

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di era pembangunan nasional saat ini, masalah ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah penting sebagai sumber pembangunan Bagi Negara Republik Indonesia. Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan banyaknya pengangguran sangat berpengaruh terhadap masalah ketenagakerjaan. Tenaga kerja merupakan sarana yang dominan dalam kehidupan suatu bangsa, oleh karena itu tenaga kerja juga dapat dikatakan sebagai faktor penentu bagi kemajuan suatu bangsa.

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Merujuk pada pasal tersebut mengharuskan dan mewajibkan pemerintah Indonesia agar melindungi warganya dalam hal ketenagakerjaan dan perburuhan.

Di dunia kerja, setiap orang membutuhkan adanya interaksi atau hubungan dengan orang lain, baik bagi pemberi kerja maupun bagi pekerja. Hubungan tersebut dikenal dengan istilah hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka 15 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat menjadi UU Ketenagakerjaan), hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.

UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam suatu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dibuat berdasarkan perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan.

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja pada diri sendiri atau bekerja pada orang lain atau terikat hubungan kerja yang berada dibawah perintah pemberi kerja dan jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>1</sup>

Anak-anak adalah generasi penerus bangsa, mereka merupakan calon-calon pengganti pemimpin bangsa, beban berat bangsa ini ada di pundak mereka. Apabila kita memimpikan suatu masa depan yang menyenangkan, tentunya anak-anak kita sekarang seharusnya juga mendapat kesenangan yang sesuai dengan kapasitasnya sebagai anak-anak. Misalnya memiliki tempat bermain, pendidikan, jaminan kesehatan, dan lain sebagainya yang layak untuk mereka, sebagai perwujudan rasa tanggung jawab kita terhadap kelangsungan hidup bangsa.

Perjanjian kerja disebutkan dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Pengertian hubungan kerja sendiri adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa, karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginan dalam perjanjian sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan yang dikenal dengan istilah “kebebasan berkontrak”. Dengan adanya perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hubungan hukum

---

<sup>1</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Pradya Paramita, cet 2, 2007) h. 12

yang disebut hubungan kerja, dan sejak itulah mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perdata.

Isi dari perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maksudnya apabila di perusahaan telah ada peraturan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Perjanjian kerja memegang peranan penting dan merupakan sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik dalam praktek sehari-hari, maka perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku bagi pekerja dan pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha harus mampu memenuhi semua yang telah tercantum dalam isi perjanjian.

Perjanjian kerja timbul berdasarkan perserikatan antar dua belah pihak yang menyatukan atau mengikatkan diri pada suatu kepentingan. Asas dalam suatu perjanjian harus dilandasi dengan adanya unsur kerelaan/ridho dan tidak diperkenankan adanya pemaksaan. Perjanjian dibuat harus berdasarkan kesepakatan dari kedua belah pihak. Sedangkan, berdasarkan Pasal 69 UU Ketenagakerjaan yang melakukan persetujuan adalah orang lain atau orangtua/wali yang berkepentingan dalam suatu perjanjian yang akan dibuat.

Berdasarkan paparan peneliti diatas, secara singkat bahwa seiring perkembangan zaman semakin banyak ditemukan seorang pekerja yang masih dibawah umur dan dari berbagai macam

pekerjaan. Hal ini menyebabkan pula semakin banyaknya penyimpangan terhadap asas kepribadian dalam suatu perjanjian kerja jika dilihat dari Pasal 69 UU Ketenagakerjaan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengkajinya dalam bentuk Penelitian dengan judul : **“Perjanjian Kerja Untuk Anak Dibawah Umur Menurut Ketentuan Pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

- a. Mengapa asas kepribadian dalam perjanjian kerja tersebut tidak bersifat mutlak?
- b. Mengapa Pasal 69 UU Ketenagakerjaan merupakan pengecualian terhadap asas kepribadian?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui tentang asas kepribadian dalam perjanjian kerja tersebut tidak bersifat mutlak.
- b. Untuk mengetahui apakah ketentuan Pasal 69 UU Ketenagakerjaan merupakan pengecualian terhadap asas kepribadian.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat dari segi teoritis yaitu memberikan sumbangsih bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya hukum perdata yang menyangkut tentang penyimpangan asas kepribadian dalam perjanjian kerja pada ketentuan Pasal 69 UU Ketenagakerjaan.
- b. Manfaat dari segi praktis yaitu memberikan masukan dalam mendukung pembentukan dan pengembangan peraturan perundang-undangan sebagai bentuk kebijakan pemerintah, yang efektif dan berimbang dalam mengakomodasi kepentingan masyarakat.

