihak dalam hak-hak dari ketenagakerjaan.

Dalam pengertian lain perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan hukum, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subjek hukum dalam intraksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.⁵¹

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan, harus terlebih dahulu memahami hakikat hukum ketenagakerjaan. Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat di tinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari Negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha⁵² begitu pula sebaliknya sebagai seorang pengusaha yang membuka lapangan pekerjaan juga membutuhkan perlindungan hukum dari sebuah Negara.

Secara yuridis berdasarkan pasal 27 UUD 1945, kedudukan tenaga kerja sama dengan pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama karna kedudukan pengusaha lebih tinggi dari tenaga kerja. kedudukan tidak sederajat ini dalam hubungan hukum menimbulkan adanya kecenderungan

⁵¹ C.s.tKansil, *Pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia*, balai pustaka, Jakarta, 1989, hal. 102

⁵² Asri Wijayanti, *perjanjian kerja pada hukum perjanjian*, Internusa, Bandung, 2000, hal 23

pengusaha untu berbuat sewenang-wenang terhadap tenaga kerja.⁵³ mengingat kedudukan tenaga kerja yang lebih rendah dari pada pengusaha, maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum menurut philipus sebagaimana yang di kutip yaitu “ selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomis. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap pemerintah. dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah ekonomi terhadap si kuat.⁵⁴

Berdasarkan uraian di atas mengenai hakikat hukum ketenagakerjaan maka menjadi dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi tenaga kerja. menurut zainal asikin, perlintunga hukum tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendak.

2. Perlindungan sosial

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dari kebebasan berserikat dan perlindungan hukum berorganisasi.

3. Perlindungan teknis

⁵³ Asri wijayanti,ibid

⁵⁴ Asri wijayanti,ibid

Yaitu perlindungan hukum tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁵⁵

Ketiga jenis perlindungan hukum di atas harus dipahami dan dilaksanakan sebagaik-baiknya oleh pengusaha dan tenaga kerja .jika terdapat pelanggaran maka peran pemerintah untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan kewenangannya, termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur mekanisme berlaku.

Perlindungan hukum terhadap ketenagakerjaan dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dalam pemberi kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan kedua belah pihak dan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Ada beberapa objek perlindungan hukum tenaga kerja yang diatur didalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam hal ini yang di akui adalah perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita dalam hal mengenai cuti dan upah. Perlindungan terhadap tenaga kerja wanita khususnya mengenai cuti diatur dalam pasal 76 sampai dengan pasal 83 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Maka untuk meminimalisir pelanggaran sudah terdapat perjanjian kerja antara kedua belah pihak yang terdapat hubungan hukum yaitu para tenaga kerja dan pemberi kerja.

⁵⁵ Zainal Asikin, 2004, *dasar-dasar hukum perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 76

Perlindungan hukum merupakan bentuk pelayanan kepada korban dalam usaha pemulihan korban secara emosional. Kepuasan emosional bisa tercipta apabila terdapat kesesuaian antara korban dan pelaku mengenai penyelesaian masalah kejahatan itu didalam peradilan dan dijatuhkan hukumanm atau sanksi, maka korban merasa bahwa kepentingannya di lindungi oleh Negara sehingga hal ini akan mencegah korban melakukan tindakan-tindakan yang bersifat pembalasan.

Berbicara perlindungan hukum, hal ini tersebut merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu Negara hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu Negara akan di bentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya.⁵⁶

Sudah lazim untuk diketahui suatu Negara akan terjadi suatu hubungan timbal balik antara warga Negara nya sendiri. Dalam hal tersebut akan menimbulkan dan melahirkan suatu hak dan kewajiban satu sama lain. Perlindungan hukum akan terjadi hak tiap warga negaranya⁵⁷

Namun di sisi lain dapat dirasakan juga bahwa perlindungan hukum merupakan kewajiban bagi Negara itu sendiri, oleh karenanya wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya⁵⁸. Setelah kita mengetahui pentingnya perlindungan hukum, selanjutnya kita juga mengetahui tentang pengertian perlindungan hukum itu sendiri.

⁵⁶ Asri wijayanti, ibid

⁵⁷ Asri wijayanti, ibid

⁵⁸ Asri wijayanti, ibid

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang di berikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat prefentif maupun yang bersifat refresif, baik yang lisan maupun tertulis.⁵⁹.

Dengan kata lain dapat di katakana bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fiungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.⁶⁰

Pengertian di atas mengundang beberapa ahli untuk mengungkapkan pendapatnya mengenai pengertian dari perlindungan hukum diantaranya :

1. Menurut **Satjipto Raharjo** mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan lindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang di berikan oleh hukum.
2. Menurut **Philipus M. Hadjon** berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.
3. Menutur **CST Kansil** perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

⁵⁹ Asri wijayanti,ibid

⁶⁰ Asri wijayanti,ibid

4. Menurut **Philipus M. Hadjon** perlindungan hukum adalah sebagai kumpulan atau kaidah yang akan melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari suatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.
5. Menurut **Muktie, A Fadjar** perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.⁶¹

Dalam menjalankannya dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkan suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yang dapat dipahami, sebagai berikut :

1. Sarana perlindungan hukum preventif adalah subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapatkan bentuk yang definitif. tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar

⁶¹ Asri wijayanti, ibid

artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena adanya perlindungan hukum yang preferatif pemerintah mendorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang di dasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengetahuan khusus mengenai perlindungan hukum preferatif.

2. Saran perlindungan hukum refresif, bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh pengadilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan hukum terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.⁶²

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, Perlindungan Hukum adalah tempat berlindung bagi setiap orang yang membutuhkannya, dan Perlindungan adalah suatu proses cara pembuatan untuk melindungi seseorang. Hukum adalah peraturan atau adat yang secara resmi dan dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah dan berkaitan dengan undang-undang peraturan untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat serta berpatokan pada kaidah-kaidah

⁶² Asri wijayanti,ibid

ketentuan mengenai peristiwa yang tertentu, dan keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim di pengadilan.⁶³

Perlindungan Hukum bila dijelaskan harafiah dapat menimbulkan banyak persepsi. Sebelum mengurai perlindungan hukum dalam makna yang sebenarnya dalam ilmu hukum, menarik pula untuk mengurai sedikit mengenai pengertian-pengertian yang dapat timbul dari penggunaan istilah perlindungan hukum, yakni Perlindungan hukum bisa berarti perlindungan yang diberikan terhadap hukum agar tidak ditafsirkan berbeda dan tidak dicerai oleh aparat penegak hukum dan juga bisa berarti perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap sesuatu.

Hukum dalam memberikan perlindungan dapat melalui cara tertentu, antara lain dengan :⁶⁴

- 1) Membuat peraturan (*by giving regulation*), bertujuan untuk:
 - a. Memberikan hak dan kewajiban;
 - b. Menjamin hak-hak para subjek hukum;
- 2) Menegakan peraturan (*by law enforcement*) melalui:
 - a. Hukum administrasi negara yang berfungsi untuk mencegah (*preventive*) terjadinya pelanggaran hak-hak konsumen, dengan perijinan dan pengawasan;
 - b. Hukum pidana yang berfungsi untuk menanggulangi (*repressive*) pelanggaran, dengan mengenakan sanksi pidana dan hukuman;

⁶³Kamus Besar Bahasa Indonesia, <http://www.kbbi.web.id/>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2020 jam 00.44

⁶⁴ Wahyu Sasongko, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2007, hlm. 31.

- c. Hukum perdata yang berfungsi untuk memulihkan hak (*curative; recovery; remedy*), dengan membayar kompensasi atau ganti kerugian.

Perlindungan hukum yaitu “Selalu berkaitan dengan kekuasaan”. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.”⁶⁵

Perlindungan Hukum juga dapat menimbulkan pertanyaan yang kemudian meragukan keberadaan hukum. Oleh karena hukum sejatinya harus memberikan perlindungan terhadap semua pihak sesuai dengan status hukumnya karena setiap orang memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum. Setiap aparat penegak hukum jelas wajib menegakkan hukum dan dengan berfungsinya aturan hukum, maka secara tidak langsung pula hukum akan memberikan perlindungan terhadap setiap hubungan hukum atau segala aspek dalam kehidupan masyarakat yang diatur oleh hukum itu sendiri.

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

⁶⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 10.

preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat *represif* (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Secara konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip Negara Hukum yang berdasarkan Pancasila.

2. Hubungan hukum atau para pihak

Hubungan hukum adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan minimal dua subjek hukum mengenai pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan hukum kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan tenaga kerja. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.⁶⁶

Selain itu hubungan kerja juga dapat di artikan hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah⁶⁷.

Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara

⁶⁶ Asti wijayanti,op.Cit

⁶⁷ Zainal asikin,op.Cit

pengusaha dengan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja, yaitu mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dari pengertian diatas, maka unsur hubungan hukum terdiri dari atas sebagai subjek (pengusaha dan tenaga kerja), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir dari terciptanya setelah keduanya adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dengan kata lain perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja.⁶⁸

3. Perjanjian pada umumnya

a. Pengertian perjanjian

Buku III KUHPerdara berjudul “ perihal perikatan” (verbinenis), yang mempunyai arti lebih luas dari perkataan perjanjian. Perjanjian merupakan sumber perikatan disamping sumber-sumber yang lainnya yang juga dinamakan persetujuan karena dua pihak itu setuju untuk melaksanakan sesuatu. Mengenai persetujuan/perjanjian itu sendiri diatur dalam pasal 1313 KUHPerdara, berbunyi : persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.⁶⁹

Terhadap rumusan pasal 1313 KUHPerdara , terdapat beberapa pendapat yang di kemukakan oleh para sarjana hukum, diantaranya dikemukakan oleh R.Subekti, yang memberi pengertian perjanjian, sebagai berikut : perjanjian

⁶⁸ Zaeni asyhadie, Perjanjian kontrak kerja, Bandung, 2000, hlm 45

⁶⁹ R.Subekti,R.Tjitrosudibio, Kitab undang-undang hukum perdata, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, hal 338

adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.

Perjanjian merupakan bentuk persetujuan dari kedua belah pihak atau lebih, yang saling berjanji untuk mengikat diri untuk melakukan sesuatu. Oleh karena nya perjanjian itu sangat penting , sehingga dalam pelaksanaannya hendaknya selalu di buat dalam bentuk tertulis agar memiliki kekuatan hukum dan kepastian hukum.

Jika kita membicarakan tentang defenisi perjanjian, maka pertama-tama harus diketahui ketentuan pengertian perjanjian yang di atur oleh KUHPerdara pasal 1313 perjanjian adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.

Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan diatas, dapat di ambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.⁷⁰ Didalam buku ini menyebutkan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa ketika seseorang berjanji kepada orang lain atau mereka saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.⁷¹

Hal-hal yang diperjanjikan adalah.⁷²

- a. Perjanjian memberi atau menyerahkan sesuatu barang, misalmya jual beli, tukar, sewa, hibah dan lain-lain.

⁷⁰ Djumaidi, hukum perburuhan perjanjian kerja, PT Raja Grafindo Kerja, Jakarta, 2004 hal 13.