#### **1.5. Metode Penelitian**

##### **1.5.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksudkan adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).<sup>2</sup> Dalam hal ini mengenai Penyimpangan Asas Kepribadian Dalam Perjanjian Pada Ketentuan Pasal 69 UU Ketenagakerjaan.

---

<sup>2</sup> Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta: 2010, h. 34

### 1.5.2 Metode Pendekatan

#### a. Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Metode pendekatan perundang-undangan digunakan untuk memahami hirarki perundang-undangan dan asas-asas yang ada didalam peraturan perundang-undangan. Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.<sup>3</sup>

#### b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Hal itu dilakukan karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi.<sup>4</sup>Dalam hal ini terkait dengan Penyimpangan Asas Kepribadian Dalam Perjanjian Pada Ketentuan Pasal 69 UU Ketenagakerjaan.

### 1.5.3 Sumber dan Jenis Bahan Hukum

**Bahan Hukum Primer** adalah peraturan yang memiliki otoritas hukum yang ditetapkan oleh suatu organ kekuasaan pemerintah, yang meliputi undang-undang yang dibuat

---

<sup>3</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta: 2010, h.133.

<sup>4</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, h. 95

parlemen, putusan-putusan pengadilan, dan peraturan eksekutif/ administratif.<sup>5</sup> Sumber hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, dan konvensi. Bahan hukum primer yang menjadi acuan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- c. Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi nomor Kep. 115/Men/VII/2004 tentang Perlindungan bagi Anak yang Melakukan Pekerjaan Untuk Mengembangkan Bakat dan Minat.

**Bahan Hukum Sekunder** yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum, dan jurnal-jurnal hukum. Disamping itu juga, kamus-kamus hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan petunjuk kepada peneliti semacam petunjuk ke arah mana peneliti melangkah.<sup>6</sup> Sumber hukum sekunder meliputi RUU, laporan penelitian, makalah, buku, dll.

**Jenis bahan hukum** yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum sekunder, dengan memperoleh data langsung melalui penelusuran kepustakaan atau dokumentasi.

---

<sup>5</sup> Peter MahmudMarzuki, *Op. Cit.*, h.181.

<sup>6</sup> Peter MahmudMarzuki, *Op. Cit.*, h.181.

#### **1.5.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Dalam penelitian hukum normatif (*normative legal research*), bahan hukum primer berupa perundang-undangan dikumpulkan dengan metode inventarisasi dan kategorisasi. Bahan hukum sekunder dikumpulkan dengan sistem kartu catatan (*card system*), baik dengan kartu ikhtisar (memuat ringkasan tulisan sesuai aslinya, secara garis besar dan pokok gagasan yang memuat pendapat asli peneliti), kartu kutipan (digunakan untuk memuat catatan pokok permasalahan), maupun serta kartu ulasan (berisi analisis dan catatan khusus peneliti).

#### **1.5.5 Teknik Analisis Bahan Hukum**

Bahan hukum yang telah disusun tersebut dianalisis dengan normatif preskriptif sehingga akan diperoleh jawaban atas rumusan masalah yang diajukan. Analisis normatif preskriptif dilakukan dengan cara mensistematisasi, megharmonisasi dan menafsirkan bahan hukum yang digunakan. Kemudian bahan hukum tersebut dianalisis menggunakan logika deduktif yakni menganalisis dari hal yang bersifat umum kepada hal yang bersifat khusus.

## 1.6. Pertanggungjawaban Sistematika

Pertanggungjawaban penelitian penulisan skripsi ini dibagi menjadi 4 (empat) bab, yaitu sebagai berikut :

**Bab I**, merupakan bagian pendahuluan yang menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian yang dibagi menjadi lima sub bab yaitu jenis penelitian, metode pendekatan, sumber dan jenis bahan hukum, teknik pengumpulan bahan hukum, dan teknik analisis bahan hukum, kemudian yang terakhir pertanggungjawaban penelitian.

**Bab II**, merupakan bagian tinjauan pustaka yang memuat beberapa konsep tentang Tinjauan Umum Perjanjian, Tinjauan Terhadap Perjanjian dalam Pasal 69 UU Ketenagakerjaan yang dalam hal ini menjelaskan lebih rinci mengenai Asas Kepribadian yang terdapat dalam perjanjian.

**Bab III**, dalam bab ini penulis akan membahas dan menjawab rumusan masalah mengenai apakah asas kepribadian dalam perjanjian kerja bersifat mutlak dan Apakah Pasal 69 UU Ketenagakerjaan merupakan pengecualian terhadap asas kepribadian.

**Bab IV**, merupakan bagian penutup yang memuat kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.