⁷¹ Lukman Santoso, hukum perjanjian kontrak, penerbit cakrawala, Yogyakarta, 2012 hal 8

⁷² Lukman santoso,ibid,hal 12

- b. Perjanjian berbuat sesuatu, misalnya perjanjian perburuhan dan lain-lain.
- c. Perjanjian tidak berbuat sesuatu, misalnya tidak membuat tembok yang tinggi-tinggi, dan lain sebagainya.

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. dalam peristiwa ini timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. perjanjian ini menimbulkan suatu perikatan antara satu orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian ini berupa suatu perikatan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang di ucap atau di tulis.⁷³

Menurut pendapat lain, perjanjian adalah suatu peristiwa yang menimbulkan dan berisi ketentuan-ketentuan hak dan kewajiban antara dua pihak. Atau dengan perkataan lain, bahwa perjanjian berisi perikatan.⁷⁴

Pasal 1313 kitab undang-undang hukum perdata menyatakan suatu perjanjian adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Sedangkan defenisi dari pasal 1313 KUHPerduta sebagai berikut, bahwa yang di sebut perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekaayaan.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas jelaslah bahwa yang mengikatkan diri hanya salah satu pihak saja, sedangkan prakteknya dalam sutu perjanjian itu terdapat kedua belah pihak yang saling mengikatkan dirinya satu sama lain

⁷³ R.subekti.op.cit hal 1

⁷⁴ J.satrio op.cit hal 5

sehingga akan timbul hak dan kewajiban timbal balik antara keduanya. pasal 1313 KUHPerdara tersebut dikatakan kurang laengkap, karena hanya menyebutkan persetujuan sepihak saja dan juga mengandung arti yang sangat luas, karena dengan dipergunakannya kata perbuatannya tercakup juga perwakilan sukarela dan perbuatan melawan hukum.⁷⁵

Pasal 1313 KUHPerdara tersebut terlalu luas dan mengandung bebrapa kelemahan.⁷⁶

- a) Hanya menyangkut perjanjian sepihak saja hal ini dapat diketahui dari rumusan” satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Kata mengikatkan, merupakan kata kerja yang sifatnya tidak hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak, sedangkan maksud dari perjanjian itu mengikatkan diri dari kedua belah pihak sehingga Nampak kekurangannya, dimana setidaknya-tidaknya perlu adanya rumusan “ saling mengikatkan diri” jadi jelas Nampak adanya konsensus/kesepakatan antara kedua belah pihak yang membuat perjanjian.
- b) Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus atau kesepakatan . dalam pengertian perbuatan termasuk juga tindakan:
 - 1) Mengurus kepentingan orang lain
 - 2) Perbuatan melawan hukum.

Rumusan kedua hal tersdebut pasal 1313 diatas, merupakan perbuatan yang tidak mengandung adanya konsesnsus atau tanpa adanya kehendak untuk

⁷⁵ R.setiawan, *pokok-pokok hukum perikatan*. PT. Bina Cipta Bandung, 1994, hlm 49

⁷⁶ Purwahid patrik, *dasar-dasar hukum perikatan (perikatan yang lahir dari perjanjina dan dari undang-undang)* mandar maju 1994 hal 46.

menimbulkan akibat hukum. Juga perbuatan itu sendiri pengertian nya sangat luas, karena sebetulnya maksud perbuatan yang ada dalam rumusan tersebut adalah perbuatan hukum , yaitu perbuatnya yang menimbulkan akibat hukum.

Pendapat yang senada juga diungkapkan oleh para sarjana hukum perdata, bahwa pada umumnya menganggap definisi perjanjian menurut pasal 1313KUHPerdata itu tidak lengkap atau terlalu luas. Perjanjian sebagai suatu hubungan hukum mengenai harta benda antara kedua belah pihak, dalam mana satu pihak berhak untuk menuntut pelaksanaan perjanjian itu.⁷⁷

Perjanjian adalah merupakan bagian dari perikatan, jadi perjanjian adalah merupakan sumber dari perikatan dan dari perikatan itu mempunyai cakupan yang lebih luas daripada perjanjian. Mengenai perikatan itu sendiri diatur dalam buku III KUHPerdata , sebagaimana diketahui bahwa suatu perikatan bersumber dari perjanjian dan undang-undang.

b. Syarat-syarat sahnya perjanjian

Didalam pasal 1320 KUHPerdata diatur tentang empat syarat yang menentukan sahnya suatu perjanjian, yaitu: ⁷⁸

- a) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c) Suatu hal tertentu
- d) Suatu sebab yang halal.

⁷⁷ R.wirjono prodjodikoro,*azas-asas hukum perjanjian*,bandung sumue 1993 hal 9

⁷⁸ R.subenti,*hukum perjanjian*,pt intermasa Jakarta 1963 hal 17

Keempat syarat sahnya perjanjian diatas, dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu :⁷⁹

a. Syarat subjektif adalah suatu syarat yang menyangkut pada subjek ini tidak dipenuhi, maka salah satu pihak dapat meminta pembatalan itu adalah pihak yang tidak cakap ataupun tidak sepakat. syarat subjektif ini terdiri dari:

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya. maksud dari kata sepakat adalah tercapainya persetujuan kehendak antara para pihak mengenai pokok-pokok perjanjian yang dibuat itu. Kata sepakat dinamakan juga perizinan, artinya bahwa kedua belah pihak yang mengadakan suatu perjanjina harus bersepakat.
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. pasal 1329 KUHPerdara menyebutkan bahwa : “setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatnya, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap”. Berkaitan dengan hal ini, pasal 1330 KUHPerdara merumuskan tentang orang-orang yang tidak cakap membuat suatu perjanjian, yaitu :
 - a) Orang-orang yang belum dewasa
 - b) Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan
 - c) Orang perempuan dalam hal-hal yang di tetapkan oleh undang-undang, dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian Tertentu.

Ketidakcakapan seorang perempuan yang sudah bersuami, menurut ketentuan diatas sudah dihapuskan .

⁷⁹ Ibid hal 18

- b. Syarat objektif adalah syarat yang menyangkut pada objek perjanjian, yang meliputi suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Apabila syarat ini tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Syarat objektif terdiri dari :

1. Suatu hal tertentu maksudnya adalah objek perjanjian, objek perjanjian biasanya berupa barang dan benda.
2. Suatu sebab yang halal berhubungan dengan isi perjanjian, dimana hal tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan pasal 1313 KUHPerdara. Sedangkan dalam pasal 1335 KUHPerdara disebutkan suatu persetujuan tanpa sebab, atau yang telah di buat karena suatu sebab palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan.

Formalitas dalam perjanjian , secara umum tidak di atur mengenai formalitas suatu perjanjian secara tertulis atau pun secara lisan, atau dengan suatu akta otentik. Namun, KUHPerdara menentukan pengecualian terhadap ketentuan umum ini. Beberapa perjanjian khusus, harus dibuat secara tertulis dengan suatu akta otentik yang di buat dihadapan notaris. adapula beberapa perjanjian yang sudah dapat mengikat hanya dengan kesepakatan saja.

Dalam praktek, pada umumnya para pihak menginginkan perjanjian di buat setidak-tidaknya dalam bentuk tertulis dan di legalisir oleh notaris atau dalam

bentuk akta otentik untuk memperkuat kedudukan mereka jika terjadi sengketa. Berikut adalah tinjauan singkat terhadap bentuk-bentuk perjanjian tertulis.⁸⁰

- a. Perjanjian di bawah tangan yang di tandatangi oleh para pihak yang bersangkutan saja. Perjanjian semacam ini hanya mengikat para pihak dalam perjanjian, tetapi tidak mempunyai kekuatan mengikat pihak ketiga. Maka para pihak atau salah satu pihak dari perjanjian tersebut berkewajiban untuk mengajukan bukti-bukti yang di perlukan guna membuktikan bahwa keberatan pihak ketiga dimaksud adalah tidak berdasar, dan tidak dapat di benarkan.
- b. Perjanjian dengan saksi notaries atas suatu dokumen semata –mata hanya untuk melegalisir kebenaran tanda tangan para pihak. Akan tetapi kesaksian tersebut tidaklah mempengaruhi kekuatan hukum dari isi perjanjian, namun pihak yang menyangkal adalah pihak yang harus membuktikan penyangkalannya.

Suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu dapat dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang memmbuatnya. Oleh karena itu , agar keberatan suatu perjanjian diakui oleh undang-undang haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah di tentukan oleh undang-undang.,⁸¹

⁸⁰ Ibid, hlm 32

⁸¹ Ibid. hlm 17

Empat unsur syarat sah perjanjian selanjutnya, dalam doktrin ilmu hukum yang berkembang, digolongkan kedalam ,yaitu : ⁸²

- Dua unsur pokok yang menyangkut subjek yang mengadakan perjanjian
- Dua unsur pokok lainnya yang berhubungan langsung dengan objek perjanjian

c. Jenis jenis perjanjian

Perjanjian dapat di bedakan dalam Sembilan jenis, yaitu: ⁸³:

1. Perjanjian timbal balik, perjanjian timbal balik adalah perjanjian yng memberikan hak dan kewajiban kepada para pihak. perjanjian ini merupakan perjanjian yang paling umum terjadi didalam masyarakat, misalnya perjanjian tukar menukar dan perjanjian sewa-menyewa .
2. Perjanjian sepihak adalah perjanjian yang hanya memberikan kewajiban kepada satu pihak saja, sedangkan hak memberikan kepada lainnya, seperti perjanjian hibah.
3. Perjanjian percuma adalah perjanjian yang hanya memberikan keuntungan kepada satu pihak saja, seperti perjanjian pinjam pakai.
4. Perjanjian dengan alas hak yang membebani adalah perjanjian dimana terhadap prestasi dari pihak yang satu terhdap kontra prestasi dari pihak lainnya, dan antara kedua prestasi itu ada hubungan nya menurut hukum.

⁸² Kartini muljadi gunawan widjaja, *perikatan yang lahir dari perjanjian*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002 hlm 93

⁸³R.Subekti , Loc.it

Kontra prestasi tersebut tidak hanya berupa kewajiban pihak lain. Tetapi juga pemenuhan suatu imbalan.

5. Perjanjian bernama adalah perjanjian yang mempunyai nama sendiri, yang dikelompokkan sebagai kelompok perjanjian khusus mengenai perjanjian bernama ini di jelaskan pada pasal 1319 KUHPerdara yakni:
Semua persetujuan, baik yang mempunyai suatu nama khusus, maupun yang tidak dikenal dengan suatu nama tertentu, tunduk pada peraturan-peraturan umum.
6. Perjanjian tidak bernama adalah perjanjian yang tidak di atur secara khusus dalam KUHPerdara dan jumlahnya tidak terbatas
7. Perjanjian konsensual adalah perjanjian yang timbul karna adanya persesuaian kehendak antara pihak-pihak, untuk sahnya perjanjian ini tidak perlu formalitas yang penting adanya penyerahan secara sah.
8. Perjanjian real suatu perjanjian dimana disamping adanya kesepakatan antara para pihak, juga sekaligus dilakukan penyerahan barang secara nyata.

d. Berakhirnya perjanjian

Secara umum, berakhirnya perjanjian merupakan selesai atau hapusnya suatu perjanjian yang di buat diantara dua pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur, tentang suatu hal.⁸⁴dasar hukum berakhirnya perjanjian sampai saat ini, pedoman atau dasar hukum yang di pakai sebagai landasan berakhirnya perjanjian masih menuju pada isi pasal 1381 KUHPerdara yang berbunyi

⁸⁴ BN Marbun.op.cit hal 23

1. Karena pembayaran
2. Karena penawaran pembayaran tunai di ikuti dengan penyimpanan atau penitipan
3. Karena pembaharuan hutang
4. Karena perjumpaan hutang atau kompensasi
5. Karena percampuran hutang
6. Karena pembebasan hutangnya
7. Karna musnah barang yang terhutang
8. Karna kebatalan atau pembatalan
9. Karna berlaku suatu syarat batal yang diatur dalam bab pertama buku ini.
10. Karna lewatnya waktu, hal mana akan diatur dalam suaut bab tersendiri
suatu perjanjian dapat hapus.

Suatu perjanjian dapat dihapus karna

1. Para pihak menentukan berlakunya perjanjina untuk jangka waktu tertentu
2. Undang-undangm enntukan batas waktu berlakunya suatu perjanjian
3. Salah satu pihak meninggal dunia
4. Salah satu pihak atau kedua belah pihak menyatakan memberhentikan perjanjian
5. Karna putusan hakim
6. Tujuan perjanjian tersebut telah si capai
7. Dengan persetujuan para pihak.

e. Unsur -unsur yang terdapat dalam perjanjian

Ada beberapa unsur dari pengertian perjanjian yang di uraikan di atas, unsur-unsur tersebut sebagai berikut :

1. Adanya pihak-pihak, pihak yang di maksud adalah harus dua orang, para pihak bertindak sebagai subjek perjanjian tersebut. Subjek bisa terdiri dari manusia atau badan hukum.dalam hal para pihak terdiri dari manusia maka orang tersebut telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.
2. Adanya persetujuan para pihak sebelum membuat perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberikan keduanya, hal ini bisa disebut dengan asas konsensualitas dalam suatu perjanjian, konsensus harus ada tanpa paksaan.
3. Adanya tujuan yang akan di capai suatu perjanjian harus mempunyai satu atau tujuan yang hendak di capai, dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut ingin dicapai atau dengan sarana perjanjian tersebut suatu perjanjian ingin mereka capai, baik dilakukan sendiri maupun dengan orang lain.
4. Adanya prestasi yang di laksanakan para pihak dalam perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan yang lainnya saling berlawanan. Apabila pihak yang satu dengan yang lain hal tersebut adalah merupakan hak dan begitu pula sebaliknya.

5. Adanya syarat-syarat tertentu, isi perjanjian harus ada syarat –syarat tertentu .
6. Adanya bentuk tertentu perjanjian menurut bentuk nya dapat di buat secara lisan dan tertulis, dalam hal ini perjanjian dibuat secara tertulis dan di buat dalam bentuk akta otentik maupun di bawah tangan.

f. Prestasi dan wanprestasi

Sebagaimana telah di uraikan diatas bahwa perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana kedua belah pihak berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Sesuatu hal yang dilaksanakan inilah yang di sebut dengan prestasi berdasarkan jenis hal yang dijanjikan untuk dilaksanakan, seperti yang diatur dalam pasal 1235 sampai dengan pasal 1242 KUHPerdara, perjanjian-perjanjian ini di klasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu :

- a. Perjanjian untuk memberikan dan menyerahkan sesuatu, contohnya jual beli, simpan pinjam, tukar menukar, dan lain-lain.
- b. Perjanjian untuk berbuat sesuatu, contohnya : perjanjian perburuhan, perjanjian pembuatan rumah.
- c. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu, contohnya perjanjian untuk tidak membuat perusahaan sejenis dengan orang lain.

Dalam suatu perjanjian, apabila si debitur tidak melaksanakan apa yang di janjikan, maka dapat dikatakan telah melakukan wanprestasi. Dapat pula dikemukakan, bahwa ia lalai atau lupa atau ingkar atau bahkan melanggar perjanjian dengan melakukan suatu hal yang tidak boleh di lakukan.

Kata wanprestasi berasal dari bahasa belanda wandaad, yang artinya prestasi buruk. Menurut R.Subekti, wanprestasi adalah kealpaan atau kelalaian seseorang debitur dapat berupa empat macam, yaitu :

1. Tidak melakukan apa yang di sanggupi akan dilakukan.
2. Melaksanakan apa yang dijanjikan, tetapi tidak sebagaimana yang di janjikan
3. Melakukan apa yang di janjikan tetapi terlambat melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Dari uraian di atas perlulah adanya perjanjian secara tertulis untuk tenaga kerja dan pemilik lapangan kerja di lembaga pendidikan Non formal agar ketika timbul suatu permasalahan maka dengan mudah melampirkan alat bukti yang kuat sehingga akan dapat dibuktikan di depan hakim.

g. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa belanda disebut *arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian mengenai perjanjian kerja yakni, suatu perjanjian dimana pihak kesatu mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah kepada pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Dalam pasal 1 angka 14 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah “perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan seseorang kepada orang lain untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah. Jadi, apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.⁸⁵

Berdasarkan ketentuan pasal 51 ayat 1 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa “perjanjian kerja dibuat secara lisan dan tulisan “. Ketentuan ini syarat sahnya perjanjian juga tertuang dalam pasal 52 ayat 2 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang di janjikan
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, asusila dan peraturan perundang-undangan Yang berlaku.

pasal 54 ayat 1 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur mengenai syarat formil, yaitu:

“perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis perusahaan
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja

⁸⁵ Abdul khakim. *perjanjian dalam kontrak kerja*, Intermedia, Bandung, 1990. hlm 50

- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja di buat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum sehingga konsekuensinya suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yaitu pihak pengusaha dan pihak tenaga kerja. Hak adalah suatu peranan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subjek hukum, karenanya apabila hak di langgar tidak berakibat sanksi apapun bagi pelakunya. Sedangkan kewajiban adalah suatu peranan yang harus atau tidak harus dilakukan oleh subjek hukum, karnanya apabila subjek di langgar, berakibat sanksi bagi setiap pelakunya. Dalam kontek hubungan kerja , kewajiban para pihak berlangsung secara tibal balik artinya kewajiban pengusaha merupakan hak tenaga kerja dan sebaliknya pelanggaran kewajiban yang di atur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, maka masing-masing pihak dapat menuntut pihak lain.⁸⁶

Uraian mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja menurut departemen tenaga kerja dan tranmigrasi republik Indonesia

a. Hak pengusaha

⁸⁶ Abdul khakim,ibid

1. Sepenuhnya atas hasil kerja tenaga kerja
2. Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk memberi sanksi
3. Atas tanggung jawab tenaga kerja untuk kemajuan perusahaan

b. Hak tenaga kerja

1. Atas upah setelah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian
2. Atas fasilitas lain, dana bantuan, dan lain-lain yang berlaku di perusahaan
3. Atas tindakan yang tidak diskriminatif dari pengusaha
4. Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian dan penghargaan
5. Atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

c. Kewajiban pengusaha

1. Wajib membayar upah tepat pada waktunya yang telah di sepakati
2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu nya
3. Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja
4. Memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif
5. Menghormati hak kebebasan berserikat bagi tenaga kerja dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja

d. Kewajiban tenaga kerja

1. Melaksanakan tugas dengan baik sesuai perjanjian kerja dan kemampuannya
2. Melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain, kecuali diizinkan oleh perusahaan

3. Patuh dan mentaati segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.⁸⁷

Secara lebih terperinci mengenai hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan pengusaha, biasanya dicantumkan dalam surat perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Rincian ini dimaksud guna memberikan kepastian hukum tentang hak dan kewajiban para pihak.⁸⁸

Berdasarkan ketentuan pasal 61 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja terakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang di cantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

B. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Lembaga Pendidikan Nonformal

1. Tinjauan umum tentang ketenagakerjaan

a) Pengertian Ketenagakerjaan

⁸⁷ Abdul khakim.ibid

⁸⁸ Abdul khakim,ibid

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. 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. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 Tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 Tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.⁸⁹

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁸⁹ https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja. diakses tgl 27 Januari 2020 jam 02.00

4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
10. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
11. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
12. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja

dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Perlindungan tenaga kerja menjadi dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁹⁰

Aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam upaya melindungi atau melarang perlu diperhatikan yaitu ada 2 (dua) aspek:

1. Tenaga kerja itu sendiri.
2. Faktor yang terdapat dalam sistem kerja yaitu:
 - a. Hubungan kerja perlu ditelusuri bentuk hubungan kerja
 - a) Hubungan kerja tetap
 - b) Hubungan kerja tidak tetap atau tidak menentu
 - c) Hubungan kerja ilegal seperti kerja paksa, tergadai atau dijual, dan
 - d) Hubungan kerja diskriminatif yaitu hubungan kerja yang perlu diklarifikasi sehingga jelas, bila tidak dapat perlu diupayakan agar hubungan kerja diberhentikan.
 - b. Pengupahan
Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerjaatauburuh sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi :
 - a) Upah minimum;
 - b) Upah kerja lembur;
 - c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

⁹⁰ Soepomo dalam Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit PT.Citra Aditya, Bandung, 2003, hlm. 61.

- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
 - e) Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f) Denda dan potongan upah;
 - g) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - h) Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
 - i) Upah untuk pembayaran pesangon;
 - j) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- c. Pekerjaan yang dilakukan

Pekerjaan yang dilakukan dapat merugikan seseorang apabila pekerjaan itu membebani fisik maupun mentalnya, dikerjakan tanpa pengamanan dan atau pelindung, dalam lingkungan yang tidak higienis, tidak tersedianya fasilitas kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkonsultasi. Untuk lebih meringankan beban tenaga kerja perlu dilakukan penataan lingkungan kerja yang lebih baik, lebih higienis dan pengadaan fasilitas kesejahteraan.

Perlindungan kerja dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan Hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosilogis dan filosofis.

Didalam KUHPerdata Bab VII Buku III KUHPerdata Pasal 1602-1603 mengatur tentang pelaksanaan kerja dalam ikatan hubungan kerja antara seseorang dan pengusaha terutama dalam hal sangkut pautnya dengan perjanjian kerja.

Yang dimaksud dengan buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dimana tenaga kerja tersebut harus tunduk pada perintah-perintah kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upaya dan jaminan hidup lainnya yang wajar.⁹¹

Adapun tujuan perburuhan Indonesia adalah meningkatkan taraf hidup layak, syarat-syarat kerja, upah yang memuaskan serta kesempatan kerja kerja yang cukup memadai bagi tenaga kerja pada umumnya.⁹²

b) Perjanjian Kerja

Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistimhubungan industrial di negara manapun pasti akan menggunakan perjanjian sedangkan didalam perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja

⁹¹ G.Kartosapoetra, dkk. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Penerbit Dunia Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 29.

⁹² F. X. Djumaldji, *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO*, Cet 1, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1992, hlm. 1.

pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁹³

1. Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :⁹⁴

a. Adanya pekerjaan⁹⁵

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

b. Adanya unsur di bawah perintah⁹⁶

⁹³Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan* CV, Nuansa Aulia, Bandung 2005, hlm. 38.

⁹⁴Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 1993, hlm. 28.

⁹⁵Tim Pengajar, *Buku Ajar ; Hukum Perburuhan*, Buku A, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, hlm. 68.

⁹⁶Djumadi, *Op. Cit.*, hlm. 28.

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, yaitu atasan.

Adanya ketentuan tersebut menunjukkan, bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsur “di bawah perintah“ ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

c. Adanya upah tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (in natura). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada

prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

d. Adanya waktu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah majikan, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukansesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian jugapelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan : perjanjian kerja dibuat atas dasar :⁹⁷

a. Kesepakatan kedua belah pihak;

⁹⁷ Sentosa Sembiring, *Op. Cit.*, hlm. 37.

- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Bentuk Perjanjian Kerja

Dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 51 ayat(1) menyebutkan bahwa perjanjian dibedakan menjadi dua berdasarkan bentuk perjanjian kerjanya, yaitu:

- a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis
- b. Perjanjian kerja dibuat secara lisan.

Yang dimaksud dengan perjanjian yang dibuat secara kerja tertulis diatas yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai peraturan per Undang-Undangan sedangkan yang dimaksud dengan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis.

Dengan demikian jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat

secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik terutama pada anak buah kapal speed boat dengan pemilik speed boat yang selalu melepaskan tanggung jawabnya.

4. Jenis Perjanjian Kerja

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusahayang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu

pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.⁹⁸

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Mengenai berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kekhususan ini ada yang menyimpang dari berakhirnya perjanjian pada umumnya.

Berikut ini adalah berakhirnya perjanjian kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- c. Ada putusan pengadilan dan/ atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. ada keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Penjelasan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa keadaan atau kejadian tertentu misalnya bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.⁹⁹

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan disebabkan karena hibah atau pewarisan, penjualan. Ketentuan ini di dalam Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13

⁹⁸ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cet. I, Penerbit Asosiasi HubunganIndustrial Indonesia (AHII), Jakarta, 2003. hlm. 48.

⁹⁹ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2009, hlm. 41.

Tahun 2003. Jika pengusaha meninggal dunia dan dilanjutkan oleh siapa pun, misalnya dari ahli waris, maka perjanjian kerja tidak berakhir. Dan jika pengusaha meninggal dunia dan usahanya tidak dilanjutkan oleh siapa pun, maka secara otomatis perjanjian kerja berakhir. Dari hal tersebut agar penafsiran terhadap undang-undang tidak keluar dari penerapan ilmu hukum. Karena untuk memberikan perlindungan kepada buruh.

Jika terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak buruh. Jika pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan buruh. Jika buruh meninggal dunia, ahli waris buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika hak-hak ini telah diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka ahli waris buruh tersebut mendapatkan hak-haknya berdasarkan hal-hal tersebut.¹⁰⁰

Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan dengan pengupahan bagi pekerja. Perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum

¹⁰⁰ Abdul R. Budiono, *Ibid*, hlm. 42.

atas dasarkebutuhan yang layak. Pengaturan pengupahan ditetapkan atasdasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.¹⁰¹

Pengupahan termasuk salah satu aspek yang paling penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas, dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagikemanusiaan.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah disebutkan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundangundangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian antara pengusaha dengan buruh, baik untuk buruh sendiri maupunkeluarganya.

¹⁰¹B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasidan Operasional*, Cet. 2, hlm. 15.

7. Pengertian Pendidikan Non Formal secara Umum

Lembaga Pendidikan non formal adalah lembaga pendidikan yang dilaksanakan diluar pendidikan formal untuk warga belajar agar mereka memperoleh suatu keterampilan dalam hidupnya.¹⁰²

Lembaga pendidikan non formal adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional di bidang pendidikan luar sekolah.¹⁰³

Phillips H. Combs, mengungkapkan bahwa lembaga pendidikan non formal adalah setiap kegiatan pendidikan yang terorganisir yang diselenggarakan atas inisiatif sendiri memiliki wewenang sendiri dalam mengatur program belajar tanpa adanya campur tangan pihak luar.¹⁰⁴

Dapat dikatakan bahwa lembaga pendidikan non formal adalah lembaga pendidikan yang dilaksanakan diluar pendidikan formal untuk warga belajar agar memungkinkan seseorang (peserta didik) dapat mengarahkan kehidupannya sesuai kemampuan bakat serta minat.

Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, adalah TPA, atau Taman Pendidikan Al Quran, yang banyak terdapat di Masjid dan Sekolah

¹⁰²Abidin, *Pendidikan non Formal*, Pustaka Setia, Bandung, 2004, hlm. 56.

¹⁰³Sadri Ahmad, *Pendidikan Non Formal*, Remadja Rosdakarya, Bandung, 2006, hlm. 67.

¹⁰⁴*Ibid*, hlm. 67.

Minggu, yang terdapat di semua Gereja. Selain itu, ada juga berbagai kursus, diantaranya kursus musik, bimbingan belajar dan sebagainya.

Sasaran pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

Fungsi pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

Jenis pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja.

Pendidikan kesetaraan meliputi Paket A, Paket B dan Paket C, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik seperti: Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, majelis taklim, sanggar, dan lain sebagainya, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.¹⁰⁵

Pendidikan Nonformal (PNF) merupakan suatu bentuk pendidikan yang terorganisir di luar sistem persekolahan. PLS atau pendidikan nonformal (menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003) diselenggarakan

¹⁰⁵<http://radityapenton.blogspot.com/2012/11/pendidikan-formal-informal-dan-----non-formal.html>

bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. PLS berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.¹⁰⁶

Kemudian yang dimaksud Pendidikan Nonformal adalah setiap kegiatan terorganisasi dan sistematis, di luar sistem persekolahan yang mapan, dilakukan secara mandiri atau merupakan bagian penting dari kegiatan yang lebih luas, yang sengaja dilakukan untuk melayani peserta didik tertentu di dalam mencapai tujuan belajarnya¹⁰⁷.

Selain pengertian di atas, Peace Corps juga menjelaskan bahwa PNF sedikit lebih sulit untuk didefinisikan. Pada kenyataannya, ada banyak definisi yang berbeda dari pendidikan nonformal, dan sejumlah perspektif tentang makna sebenarnya dari istilah tersebut. PNF didefinisikan secara berbeda oleh berbagai praktisi-beberapa orang mengatakan bahwa PNF adalah setiap pembelajaran luar sekolah, yang lain menekankan bahwa peserta perlu merancang kegiatan pembelajaran mereka sendiri, sementara yang lain mengatakan bahwa metode pengajaran nonformal dapat dimasukkan ke dalam semua pembelajaran. Untuk

¹⁰⁶ Kamil, Mustofa. 2009. *Pendidikan Nonformal: Pengembangan Melalui Pusat Kegiatan Belajar Mengajar (PKBM) di Indonesia (Sebuah Pembelajaran dari Kominkan Jepang)*. Bandung: Alfabeta.

¹⁰⁷ Sudjana S, D. 2010. *Pendidikan Nonformal (Nonformal Education)*. Bandung: Falah.

mendefinisikan PNF, maka ia memberikan gambaran melalui cerita tentang pengalaman Marisol dan Tana.

Marisol bekerja dengan kelompok-kelompok perempuan di pusat-pusat masyarakat desa untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan usaha kecil. Ia menghabiskan banyak waktu pergi dari rumah ke rumah, mengunjungi perempuan dan mengobrol dengan mereka sementara mereka melakukan pekerjaan sehari-hari mereka. Setelah beberapa bulan mengamati mereka, Marisol mengajak beberapa orang yang sudah memiliki bisnis untuk membantu mereka meng-upgrade keterampilan mereka dalam pemasaran dan manajemen. Kemudian membentuk kelompok usaha ¹⁰⁸

Berbeda dengan Marisol, Tana datang ke sebuah desa kecil di Thailand dengan tujuh tahun pengalaman kesehatan masyarakat di AS sebelumnya. Tana menghubungi pemimpin kunci desa dan dukun beranak, ia menyiapkan media dan mengatur pertemuan untuk berbicara tentang perawatan pralahir untuk para perempuan desa. Akan tetapi mengejutkan, hanya segelintir perempuan yang muncul di pertemuan pertama. Meskipun ia mengajak berdiskusi dan meminta orang untuk berpendapat, tetap saja tidak ada yang berbicara berbicara, bahkan sebagian besar perempuan duduk dengan kepala menunduk dan tidak melakukan kontak mata dengan Tana. Tana terdiam dan pulang dengan malu dan marah, dan tidak yakin tentang langkah-langkah berikutnya. Karena Tana belum cukup fasih dalam bahasa lokal, ia meminta bantuan Endang. Endang banyak memberikan

¹⁰⁸ Peace Corps. 2004. *Nonformal Education Manual*. Wasington, DC: Information Collection and Exchange

masuk, termasuk tentang respon para perempuan yang tidak memprotes pembelajaran tentang perawatan pralahir. Mereka ternyata malu dengan cara bicara Tana tentang suatu subyek yang sensitif. Endang mengingatkan Tana tentang acara wayang tradisional dan kelompok pelatihannya yang telah hadir di awal pra-pelatihan. Saat dia berbicara masalah di atas dengan Endang, dia belajar menggunakan wayang tradisional untuk topik-topik sensitif. Wayang dapat melakukan dan mengatakan hal-hal tentang daging dan darah yang mana orang tidak akan pernah membahas secara terbuka, bahkan khalayak dapat mendiskusikan tindakan wayang dan belajar pelajaran berharga, mereka juga akan merasa terhibur. Tana tahu bahwa untuk sepenuhnya efektif, ia perlu lebih mengembangkan keterampilan berbahasa dan secara bertahap menjadi teman dekat orang-orang di desa. Ia percaya bahwa menggunakan wayang tradisional dapat membuat perempuan berbicara. Tana kembali ke desanya siap untuk mencoba pendekatan baru ini ¹⁰⁹

Berdasarkan cerita di atas, maka secara singkat menyimpulkan bahwa: *“NFE is an approach to education that can be used with adults, youth, or children, within the classroom or outside of it. An integral part of NFE is that learners participate in the design, development, implementation, and evaluation of their own learning”*¹¹⁰ (PNF adalah pendekatan pendidikan yang dapat digunakan dengan orang dewasa, remaja, atau anak-anak, dalam kelas atau di luar itu. Bagian integral dari pendidikan nonformal adalah bahwa peserta didik

¹⁰⁹ ibid

¹¹⁰ ibid

berpartisipasi dalam desain, pengembangan, implementasi, dan evaluasi belajar mereka sendiri).

8. Peranan Pendidikan Non formal

Peranan pendidikan non formal antara lain sebagai pelengkap, penambah, dan pengganti pendidikan formal¹¹¹. Sebagai pelengkap atau *complementary education*, dapat menyajikan berbagai mata pelajaran atau kegiatan belajar yang belum termuat dalam kurikulum pendidikan formal, sedangkan materi atau kegiatan belajar tersebut sangat dibutuhkan oleh anak didik dan masyarakat yang menjadi layanan pendidikan formal tersebut. Sebagai penambah atau *suplemetary education*, dapat memberi kesempatan tambahan pengalaman belajar dalam mata pelajaran yang sama di sekolah kepada mereka yang masih bersekolah atau mereka yang telah menamatkan jenjang pendidikan formal. Tambahan pengalaman belajar ini dilakukan di tempat yang sama atau di tempat lain dengan waktu yang berbeda, seperti bimbingan belajar. Sebagai pengganti atau *substitute education*, dapat menggantikan fungsi sekolah di daerah-daerah yang karena berbagai alasan, penduduknya belum terjangkau oleh pendidikan formal. Selain itu di era yang semakin modern ini, pendidikan luar sekolah juga diharapkan sebagai pendidikan alternatif bagi masyarakat. Artinya, masyarakat dapat lebih bebas memilih antara pendidikan sekolah maupun pendidikan luar sekolah.

9. Satuan Pendidikan Nonformal

¹¹¹ Sudjana S, D2010. *Manajemen Program Pendidikan (Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Bandung: Falah.

Satuan pendidikan nonformal menurut Sudjana terdiri atas lembaga kursus, pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, majelis ta'lim, dan satuan pendidikan sejenis. *Lembaga kursus* adalah lembaga yang diprakarsai, didirikan, dibiayai, dan diselenggarakan oleh masyarakat (perorangan, kelompok, atau komunitas), yang melayani peserta didik sehingga memiliki keterampilan, pengetahuan, atau kecakapan hidup untuk mengembangkan kemampuan diri, memperoleh kesempatan kerja, berusaha mandiri, dan atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Lembaga pelatihan adalah lembaga yang didirikan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat untuk melayani peserta didik dengan menitikberatkan pada keterampilan fungsional yang berguna untuk memasuki lapangan kerja atau usaha mandiri, memasuki dunia kerja, meningkatkan kemampuan kerja, dan atau mengembangkan usaha mandiri. Kelompok belajar adalah kumpulan warga belajar yang saling membelajarkan tentang pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kemampuan, dan sikap dalam upaya meningkatkan mutu dan kesejahteraan hidupnya.

Pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM) adalah tempat/panti pembelajaran masyarakat yang diarahkan pada pemberdayaan potensi pedesaan dan atau perkotaan untuk menggerakkan pembangunan di bidang pendidikan, sosial, ekonomi, dan budaya. Majelis ta'lim adalah tempat pembelajaran agama Islam dalam komunitas Muslim untuk membina dan meningkatkan keimanan dan

ketaqwaan kepada Allah SWT, berakhlak mulia, serta dapat menerapkan ajaran Islam dalam berhubungan dengan lingkungan sosial dan lingkungan alam sekitar.

Satuan pendidikan yang sejenis meliputi lembaga, panti, atau pusat magang, penyuluhan, bimbingan belajar, pesantren, padepokan, sanggar, taman penitipan anak, kelompok bermain, kegiatan usia lanjut, dan komunikasi edukasi melalui media massa. Satuan-satuan pendidikan tersebut saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya.

10. Kursus sebagai Satuan Pendidikan Non formal

Istilah kursus dalam pendidikan non formal dapat didefinisikan sebuah program ataupun berdiri sendiri sebagai satu kesatuan institusi/lembaga. Kursus sebagai satuan PNF dalam hal ini yang dimaksud adalah kursus sebagai sebuah lembaga, bukan program. Lembaga kursus berdasarkan pengertian di atas bertujuan untuk membentuk kemandirian peserta didik untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik berkaitan dengan lapangan kerja ataupun untuk mengaktualisasikan dirinya¹¹². Kesempatan kerja membutuhkan keterampilan tertentu. Sebagai contoh untuk menjadi seorang kasir dalam sebuah toko dibutuhkan kemampuan berhitung dan juga kemampuan mengoperasikan komputer, sehingga seseorang dapat mengikuti kursus untuk memperoleh keterampilan tersebut. Begitu pula dalam menciptakan lapangan pekerjaan secara mandiri. Seseorang membutuhkan keterampilan dan kecakapan hidup untuk mampu menciptakan lapangan kerja sendiri. Misalnya ketika ingin menjadi

¹¹² Sukardi. 2006. *Penelitian Kualitatif-Naturalistik dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Usaha Keluarga.

seorang penjahit, seseorang harus mampu membuat desain atau pola pakaian, atau minimal harus mampu mengoperasikan mesin jahit. Solusinya, seseorang dapat mengikuti kegiatan kursus yang bergerak di bidang jahit-menjahit. Melalui kegiatan tersebut ia akan belajar tentang bagaimana menjadi penjahit dengan teknik-teknik yang telah direncanakan fasilitator kursus. Contoh lain, jika seseorang ingin mempersiapkan diri dalam melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Ketika ia ingin melanjutkan kuliah di luar negeri, tentunya membutuhkan keterampilan dalam berbahasa asing. Orang tersebut dapat mengikuti kursus bahasa asing yang diselenggarakan oleh lembaga kursus tertentu¹¹³.

Lembaga kursus di Indonesia sangat beranekaragam, tentunya lembaga-lembaga tersebut didirikan berdasarkan kebutuhan masyarakat. Dengan kata lain, lembaga kursus merupakan sebuah wadah untuk menjembatani seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

¹¹³ Sutikno, M. Sobry. 2012. *Manajemen Pendidikan: Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul (Tinjauan Umum dan Islami)*. Lombok: Holistica.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan hukum terhadap tenaga pendidik dalam perjanjian kerja pada lembaga pendidikan Non formal di tinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam perlindungan hukum terhadap para pihak di perjanjian kerja ketenagakerjaan merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi–instansi swasta dan pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber–sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan pemikiran – pemikiran dunia dewasa ini yang menuntut perlunya peraturan yang harus di laksanakan demi terciptanya kenyamanan dan keamanan manusia dalam bekerja maupun mengelola usaha. Dunia kerja itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi. Salah satu aspek dari keselamatan manusia ialah terhindarnya dari suatu permasalahan kerja dikarenakan aturan yang ada.

Dalam dunia tenaga kerja semua itu telah di atur didalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja dimana undang-undang ini mengatur tentang hukum ketenaga kerjaan atau hukum perburuhan yang secara keseluruhan peraturan itu baik tertulis maupun tidak mengatur kerja seseorang secara pribadi atau karyawan atau buruh menerima upah dan dalam keadaan kehidupan yang langsung berhubungan dengan kehidupan kerja tersebut.

Fungsi dari hukum ketenaga kerjaan yaitu mengatur hubungan yang serasi antara semua pihak yang berhubungan dengan proses produksi barang maupun jasa, dan mengatur perlindungan tenaga kerja yang bersifat memaksa.

Perlindungan hukum bagi tenaga pendidik di lembaga pendidikan Non Formal dikemukakan didalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional yang di perbaharui dan kemudian diganti dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistenm Pendidikan Nasional dengan penjabaran perlindungan Hukum itu diatur dalam peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 tentang arti perlindungan hukum bagi tenaga Pendidikan Non Formal yang meliputi kepemilikia rama aman, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, dan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.¹¹⁴

Hal yang menjadi masalah dalam upaya-upaya untuk melakukan perlindungan terhadap profesi tenaga pendidik dalam bentuk perlindungan hukum dan memberikan bantuan hukum adalah menyangkut soal arti dari perlindungan hukum tersebut yang mengefektifkan peran masing-masing yaitu soal hak tenaga pendidikan yang harus dilindungi dan disuarakan atau di wujudkan untuk perbaikan kualitas lembaga dan sumberdaya manusia yaitu tenaga pendidik.

Hak yang di miliki tenaga pendidik lembaga Pendidikan Non Formal dalam melaksanakan tugas yaitu :

¹¹⁴ Jurnal Perlindungan Hukum bagi PTK PNF Melalui LBH

1. Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan minimum jaminan kesejahteraan sosial
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual
4. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi pembelajaran untuk memperlancara tugas keprofesionalan
5. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana
6. Memiliki kebebasan dan memerikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan atau sanksi peserta didik
7. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dan kesehatan dalam melaksanakan tugas
8. Memiliki kebebasan berserikat dalam organisasi profesi
9. Memiliki kesempatan dalam berperan menentukan kebijakan
10. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik
11. Memperoleh pelatihan dan pengembagnan profesi dan bidangnya

Fakta dan kenyataan yang ada dilapngan menunjukkan bahwa kondisi tenaga pendidik belum mendapatkan perlindungan hukum secara optimal. Bahkan dalam banyak hal tenaga pendidik non formal tidak mengetahui adanya program melakukan perlindungan ini dan tidak mengetahui adanya asosiasi profesi mereka

dan adanya LKBH yang ditugaskan untuk itu dan dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa tenaga pendidikan di kabupaten Indragiri Hilir juga mengatakan hal yang sama dengan pertanyaan yaitu, apakah ada hak-hak yang mereka inginkan dan perhatian terhdap mereka dari lembaga pendidikan dan tenaga pendidik mengatakan bahwa lembaga pendidikan mereka berjalan seperti biasa hanya ada proses belajar dan belajar.¹¹⁵

Tabel III.a

Akar permasalahan Tenaga Pendidik
(Penyebab munculnya masalah hukum)

No	Masalah	Keterangan
1.	Belum lengkapnya payung hukum	Belum adanya PP, Peraturan yang ada bersifat diskriminatif
2.	Kurangnya sosialisasi pengetahuan dan pemahaman hukum	Mengenai hak-hak dalam PHK
3.	Belum meratanya sarana perlindungan hukum	LBH sebagai pusat pengaduan
4.	Belum memadai kesejahteraan	Kurangnya dana operasional, tidak adanya tunjangan
5.	Belum adanya standarisasi profesi	Belum adanya acuan konkrit
6.	Kurangnya nyapengetahuan tenaga pendidik dalam memahami mekanisme	Untuk jalur hukum.

Dalam permasalahan umum diatas makanya perlu adanya sebuah perjanjian untuk menatur hal yang lebih teknis dalam berjalannya sebuah lembaga

¹¹⁵ Jurnal Hukum dan pembangunan Tahun ke 39 No 4 Oktober- Desember 2015

pendidikan Non Formal di kabupaten Indragiri Hilir salah satunya sebelum memulainya sebuah pekerjaan harus adanya sebuah perjanjian kerja agar ketika terjadinya permasalahan hukum di kemudian hari ada acuan resmi dari setiap masalah yang muncul.

Tantangan tersebut harus dijawab dengan kesiapan para pihak baik tenaga kerja maupun pemilik lapangan pekerjaan. Undang-undang ini telah mengupayakan aturan ketenagakerjaan di Indonesia antara lain adalah dikeluarkannya peraturan perundangan seperti Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan . Dalam kajian ini dititik beratkan pada pemberian perlindungan hukum dalam perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, agar menghindari terjadinya permasalahan di kemudian hari dalam semua bentuk yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga akan tercipta rasa aman dan nyaman saat melakukan proses bekerja dilingkungan pekerjaan terutama permasalahan sistem pengupahan

Dalam hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa sumber, yaitu:

1. Peraturan perundang-undangan
2. Adat kebiasaan
3. Keputusan pejabat-pejabat atau pemerintahan
4. Traktat
5. Peraturan kerja
6. Perjanjian kerja atau perjanjian kesepakatan kerja bersama.

Dalam pasal 54 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memuat mengenai perjanjian kerja secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat syarat sebagai berikut:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah atau cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja yang dibuat, dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Meskipun didalam jenis kontrak atau perjanjian bisa berbentuk lisan atau tidak tertulis, dan perjanjian ini juga mengikat antara pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan perjanjian nya, namun kontrarak kerja yang tidak tertulis ini mempunyai kelemahan fatal yaitu apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakan oleh pengusaha atau pekerja karna tidak pernah dituangkan secara tertulis sehingga merugikan pekerja.

Berbeda dengan perjanjian kerja secara tertulis dan dapat di pakai sebagai bukti apabila muncul perselisihan hubungan kerja yang memerlukan adanya bukti –bukti dan dapat dijadikan pegangan terutama bagi kedua belah pihak apabila ada beberapa kesepakatan yang tidak di laksanakan oleh keduanya.

Dibuat rangkap dua yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, masing masing tenaga kerja dan pengusaha harus mendapatkan yang menyimpan perjanjian kerja (pasal 54 ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2003)

Biasanya pihak yang mempunyai kedudukan hukum yang lebih dominan adalah pemilik dari usaha tersebut atau dalam peletian ini pemilik dari lembaga pendidikan non formal, dan pelaku usaha pula yang menentukan isi dari perjanjian baku yang bertujuan untuk mengurangi atau bahkan menghindari resiko yang mungkin akan di tanggunginya, tanpa mengindahkan hak dan kepentingan serta resiko yang mungkin akan di alami pula oleh para pihak, makanya berdasarkan analisis tersebut bahwa pentingnya sebuah perjanjian dalam para pihak terhadap lembaga pendidikan non formal di tembilahan.

Syarat-syarat ketenagakerjaan adalah sangat penting dan perlu ditaati menurut ketentuan Undang-Undang supaya hubungan ketenagakerjaan bisa berjalan seimbang antara hak dan kewajiban karna telah di atur dalam peraturan secara tertulis dan memiliki kekuatan hukum tetap bagi para pihak dalam melaksanakan Perjanjian kerja dalam bentuk tertulis

Oleh sebab itu, dengan adanya Undang-undang ketenagakerjaan akan memberikan perlindungan khusus terhadap para pekerja dan pengusaha, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya akan merasa lebih tenang dan nyaman. Dan apabila dalam pelaksanaannya pihak perusahaan atau pihak pekerja tidak

mengindahkan syarat–syarat tentang ketenagakerjaan, maka yang terjadi adalah perselisihan kerja.¹¹⁶.

Perlindungan hukum bagi para pihak dalam lembaga pendidikan non formal adalah wajar saja, karena dalam praktiknya tidak menutup kemungkinan pelaku usaha atau tenaga kerja pendidik di lembaga pendidikan non hanya mementingkan diri sendiri dengan memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dan memanfaatkan tenaga kerja tanpa memperhatikan kesejahteraan tenaga pendidik yang sudah menjalankan hak nya, atau sebaliknya bisa saja tenaga pendidik tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pweraturan yang berlaku didalam kesepakatan dan didalam peraturan lembaga pendidikan serta tidak memunculkan mutu pendidikan yang Baik, baik berupa pelayanan terhadap peserta didika maupun bagi pengusaha. Untuk keseimbangan hak dan kewajibannya menjadi hal yang penting dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja sebagaimana dalam penelitian skripsi penulis ini yang juga mempermasalahkan tentang perlindungan hukum terhadap para pihak dalam perjanjian kerja di lembaga pendidikan non formal.

Didalam pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga menerangkan bahwa :

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan

¹¹⁶Lalu Husni, *Ibid*, hlm. 103.

- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja.

Tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan pihak yang mempunyai peranan penting, karena itu hak kewajiban perlu diberikan bagi tenaga kerja. Mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga pendidik di lembaga pendidikan non formal sebagai berikut adalah sebagai berikut:

- a. Hak-hak tenaga kerja pendidik di sekolah non formal, meliputi:
 1. Tenaga kerja berhak untuk menerima upah yang merupakan pendapatan, terdiri dari upah pokok dari tunjangan-tunjangan. Ketentuan pemberian upah didasarkan pada tingkat pendidikan, keahlian, status pekerja, golongan serta masa kerja.
 2. Tenaga kerja berhak untuk mendapat waktu istirahat (cuti) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
 3. Tenaga kerja berhak untuk diikutsertakan dalam program Jamsostek.
 4. Tenaga kerja berhak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Kewajiban tenaga kerja pendidik di sekolah non formal meliputi :
 1. Setiap tenaga kerja harus melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

2. Setiap tenaga kerja harus taat dan tunduk pada peraturan tata tertib perusahaan dan taat kepada perintah atasan dan petunjuk-petunjuk serta pedoman yang diberikan atau dikeluarkan oleh perusahaan yang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.
3. Setiap tenaga kerja dalam menggunakan pelayanan standar dalam lembaga pendidikan
4. Setiap tenaga kerja diwajibkan untuk masuk dan pulang kerja tepat waktu.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah diuraikan yang menjadi dasar menurut pengamat penulis dan hasil wawancara serta melakukan kuesioner terhadap pemilik lembaga pendidikan dan tenaga pendidik di lembaga pendidikan khususnya di kecamatan tembilahan merupakan bukan dalam bentuk badan hukum melainkan milik pribadi hanya menggunakan izin dari pemerintah setempat dan tenaga kerja yang rata-rata memiliki skill yang terbatas seperti keilmuan mereka masih dibawah mutu pendidikan, mereka bekerja karena tuntutan ekonomi untuk menghidupkan keluarganya hal ini dikarenakan sempitnya lapangan kerja, mau tidak mau dan suka tidak suka mereka harus bekerja demi ntuk mendapatkan uang.¹¹⁷

Perjanjian adalah hubungan antara dua pihak atau lebih yang menimbulkan akibat hukum dengan kata sepakat. Sedangkan perikatan adalah syarat sepakat harus ada dua pihak atau lebih dimana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu dimana pihak yang lain wajib memenuhi sesuatu. Sumber perikatan berada di

¹¹⁷Wawancara dengan Pemilik lembaga pendidikan lembaga Couse Samad dan tenaga pendidik di lembaga pendidikan non formal di Kemuning.

perjanjian dan undang-undang yang ada di dalam Pasal 1233 KUHPerdara bahwa “Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang”.

Mengenai sumber-sumber perikatan, oleh undang-undang diterangkan, bahwa suatu perikatan dapat lahir dari suatu persetujuan (perjanjian) atau dari undang-undang saja dan yang lahir dari undang-undang karena suatu perbuatan orang. Belakangan ini, dapat dibagi lagi atas perikatan-perikatan yang lahir dari suatu perbuatan yang diperbolehkan dan yang lahir dari perbuatan yang berlawanan hukum.¹¹⁸ Membicarakan tentang perjanjian yang perlu yang harus diketahui ketantuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerdara Pasal 1313 yang berbunyi: “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Dari pengertian tentang perjanjian dalam KUHPerdara tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja. Di dalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain, yaitu Pengusaha.

Berdasarkan beberapa pengertian perjanjian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian minimal harus terdapat 2 (dua) pihak dimana kedua belah pihak saling bersepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum.

¹¹⁸ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT Intermasa, Jakarta, 1982, hlm. 123.

Dengan adanya perjanjian tersebut, maka akan menimbulkan suatu hubungan hukum dimana pihak yang berhak menuntut sesuatu dari pihak yang lainnya, begitu sebaliknya hubungan hukum yang demikian ini disebut “perikatan”, berdasarkan Pasal 1233 KUHPerdara bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang.

Pada dasarnya perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara Pekerja dengan majikan atau pengusaha dengan obyeknya adalah pekerjaan bisa juga perjanjian kerja antara pengusaha/pemilik lembaga pendidikan dengan tenaga pendidik di lembaga pendidikan non formal nya. Dalam perjanjian itu akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak. Untuk membuat perjanjian kerja, maka ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara haruslah diperhatikan. Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Perjanjian kerja (*Arbeidsovereenkoms*) menurut ketentuan Pasal 1601a KUHPerdara, mengenai perjanjian kerja bahwa: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.¹¹⁹ Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dibuat atas dasar adalah Kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang

¹¹⁹ Djumadi, *Op.Cit*, hlm. 29.

diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²⁰

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 51 ayat(1) menyebutkan bahwa perjanjian dibedakan menjadi dua berdasarkan bentuk perjanjian kerjanya, yaitu:

- c. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis adalah perjanjian yang dibuat secara kerja tertulis diatas yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai peraturan per Undang-Undang yang berlaku.
- d. Perjanjian kerja dibuat secara lisan adalah perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian adalah suatu hal yang saling mengikat antara dua belah pihak dan saling memenuhi antara hak dan kewajiban yang simbang sehingga terciptakan keadilan dan nyaman dalam bekerja dengan melakukan perjanjian tertulis antara pemilik lembaga pendidikan dan tenaga pendidik/tenaga kerja, Namun pada kenyataannya di lembaga pendidikan non formal tidak membuat perjanjian secara tertulis antara majikannya padahal kedepan resiko pekerjaan itu menyangkut akan pelayanan dalam sebuah lembaga pendidikan non formal, seharusnya lembaga pendidikan non formal membuat suatu perjanjian secara tertulis kedua para pihak tersebut memiliki bukti yang kuat jika dikemudian hari terjadi suatu polimik atau perselisihan kerja dan seandainya salah satu para pihak melepaskan tanggung jawabnya, semua hal ini di karenakan kurangnya kepengetahuan hukum baik

¹²⁰ Asri Wijayanti, *Op Cit*, hlm. 42.

dalam segi perlindungan hukum sampai dalam perjanjian kerja menurut undang-undang ketenaga kerjaan, betapa pentingnya perjanjian kerja secara tertulis bagi para pihak untuk memperoleh perlindungan hukum.¹²¹

Bagian dari perjanjian itu juga adalah upah, tentunya upah/gaji juga menjadi tolok ukur sejauh mana dan seberat mana pekerjaan itu akan di laksanakan. Upah adalah pembayaran yang diterima buruh atau pekerjaselama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Dipandang dari sudut nilainya, upah nominal yaitu jumlah yang berupa uang riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.

Bagi pekerja atau buruh yang terpenting adalah upah riil ini, karena dengan upahnya itu mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah yang nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan upah itu disertai dengan atau disusul oleh kenaikan harga keperluan hidup dalam arti yang seluas-luasnya. Turunnya peserta didik dan kurangnya minat di dalam lembaga pendidikan tersebut sangat berpengaruh terhadap upah atau gaji yang diperoleh terhadap para pihak di lembaga pendidikan maka itu salah satu factor jika tidak di ikat dengan perjanjian kerja sebagaimana kewajiban para pihak dalam terus meningkatkan mutu pendidikan dan promosi pendidikan.

Berdasarkan keterangan diatas banyak faktor yang di dapat para pihak dalam melaksanakan peraturan ketenagakerjaan jika sesuai dengan perjanjian

¹²¹ Wawancara dengan tenaga pendidik Nurhayati lembaga pendidikan non formal di Kecamatan Sungai Batang.

antara para pihak, namun banyaknya lembaga pendidikan dan peserta pendidikan yang memang membutuhkan pekerjaan sehingga mengabaikan perjanjian kerja yang seharusnya mereka mulai sebelum terjadinya pekerjaan.

Ada beberapa factor terjadinya hubungan para pihak dalam bidang lembaga pendidikan non formal yang terjadi di tembilahan :¹²²

- a. Adanya lowongan kerja atau lembaga pendidikan membutuhkan tenaga pendidik agar lembaga pendidikan berjalan sebagaimana mestinya
- b. Butuhnya pekerjaan dari tenaga pendidik, dikarnakan belum adanya kerjaan dan kebutuhan ekonomi mulai mendesak
- c. Terjadinya kekeluargaan dan mengabaikan hal-hal yang tidak di inginkan di kemudian hari

Dalam kitab undang-undang hukum perdata dijelaskan mengenai dasar sahnya perjanjian (perjanjian kerja) pasal 1320 adalah sebagai berikut:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal.¹²³

Sepakat mereka mengikatkan dirinya dapat di artikan dengan: harus adanya kesepakatan antara orang yang hendak bekerja dan butuh tenaga kerja, baik orang dengan orang, orang atau badan hukum yang milik pihak lain untuk

¹²² Wawancara dengan pemilik lembaga pendidikan VOEC dan tenaga pendidik non formal Sary Angraini.

¹²³ R.subekti,SH,kitab undang-undang hukum perdata, Pradya paramitha Jakarta 1990,hal 283

dimanfaatkan. Dengan demikian harus tidak ada paksaan atau penipuan, sebagaimana pasal 1321 KUHPerdara yang berbunyi: Tiada yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”¹²⁴

Namun yang terjadi tenaga pendidik kadang-kadang berhenti tanpa memberitahu pemilik lembaga pendidikan di karnakan mendapatkan pekerjaan yang baru dan sebaliknya permasalahan yang timbul lembaga pendidikan menambah jam kerja bagi tenaga pendidik tanpa menaikkan upah.

Suatu perjanjian dapat dikatakan perjanjian yang sah apabila telah memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara dimana adanya perjanjian dan persetujuan antara para pihak dan objek perjanjian serta sifat-sifat yang melekat pada perjanjian dalam hal secara tegas diperjanjikan oleh para pihak. Dalam hukum perjanjian dapat dijumpai beberapa asas penting yang perlu diketahui asas-asas dalam hukum perjanjian seperti yang disebutkan dibawah ini.

1. Sistem terbuka

Asas ini mempunyai arti bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja, walaupun belum di atur dalam perjanjian kerja. Asas ini sering di sebut juga dengan asas kebebasan berkontrak. Walaupub asas ini berlaku, asas kebebasan berkontrak tersebut dibatasi oleh tiga hal, yaitu tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan asusila dan tidak bertentangan dengan kepentingan umum.akan tetapi dalam suatu perjanjian

¹²⁴ ibid

cukup hanya dengan kesepakatan saja para pihak dapat mengadakan ,merubah, tau mengakhiri suatu perjanjian.

2. Bersifat pelengkap

Hukum perjanjian bersifat pelengkap, artinya pasal-pasal atau undang-undang belum dikesampingkan, apabila pihak-pihak yang membuat perjanjian, menghendaki atau membuat ketentuan-ketentuan sendiri, tetapi apabila dalam perjanjian tidak ditentukan mengenai ketentuan-ketentuan tersebut maka berlakulah ketentuan-ketentua undang-undang

3. Bersifat konsensual bersifat obligatoir

Artinya perjanjian itu terjadi dan mempunyai akibat hukum sejak saat tercapainya kata kesepakatan antara pihak mengenai pokok perjanjian.

4. Asas kebebasan berkontrak

Sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya ” asas esensial dari hukum perjanjian, asas ini yang menentukan asas otonomi” konsensualisme” yang menentuakn adanya perjanjian . dengan demikian degnan asas kebebasan berkontrak tidak hanya milik KUHPerdata akan tetapi bersifat universal dan dalam negara yang menganut kontrak dengan sistem anglo saxon dan dikenal dengan istilah freedom of contract, yang artinya para pihak bebas membuat sebuah kontrak dan mengatur sediri isi kontrak terseebut sepanjang memenuhi ketentuan sebagai berikut :

1. Memenuhi syarat sebuah kontrak
2. Tidak dilarang oleh undang-undang

3. Sesuai dengan kebiasaan yang berlaku
4. Sepanjang kontrak tersebut dibuat dan dilaksanakan dengan etikat baik.

Menurut munir fuady, asas kebebasan berkontrak tersebut merupakan reflexi dari sistem terbuka (open sistem) dari hukum kontrak.¹²⁵

Faktor yang menyebabkan terjadinya wanprestasi dalam perjanjian kerja di lembaga pendidikan nonformal di tembilahanb sangat bermacam macam menurut kesimpulan dari wawancara dengan para pihak dalam lembaga pendidikan nonformal di tembilahan.

1. Faktor etikat tidak baik

Dalam melaksanakan suatu perjanjian sangat dibutuhkan itikad baik dari para pihak yang mengadakan perjanjian. Namun dalam pelaksanaan nya perjanjian kerja sering timbulnya wanprestasi karena perjanjian itu tidak di landasi dengan etikad yang baik.

2. Factor ekonom

Factor lain yang terjadi di perjanjian kerja adalah factor ekonomi dimana para pihak sering mengabaikan suatu pekerja dikarnakan adanya kepentingan lain terutama terkait ekonomi sehinggai mengabaikan hak dan kewajiban nya baik sebagai tenaga pendidik maupun sebagai pemilik lembaga pendidikan.

3. Factor budaya malas

Antara kedua para pihak tersebut terkesan malas mengurus yang di kelolanya bagi pemilik dan yang mejadi tenaga pendidik.

¹²⁵ Munir fuady, *hukum kontrak, dari sudut pandang hukum bisnis, citra aditya bakti bandung*, 1999 hal 30

Sehubungan dengan tersebut, maka pelaksanaan perjanjian terhadap para pihak dalam lembaga pendidikan non formal di kecamatan tembilahan kabupaten Indragiri hilir dipengaruhi oleh tradisi dan pemahaman para pihak sebagaimana yang tergambar pada table sebagai berikut:

Tabel III.b

Tanggapan Responden mengenai pelaksanaan perjanjian terhadap para pihak di lembaga pendidikan Non formal apakah secara lisan

No	Tanggapan responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	14	85%
2	Tidak	6	25%
Jumlah		20	100%

Data 2020

Apabila diperhatikan di tabel III.a diatas, maka tergambar responden menyatakan iya melasanakan perjanjian secara lisan mengenai perjanjian ketenaga kerjaan dalam dalam hal pengupahan melaksanakan kesepakatan di kecamatan tembilahan, dan ini para pihak merasa bahwa ini bukan suatu hal yang penting bagi lembaga pendidikan non formal dikarnakan mereka benar2 butuh tenaga kerja karna kesulitan dalam mencari pekerjaan dan factor lain dikarnakan mereka sudah yakin dengan perjanjian secara lisan dan secara kekeluargaan.

Dengan data Lembaga pendidikan Non Formal di Kabupaten Indragiri Hilir Yang terdata di setiap Kecamatan (masih banyak data di setiap desa) Sebagai Berikut :

Tabel III.c

Data Lembaga Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir

No	Kecamatan	Nama Sekolah Non Formal	Status	Bentuk	Alamat	NPSN
1.	Keritang	LKP Rumah Belajar Indragiri	Swasta	Kursus	Desa Pasar Kembang	K5667860
2.	Keritang	PKBM Al Barakah	Swasta	PKBM	Desa Pebenaan	P9962823
3.	Reteh	LKP Saudara Komputer	Swasta	Kursus	Pulau Kijang	K5667862
4.	Reteh	LKP Smart Computer	Swasta	Kursus	Pulau Kijang	K5667862
5.	Reteh	PKBM Mandiri	Swasta	PKBM	Pulau Kijang	P9926408
6.	Enok	LKP Samad Course	Swasta	Kursus	Kel Enok	K5667861
7.	Tanah Merah	PKBM Merah Putih	Swasta	PKBM	Kel Tanah Merah	P9926311
8.	Tembilahan	Qorina	Swasta	Kursus	Tembilahan Hilir	K5653531
9.	Tempulng	Voic	Swasta	Kursus	Karya Tunas Jaya	K5669053
10.	Kempas	PKBM Mutiara Ilmu	Swasta	PKBM	Harapan Tani	P9908887

Data 2020

Dari data diatas masih banyak terdapat data lembaga pendidikan yang ada di setiap kecamatan yang belum masuk datan ya di data anministrasi kecamatan

dan dari hasil data tersebut banyak terdapat tenaga pendidik yang memiliki penghasilan upah yang di bawah standar dan rata-rata hanya di gaji dengan upah Rp.350.000,- Sampai dengan Rp.500.000,-¹²⁶. Lembaga yang tercantum hanya mampu memberikan gaji hanya segitu dan itupun tenaga kerja atau tenaga pendidikan harus memiliki gelar akademik atau minimal sedang kuliah¹²⁷. Sementara perlindungan hukum terhadap sistem pengupahan belum terwujud apa yang di inginkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang ketenagakerjaan yaitu :

Pasal 88

- (1) Setiap pekeja atau buruh berhak mendapatkan perolehan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi standdar penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pemerintah menetapkan nkebijakan pengupahan yang melindungi pekerja
- (3) Kebijakan pengupahan yang elindungi pekerja sebagaimana dimaksud ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja kerena melakukan kegiatan lain
 - e. Upah karena melakukan hal waktu istirahat kerja
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah
 - g. Denda dan potongan upah

Pasal 89

¹²⁶ Wawancara dengan tenaga kerja Intan Dewi dan pemilik Lembaga Pendidikan Non Formal Paud AL Manaf

¹²⁷ Wawancara dengan pemilik Lembaga Pendidikan Non Formal Al Barakah

(1) Upaha minimum sebagaimana dimaksud pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten.

Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud daam pasal 89
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penagguhan.

Berdasar kan hasil wawancara dengan tenaga pendidik, rata-rata tenaga pendidik itu mendapatkan upah tidak sesuai bahkan jauh dari rata-rata dan bahkan keluar gaji yang mereka dapatkan bisa per lima bulan dan per tujuh bulan baru gaji di keluarkan.¹²⁸ Dan inilah harus nya mereka mendapatkan perjanjian kerja secara tertulis karena jika dikemudian hari tenaga kerja mendapatkan permasalahan hukum ada bukti yang kuat dalam pengadilan

B. Upaya hukum yang dapat dilakukan apabila para pihak tidak mendapatkan perlindungan hukum dalam perjanjian kerja pada lembaga pendidikan nonformal di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

¹²⁸ Wawancara dengan lembaga pendidikan Non formal di Pulau Kijang

Upaya hukum yaitu suatu usaha bagi setiap pribadi atau badan hukum yang merasa dirugikan haknya atas kepentingannya untuk memperoleh keadilan dan perlindungan/kepastian hukum.¹²⁹

Didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa Upaya adalah suatu usaha, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, dan sebagainya.¹³⁰ Setiap umat manusia berhak mendapatkan perlindungan hukum dengan melakukan berbagai usaha dan upaya hukum agar tujuan dan maksudnya tercapai sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa. mendapatkan perlindungan hukum merupakan suatu hak pekerja dan pemberi lapangan pekerjaan atau pengusaha yang harus mereka terima setelah mereka melakukan suatu hak dan kewajibannya, adapun yang di maksud dengan hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir. didalam kamus besar Bahasa Indonesia hak memiliki pengertian tentang suatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untu berbuat sesuatu karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dsb) kekuasaan yang benar atas suatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat.sedangkan kewajiban adalah suatu yang wajib dilaksanakan, keharusan, suatu hal yang harus dilaksanakan.

Hak dan kewajiban mempunyai hubungan yang sangat erat.Kewajiban dibagi atas dua macam, yaitu kewajiban yang sempurna yang selalu berkaitan

¹²⁹ [https://ikhwanmf.wordpress.com/2014/07/25/upaya hukum di pengadilan/](https://ikhwanmf.wordpress.com/2014/07/25/upaya-hukum-di-pengadilan/)Diakses pada tanggal 20 Januari 2020 jam 09.10

¹³⁰ [http://www.kamus besar Bahasa Indonesia.org/upaya/miripCopy](http://www.kamus-besar-Bahasa-Indonesia.org/upaya/miripCopy).diakses pada tanggal 20 Januari 2020 jam 10.00

dengan hak orang lain dan kewajiban tidak sempurna yang tidak terkait dengan hak orang lain, kewajiban sempurna memiliki dasar keadilan, sedangkan kewajiban tidak sempurna berdasarkan moral. Hak merupakan sesuatu yang urgensi dalam kehidupan ini, setiap orang berhak mendapatkan hak setelah memenuhi kewajiban. Salah satu hak dan upaya yang bisa dilakukan terhadap tenaga pendidik di lembaga pendidikan non formal sebagai pekerja dengan cara pengusaha lembaga pendidikan non formal memberikan berupa:

a. Fasilitas pelatihan tenaga kerja dan study banding

Penyediaan pelatihan tenaga kerja dan study banding merupakan kewajiban perusahaan, agar mutu pendidikan lebih terjamin.

b. Tempat Kerja

Memelihara dan merawat kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor pendukung dalam melaksanakan kerja sebagai pendidik.

c. Jam Kerja dan Jam Istirahat

Untuk menghindari tenaga kerja dari rasa lelah dan bosan dalam bekerja yang dapat mengakibatkan pelayanan atau mutu dari lembaga pendidikan.

Dalam pasal 1 ayat 1 (satu) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Jaminan sosian tenaga kerja merupakan suatu jaminan ketika terjadi suatu hal yang tidak diinginkan akan terjadi tanpa di ketahui sebelumnya, Maka dari itu perlunya melakukan upaya supaya mendapatkan perlindungan hukum dengan cara mendaftarkan kepada badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja atau kepada pihak asuransi, sampai saat ini para pihak lembaga pendidikan non formal belum mendaftarkan ke pihak jaminan sosial tenaga kerja atau kepada pihak asuransi dengan alasan pemilik lembaga pendidikan menganggap hal itu tidak begitu penting ditambah untuk mengurus hal tersebut itu memerlukan biaya.¹³¹

Mengenai perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pemilik lembaga pendidikan non formal menurut penulis seharusnya mereka membuat perjanjian secara tertulis bukan secara lisan yang suatu saat bisa berubah – rubah, dibuat perjanjian kerja secara tertulis dengan tujuan agar memperoleh kepastian hukum dalam upaya memberi perlindungan hukum kepada tenaga pendidik dan pemilik lembaga pendidikan non formal sehingga tercapai hak-hak dan kewajibannya yang memang harus didapatkan.

Salah satu upaya hukum supaya tenaga kerja di lembaga pendidikan nonformal dan pemilik usaha lembaga pendidikan non formal mendapatkan perlindungan hukum dalam pelaksanaan dan proses ketenaga kerjaan telah di atur dan sesuai didalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan memberi sanksi kepada pihak yang melanggar peraturan perundang-undangan. Untuk mendapatkan keadilan di pengadilan negeri terkait

¹³¹Wawancara dengan Lembaga Pendidikan Non Formal , Januari 2020

kerugian yang di dapat oleh pekerja yaitu tenaga kerja di bidang pendidikan non formal.

Hak dan kewajiban mempunyai hubungan yang sangat erat. Kewajiban dibagi atas dua macam, yaitu kewajiban yang sempurna yang selalu berkaitan dengan hak orang lain dan kewajiban tidak sempurna yang tidak terkait dengan hak orang lain, kewajiban sempurna memiliki dasar keadilan, sedangkan kewajiban tidak sempurna berdasarkan moral. Hak merupakan sesuatu yang urgensi dalam kehidupan ini, setiap orang berhak mendapatkan hak setelah memenuhi kewajiban. Begitu juga hak bagi tenaga kerja sebagai tenaga pendidik yang melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan, misalnya di Lembaga Pendidikan Non Formal lokasi penelitian penulis dalam Skripsi ini.

Salah satu hak yang dapat diperoleh tenaga pendidik di lembaga pendidikan Non formal sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mengenai terpenuhi hak upah minimum. Artinya perjanjian kerja yang dibuat walaupun didasarkan atas dasar kesepakatan, namun tentunya harus dilihat apakah menjamin isinya memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja pendidiknya yaitu mengenai upah yang diterima apakah menerima syarat upah minimum yang telah diatur oleh pemerintah.

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, bahwa upah yang diterima tenaga pendidik tersebut dibawah upah minimum yang diterima oleh tenaga kerja pendidik pada lembaga pendidikan non formal. Akhirnya tenaga pendidik banyak

yang berhenti tanpa memberitahu kepada pemilik lembaga pendidikan non formal tersebut.

Upah dibawah upah minimum tentu merugikan tenaga pendidik karena tidak terpenuhinya hak tenaga pendidik, maupun berhentinya tenaga pendidik tanpa memberitahu pemilik lembaga pendidikan non formal tentu merugikan bagi pemiliknya karena kehilangan tenaga pendidik, padahal perjanjian kerja telah disepakati. Ini merupakan permasalahan hukum yang berujung pada bahwa tidak ada perlindungan hukum dalam perjanjian kerja pada lembaga pendidikan non formal di Kabupaten Indragiri Hilir.

Apabila perlindungan hukum tersebut tidak dapat terpenuhi baik pihak tenaga kerja pendidik maupun lembaga pendidikan non formal tentu perlu dilakukan upaya hukum sebagai wujudkan bekerjanya hukum dalam rangka memberika perlindungan hukum bagi para pihak. Menurut penulis upaya hukum tersebut dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Tenaga pendidik.

Tenaga pendidik dapat melakukan upaya hukum terkaitnya diterimanya upah dibawah upah minimum, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur sanksi bagi pengusaha yang tidak melaksanakannya yaitu upaya hukum pidana. Hal ini diatur Pasal 185 ayat (1) “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, **Pasal 90 ayat (1)**, Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi

pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Berdasarkan pasal diatas terkait dengan upah minimum adalah pelanggaran terhadap Pasal 90 ayat (1) yang berbunyi “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89” misalnya yang diatur dalam Pasal 89 ayat (1) berbunyi “Upah minimum dapat terdiri atas: upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum terhadap para pihak dalam perjanjian kerja pada Lembaga Pendidikan Non formal ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di kota Tembilahan adalah para pihak tidak mendapat perlindungan hukum yaitu dalam perjanjian kerja tersebut pihak tenaga pendidik tidak mendapat perlindungan hukum dalam upah yang diterima tidak sesuai dengan upah minimum. Hal ini bertentangan Pasal 90 Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
2. Upaya hukum yang dapat dilakukan apabila para pihak tidak mendapatkan perlindungan hukum dalam perjanjian kerja pada Lembaga Pendidikan Non formal ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah untuk tenaga pendidik dapat melakukan upaya hukum terkaitnya diterimanya upah dibawah upah minimum, yaitu upaya hukum pidana sebagaimana diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 203 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur sanksi bagi pengusaha yang tidak melaksanakannya yaitu upaya hukum pidana. Hal ini diatur Pasal 185 ayat (1)

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Sebelum memulai pekerjaan Melakukan perjanjian secara tertulis kepada para pihak terkait dengan hak dan kewajiban yang akan dilaksanakan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah :

1. Pemilik lembaga pendidikan non formal dalam perjanjian kerjanya harus tetap memberikan upah sesuai dengan upah minimum agar tidak melanggar ketentuan pidana yang diatur dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Upaya yang dilakukan oleh pihak tenaga pendidik maupun pemilik lembaga pendidikan non formal sebaiknya jalan terakhir karena lebih mengedepan masyarakat agar tercapai tujuan perjanjian kerja yang dibuat yaitu untuk kepentingan bersama. Pemilik lembaga pendidikan non formal memberikan upah kepada tenaga penunjang dalam dunia pendidikan nonformal berdasarkan ketetapan upah standar dalam sistem pengupahan guru di lembaga pendidikan non formal.

Pemilik lembaga pendidikan seharusnya terus memperhatikan apa saja yang di butuhkan demi menunjang kemajuan dari sebuah lembaga pendidikan baik yang menyangkut dengan sarana prasarana maupun mutu dari lembaga pendidikan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku-Buku

Mukti Fajar ND & Yulianto AChmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta 2010.

M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjaian*, Alumni, Bandung, 1989.

Nindyo Pramono, *Hukum Komersil*, Pusat Penerbitan UT, Jakarta, 2003.

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2006.

S. Wisni Septiani & Mulyadi, *Memaknai Kembali Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik Pendidikan Nonfrmal*, PT.Guru Bangsa, Jakarta, 2007.

R.Subekti, *hukum perjanjian*, pembimbing masa, Intermedia, Jakarta, 1989
Fakultas Hukum Universitas Islam Indragiri, *panduan dan pedoman penulisan alif Riau*, Pekanbaru 2018

Suharsimi Ariskunto, *Prosudur Penelitian*, Rinek Cipta, Jakarta 2002

Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberti, Yogyakarta, 1985.

M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni. Bandung, 1986

R. Subekti, R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradya Paramitha Jakarta, 2004

Mariam Darus Badruzaman, Sutan Remy Sjahdeini, dkk, *Komplikasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001

Mariam Darus Badruzaman, *KUH Perdata Buku II Hukum Perikatan dengan Penjelasannya*, Alumni, Bandung, 1993

Satjipto Raharjo, *membedah hukum progresif*, Kompas, Jakarta, 2006

Rodiyah, *aspek demokrasi pembentukan pembangun daerah dalam aspek sosio legal*, Undip Semarang 2012

Sudijono Sasro Atmojo, *sistem peradilan pidana progresif, alternatif dalam penegakan hukum*, PT.Citra, Jakarta 2002

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2006

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2005

Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni, Bandung, 1977

B. Artikel dan Jurnal

Widya Ayu Puspita, *Pembinaan PTK-PNF Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas SDM*, Jurnal J/miah VISI PTK-PNF, Vol.2, No.1- 2007.hal 32

jurnal hukum vol 14 nomor 2 edisi april 2007 universitas islam indonesia, jogjakarta, 2007 hal 209

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

D. Internet

www.langkah.pembelajaran.pendidikan.nonformal.com 2019

www.gubunginformasi.com/infopendidikan.nonformal



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau