



SEBUAH STUDI MENGENAI IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA YANG MENYIMPANG DARI PERUNDANG-UNDANGAN DIKAITKAN DENGAN MORALITAS

Mikael Brian

(Mahasiswa Program S2 Magister Ilmu Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: mikaelbriaan@gmail.com)

Tundjung Herning Sitabuana

(Corresponding Author)

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Doktor (Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro)

(E-mail: tundjunghidayat@yahoo.com)

Abstract

The use of fixed-time employment agreements is commonplace in Indonesia. However, some companies use term employment agreements to make a profit. Many companies do not realize that taking profits by monopolizing workers on fixed-time employment agreements is a violation of the rights of workers who work in the company. The extension of the fixed-time work agreement must be in accordance with the applicable laws and regulations, particularly Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. However, as mentioned by the author, many companies applying for work contract extensions still deviate from the law. The author uses the juridical normative research method, namely in the activities of describing legal norms, formulating legal norms, and implementing legal norms, they provide research on understanding the normative problems faced by normative law. Therefore, in this article, the author will analyze the implementations of the work agreement that deviates from the legal provisions and conduct a more in-depth study, if this happens, the company and workers will get the legal consequences. In this journal, the author tries to elaborate the relationship between the invalid fixed-term employee agreement and morality.

Keywords: *fixed-term employment agreements, morality, industrial relation*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Kesatuan Republik Indonesia didirikan berdasarkan Undang-Undang Dasar yang telah disahkan tanggal 18 Agustus 1945. Undang-Undang Dasar 1945 menetapkan tujuan-tujuan kebangsaan yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Pembukaan tersebut telah direvisi sebanyak empat kali dan diberi nama Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tujuan negara adalah kepentingan utama struktur bangsa. Dari pembentukan undang-undang tersebut, sebuah negara diatur sebagai aturan untuk mengatur negara dan tatanan kehidupannya.

Tujuan negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan darah seluruh Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan berpartisipasi dalam penyelenggaraan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Kemudian dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tujuan negara dituangkan dalam isi atau teks. Pelaksanaannya dalam bentuk berbagai peraturan perundang-undangan sebagai hukum tidak bergerak yang dalam wujud hukum yang bergerak menjadi pemerintahan berdasarkan hukum.¹ Salah satu bentuk penyelenggaraan pemerintah sesuai dengan Undang-Undang Dasar adalah pengaturan ketenagakerjaan.

Dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup, manusia selalu membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga dapat dikatakan manusia sebagai makhluk sosial. Mengenai perbuatan hukum, misalnya dalam kasus sewa menyewa, orang membutuhkan orang lain untuk menyewakan barang sewaan, dan sebagian lagi membutuhkan orang lain untuk menyediakan barang sewa. Tentu hal ini akan memicu terjadinya suatu peristiwa yang akibatnya diatur oleh undang-undang. Ini bisa disebut peristiwa hukum.

Saat ini, hubungan antara setiap subjek hukum menjadi semakin tak terelakkan, dan manusia saling membutuhkan. Subjek hukum sendiri meliputi dua, yaitu orang dan badan hukum. Hubungan hukum antara seseorang dengan badan hukum dapat berbentuk mengikat dalam suatu perjanjian kerja yang memuat syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perjanjian kerja. Dalam UU Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur pengertian perjanjian kerja, tetapi juga mengatur mekanisme pelaksanaan perjanjian kerja di perusahaan.

Perusahaan tidak bisa dijalankan hanya oleh satu orang. Pengusaha mutlak membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan setiap departemen dalam perusahaan. Dalam interaksi antara pengusaha dan pekerja terdapat unsur-unsur

¹ L.J. van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Pradnya Paramitha, 1978), 12

seperti upah, pesanan, dan hubungan kerja yang tidak dapat dipisahkan. Setelah buruh dan manajemen mencapai kesepakatan kerja, maka terjalin hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja.

Kita tahu bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan tidak pasti. "Undang-Undang Ketenagakerjaan" memberikan definisi dan pengaturan penerapan kedua masalah ini. Perjanjian kerja waktu tetap pada dasarnya merupakan alternatif sementara dalam bentuk peraturan ketenagakerjaan. Perjanjian kerja ini berlaku paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali, dengan jangka waktu paling lama satu tahun.

Pemutusan hubungan kerja adalah hal yang normal. Hal yang wajar bagi perusahaan untuk melakukannya untuk memenuhi kondisi efektif perusahaan. Perusahaan harus mempertimbangkan semua aspek pekerja yang berhenti bekerja untuk mempertimbangkan kembali cara-cara untuk mencapai kondisi tersebut.

Dari segi filosofis yuridis, kedudukan pekerja tidak sama dengan kedudukan pengusaha, karena terdapat hubungan atasan atau hubungan bawahan, sehingga kedudukan pemberi kerja selalu lebih tinggi dari pada pekerja. Begitu pula pengusaha dalam tata kelola tidak boleh sembarangan, meski sesuai dengan kondisi fasilitas penunjang harus konsisten dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada.

Berdasarkan dinamika persoalan yang telah penulis narasikan, penulis tertatik untuk menulis suatu jurnal yang berjudul 'Sebuah Studi Mengenai Implementasi Perjanjian Kerja yang Meyimpang dari Perundang-Undangan Dikaitkan dengan Moralitas'

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kaitan perjanjian kerja yang diperpanjang melebihi ketentuan perundang-undangan terhadap moralitas?

C. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang memberi pemahaman terhadap permasalahan norma yang dialami oleh ilmu hukum dogmatif dalam kegiatannya mendeskripsikan norma hukum, merumuskan norma hukum dan menegakkan norma hukum (praktik yudisial). Penelitian ini diharapkan mampu menjawab secara rinci dan sistematis, serta menyeluruh mengenai penerapan dissenting opinion dalam peradilan di Indonesia.

2. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan sebagai bahan penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Bahan hukum primer: peraturan perundang-undangan.
- b. Bahan hukum sekunder: buku-buku dan karya tulis ilmiah.

II. PEMBAHASAN

A. Teori Perlindungan Hukum

Hadirnya hukum dalam masyarakat dapat dijadi sebagai sarana untuk mengkoordinasikan atau mengintegrasikan hal-hal atau kepentingan-kepentingan yang biasanya bertentangan satu sama lain. Hukum sendiri harus bisa menjelma ke dalam kehidupan bermasyarakat tersebut agar bisa menekan pertentangan-pertentangan yang seminimal mungkin. Hal ini menjadikan hukum sebagai peraturan perilaku tingkah laku manusia.

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan martabat dan pengakuan hak asasi manusia yang dinikmati oleh



subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang sewenang-wenang.

Menurut Philipus M. Hadjon terdapat dua cara perlindungan hukum, yaitu:

1. Sarana perlindungan hukum preventif, yaitu pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.
2. Sarana perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia.

Perlindungan hukum mempunyai makna perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Berdasarkan ilmu hukum, hak disebut juga hukum subjektif. Hukum subjektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum objektif.²

Perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan berdasarkan diskresi. Perlindungan hukum represif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.³

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan

² Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006) 13

³ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014) 54

perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁴

R. La Porta dalam *Journal of Financial Economics*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*). Bentuk nyata dari perlindungan hukum tersebut adalah adanya lembaga-lembaga kepolisian, kejaksaan, pengadilan, maupun lembaga penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang ada.

Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum secara preventif dan represif. Perlindungan hukum secara preventif dapat dilakukan dengan cara menaati segala peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja). Perlindungan hukum preventif dilakukan agar tidak terjadi perselisihan kepentingan dan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dalam kasus ini, di mana perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu tidak sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku dan adanya pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerjanya. Sedangkan perlindungan hukum secara represif dapat dilakukan dengan cara melakukan perundingan bipartit, tripartit ataupun melalui ranah PHI.

B. Teori Moralitas Hukum

Moralitas dapat dianggap sebagai cerminan dari kehendak seseorang yang dengan sekenak hatinya memerintahkan atau melarang perbuatan-perbuatan tertentu tanpa mendasarkan atas sesuatu yang instrintik dalam perbuatan manusia sendiri atau pada hakikatnya manusia dikenal

⁴ Ibid, hlm. 69

dengan sebagai aliran positivisme moral. Semua moralitas bertumpu pada hukum positif sebagai lawan hukum kodrat.

Menurut Kant moralitas adalah kesesuaian sikap dan perbuatan kita dengan norma hukum batiniah kita, yakni apa yang kita pandang sebagai kewajiban itu. Moralitas akan tercapai apabila kita menaati hukum lahiriah bukan lantaran hal itu membawa akibat yang menguntungkan kita atau takut pada kuasa sang pemberi hukum, melainkan kita sendiri menyadari bahwa hukum itu merupakan kewajiban kita.⁵

1. Moralitas Sebagai Kebiasaan Manusia

Teori yang mengatakan bahwa semua moralitas itu sekedar kebiasaan saja, sudah lama tersebar, yakni sejak zaman para sofis dan kaum skeptik pada zaman Yunani kuno. Ada yang mengira bahwa moralitas itu dipaksakan oleh orang-orang pandai dan berpengaruh untuk menundukan rakyat biasa. Terhadap tekanan, pendapat umum dan tradisi, orang biasa menerima hukuman moral dan mau memakai rantai belunggu yang telah dibuatkan untuknya. Dan hanya beberapa pemberani yang berani berjuang dan dapat merdeka. Inilah filsafat dan dunia pemberontak dalam bidang moral.

Menurut Nietzsche pada awalnya tidak ada hal yang baik dan hal yang buruk. Yang ada hanya yang kuat dan yang lemah. Yang kuat dengan kejantannya, dengan kekuatannya, dengan kelicikannya, dengan kenekatannya menghina yang lemah, yang seperti perempuan, yang sabar, patuh, ramah tamah, dan lembut. Yang lemah takut kepada yang kuat. Masing-masing golongan memuja sifatnya masing-masing, dan menghukum golongan lain. Munculah perbedaan antara moralitas

⁵ Lili Tjahjadi, *Hukum Moral: Ajaran Immanuel Kant Tentang Etika dan Imperatif Kategoris*, (Yogyakarta: PT. Kanisius, 1991) 47

bendoro dan moralitas budak. Dalam hal ini yang kuat adalah sang pemberi kerja atau pengusaha dan yang lemah adalah si pekerja.

Auguste Comte, pendiri aliran positivisme, memandang etika sebagai bagian sosiologi yang di anggap sebagai ilmu tertinggi. Kebiasaan moral muncul dari kebiasaan sosial dan terus berubah bersama perbuatan-perbuatan yang terdapat di masyarakat.

Hukum moral tentu saja berbeda bagi setiap orang. Tidak ada moral yang bersifat universal.

2. Moralitas Bersumber dari Hukum Negara

Rousseau mengatakan bahwa sebelum manusia mengorganisasi dirinya ke dalam masyarakat politik, tidak ada hal yang baik dan buruk. Negara sendiri bukanlah masyarakat kodrat, melainkan hasil *social contract*, persetujuan yang sama sekali konvensional, yang dengan itu manusia mengorbankan sebagian hak-hak kodratnya untuk menyelamatkan hak-hak kodrat lainnya. Pada saat masyarakat sipil terbentuk, masyarakat ini memerintahkan dan melarang perbuatan-perbuatan tertentu guna tercapainya *common good*. Inilah saat munculnya hal baik dan hal buruk. Jadi, tidak ada perbuatan yang baik dan buruk menurut hakikatnya, tetapi hanya karena diperintahkan atau dilarang oleh negara. Jadi, teori ini menyamakan moralitas dengan *civil legality*.

Apabila negara membuat moralitas, negara dapat mengubah atau menghapuskan moralitas. Tetapi negara negara tidak dapat menghapus atau mengubah moralitas, maka negara tidak membuat moralitas.

3. Moralitas Sebagai Pemilihan Bebas Tuhan



Bila moralitas itu bukan hasil konvensi manusia, sumbernya harus terdapat Tuhan. Scotus berpendapat bahwa semua keharusan datangnya dari kehendak Tuhan yang mutlak merdeka dan perbuatan serong atau perzinahan dan pembunuhan pada hakikatnya buruk bagi manusia sebagai sesuatu yang berlawanan dengan kodratnya. Tetapi perbuatan perbuatan tersebut tidak akan buruk andai kata dulu tuhan tidak pelarangnya.

Benar bahwa moralitas itu bergantung pada kepada tuhan dan bahwa kehendak tuhan itu bebas. Tuhan memerintahkan perbuatan baik dan melarang perbuatan buruk tidak sembarangan dan tidak semaumanya. Kehendak tuhan bergantung kepada intelek nya. Kehendak dan intelek bergantung pada hakikatnya.

Apabila moralitas bergantung pada pemilihan Tuhan yang serba sembarangan dan semaumaunya, mungkin sekali dia menentukan aturan-aturan moralitas yang ada sekarang berakhir pada saat tertentu, dan diganti dengan yang lainnya yang bertentangan. Bila benar demikian berarti Tuhan sendiri akan membuat manipulasi-manipulasi, tipuan tipuan tentang moralitas dan manipulasi-manipulasi atas dirinya sendiri sebagai sumber moralitas.

C. Kaitan Perjanjian Kerja yang Diperpanjang Melebihi Ketentuan Perundang-Undangan Terhadap Moralitas

Perjanjian kerja waktu tertentu pada pokoknya adalah alternatif yang dibuat dalam bentuk aturan tenaga kerja dalam hal-hal yang sifatnya sementara, dapat disebut sementara karena mempunyai masa waktu. Hal ini dapat terjadi karena banyak permasalahan di dalam aspek tenaga kerja yang tidak kredibel maupun tindakan pengusaha yang sewenang-wenang.

Pengaturan mengenai perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di dalam



pasal tersebut menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Di Indonesia banyak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang demikian, sehingga ditemukan suatu *gap* antara *das sollen* dan *das sein*. Hal ini dilakukan semata-mata untuk mencari keuntungan tertentu. Keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan yaitu berupa:

1. Mengakhiri hubungan kerja mudah karena pekerja dianggap ada pembatasan waktu kerja. Maksudnya, setelah habis masa waktu kontrak, maka dapat dianggap berakhir hubungan kerjanya;
2. Dilihat dari segi ekonomi, apabila hubungan kerjanya berakhir dengan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu, pengusaha tidak perlu membayar uang pesangon, sehingga perusahaan memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu melebihi dari ketentuan yang berlaku agar pekerja tetap menjadi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu.

Penulis berpendapat bahwa perlindungan hukum yang seharusnya berlaku pada setiap pekerja malah menjadi nihil atau kurang karena adanya *bargaining position* dari pekerja yang rendah untuk menerima perjanjian yang telah baku dibuat oleh perusahaan. Hal ini sering terjadi karena dalam membuat perjanjian kerja, seringkali pengusaha hanya berpedoman pada hukum perjanjian di Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang sifatnya terbuka, di mana para pihak dapat membuat perjanjian asalkan sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar asas dan kesusilaan.

Penulis juga berpendapat bahwa jika undang-undang menetapkan bahwa perjanjian kerja sampai 3 tahun, maka tidak perlu membatasi jumlah perpanjangannya, selama tidak melebihi 3 tahun. Misalnya, perusahaan tidak mengetahui keterampilan, keterampilan, dan kepribadian pekerja yang



direkrut, maka perusahaan dan pekerja menandatangani perjanjian kerja enam bulan terlebih dahulu. Ternyata dalam waktu enam bulan, para pekerja tersebut memiliki keterampilan, keterampilan dan karakter yang baik, kemudian perjanjian kerja mereka diperpanjang satu kali. Pada saat perpanjangan perjanjian kerja, pekerja tetap mempertahankan keterampilan, keterampilan dan kepribadian, serta produktivitas yang baik, namun perusahaan tidak dapat memperbaharui kembali perjanjian kerja tersebut karena undang-undang telah menetapkan bahwa perpanjangan perjanjian kerja hanya dapat dilakukan satu kali.

Dalam dunia ketenagakerjaan tentu ada saja pemikiran atau interpretasi bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperjanjikan dengan tidak didasarkan pada jenis pekerjaan maupun tidak diperhatikannya ketentuan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, meskipun hal tersebut sudah dijelaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh aspek ketidaktahuan oleh masing-masing pihak, bisa dari pihak pemberi kerja maupun dari pihak pekerja. Ketidaktahuan tersebut dapat berasal dari para pekerja yang murni atau benar-benar tidak tahu mengenai hal tersebut sejak awal mulai bekerja di suatu perusahaan dan juga dapat berasal dari ketidakpahaman para pekerja mengenai setiap klausul yang ada di dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

Perjanjian kerja pada hakikatnya merupakan suatu perjanjian yang harus disepakati oleh pekerja dan pengusaha. Namun, sebelum terjadi kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, hendaknya ada musyawarah terlebih dahulu bagaimana perjanjian kerja tersebut akan dilaksanakan. Sehingga di kemudian hari tidak ada permasalahan yang akan terjadi mengenai sengketa perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang bersangkutan.

Hal ini berkenaan dengan aspek moral yaitu tidak dipenuhinya hak pekerja yang seyogianya didapatkan oleh pekerja. Hak tersebut berupa

pesangon, di mana pengaturan perhitungannya telah diatur di dalam undang-undang. Penulis berpendapat bahwa manusia tak bermoral merupakan perwujudan sikap yang tidak dapat dibenarkan oleh sosial/masyarakat maupun oleh hukum.

Moralitas tidak hanya berputar mengenai sikap atau perlakuan pengusaha terhadap pekerjanya selama masih ada hubungan kerja di antara mereka. Tetapi juga berputar mengenai perlakuan pengusaha di saat pekerjanya mengalami suatu pemutusan hubungan kerja. Di mana seyogianya pekerja mendapatkan uang pesangon sebagai uang yang dapat penulis gambarkan sebagai penyambung hidup pekerja sembari pekerja mencari pekerjaan yang baru.

Pekerja juga harus menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya (jika mempunyai) selama proses mencari pekerjaan baru. Jadi, uang pesangon tersebut dapat digunakan sebagai penyambung hidup. Akan berbeda cerita apabila perusahaan telah merekomendasikan pekerja yang diputus hubungan kerjanya kepada perusahaan lain dan yakin akan diterima. Atau perusahaan dapat memastikan bahwa setelah keluar dari perusahaan pertama, akan langsung mendapat pekerjaan yang baru.

Perjanjian kerja yang diperpanjang melebihi ketentuan berlaku juga seharusnya otomatis menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun kata otomatis menjadi perjanjian kerja waktu tertentu dapat berarti dua hal:

1. Apabila perusahaan beritikad baik, pekerja dapat otomatis ditetapkan menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Bila dilihat dari undang-undang, memang seharusnya otomatis menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu demi hukum;
2. Perusahaan bisa saja tidak berpikir seperti yang ada di poin 1. Agar dapat berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, pekerja membutuhkan bantuan pengadilan. Sebaiknya, pekerja mengajukan gugatan ke pengadilan agar dinyatakan sebagai



pekerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*).

Hak pekerja tidak seharusnya dipermainkan oleh perusahaan dengan cara memperpanjang perjanjian kerja di luar dari ketentuan perpanjangan yang berlaku dan ada di dalam undang-undang.

Dengan adanya moral dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, dapat pula terjadi suatu *common goods* yang dapat menjadi suatu contoh bagi pihak-pihak lain yang juga sedang memiliki hubungan kerja. Tidak sebatas itu, adanya moral juga dapat menumbuhkan suatu hubungan kerja yang lebih serasi lagi di antara kedua belah pihak. Moralitas dapat tercipta apabila kedua belah pihak tahu dan paham akan apa yang mereka kerjakan.

Terciptanya moralitas juga dapat menjunjung terciptanya pula tiga nilai hukum yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch, yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Akibat dari terciptanya hal demikian juga berpengaruh terhadap unsur harmonis yang akan ada dalam suatu hubungan hukum, dalam hal ini yaitu hubungan kerja antara buruh dan pengusaha. Akan menjadi suatu hal yang indah apabila kesemua hal itu dapat tercipta dalam suatu hubungan keraj.

Moralitas ekstrinsik ialah penilaian baik buruk atas tindakan manusia yang didasarkan melulu dalam konformitasnya atau kesesuaiannya dengan hukum positif atau perintah.⁶ Hobbes mengatakan bahwa baik atau buruk (*good and evil*) mulai dengan adanya hukum. Moralitas ekstrinsik ialah nilai moral yang difondasikan pada hukum positif atau hukum mutlak dari Tuhan. Dengan kata lain pelanggaran terhadap hukum positif, dalam hal ini adalah undang-undang, juga merupakan pelanggaran terhadap moral.

⁶ Agustinus W. Dewantara, *Filsafat Moral*, (Yogyakarta: PT. Kanisius, 2017) 46



Descartes juga berpandangan bukan hanya bahwa *right or evil* (nilai moral) tergantung pada kesetiaan akan akal budi (rasio manusia), tetapi juga bahwa rasio (soal *reasonable and unreasonable* manusia) tergantung *pada free decree of God*.⁷

Tidak hanya itu, moralitas juga berhubungan dengan etika. Etika merupakan suatu hal yang berbeda dengan etika. Etika berkaitan dengan moral, namun etika berkaitan dengan hal kesopanan tanpa menyinggung moral sama sekali. Seorang pengusaha yang beretika dan dapat dikatakan sebagai pengusaha yang benar adalah pengusaha yang tidak hanya mementingkan perusahaannya saja, tetapi juga mementingkan kepentingan pekerjanya. Kepentingan pekerja dapat berupa gaji, lembur, hari libur, waktu istirahat, dan juga pemberian pesangon.

Dilihat dari pengusaha yang tidak memberikan pesangon, dapat direfleksikan bahwa pengusaha tersebut tidak memiliki etika yang seharusnya setiap pengusaha punya. Etika pengusaha dapat digambarkan melalui hal-hal kecil seperti perlakuan pengusaha terhadap pekerja semasa memiliki hubungan kerja sampai saat dimana hubungan kerja tersebut berakhir atau diakhiri.

Di lain hal, keuntungan perusahaan yang telah penulis sebutkan di atas hanyalah suatu keuntungan belaka, yang didapatkan dengan cara melanggar hukum. Perusahaan juga tidak dapat menjalankan aktivitas perusahaan mereka selama itu tanpa adanya campur tangan dari pekerja itu sendiri.

Etika tidak hanya bersoal jawab dengan tindakan manusia secara lahiriah, akan tetapi ia juga menyelidiki motivasi yang mendasari tindakan tersebut. Maka dari itu, motivasi perusahaan yang memperpanjang perjanjian kerjanya melebihi dari undang-undang merupakan hal yang tidak dapat digolongkan kepada etika.

⁷ Ibid.

Etika pada hakikatnya diproduksi oleh akal budi manusia. Etika merupakan ilmu tentang hidup yang baik.⁸ Apabila tidak ada etika, maka tidak ada keserasian yang timbul dari hubungan antarmanusia tersebut. Tidak adanya etika juga dapat memperkosa hak-hak pekerja yang seharusnya mereka dapatkan. Etika seharusnya tumbuh dan berkembang secara lurus linear bersama dengan hubungan kerja yang telah terjalin antara kedua belah pihak yang bersangkutan.

Namun, pada kenyataannya kembali lagi kepada tidak adanya kesinambungan antara *das sollen* dan *das sein*. Hal ini menjadi suatu hal yang dapat dikatakan umum terjadi di Indonesia, khususnya di bidang ketenagakerjaan.

Perintah moral pada dasarnya yaitu melakukan yang baik dan menghindari yang jahat. Thomas Aquinas berpendapat sebenarnya kita mengetahui apa yang baik dan apa yang jahat dari sesuatu yang dinamakan hukum kodrat. Hukum kodrat sendiri diketahui melalui akal budi kita.⁹ Hidup sesuai kodrat atau realita merupakan suatu kewajiban.

Keadilan yang absolut harus dijunjung tinggi oleh setiap subjek hukum. Dalam rangka mencari keadilan yang absolut tersebut, diperlukan suatu moralitas yang dikaitkan dengan perbuatan hukum yang dilakukan oleh setiap subjek hukum yang bersangkutan.

Penulis membedakan pengertian *lex divina* dengan moralitas sesungguhnya. *Lex positivis* lah yang seharusnya ada di dalam hubungan kerja ini. *Lex positivis* merupakan penerapan *lex naturalis* (akal manusia) ke dalam kehidupan manusia. Tentu saja dalam membuat suatu perjanjian kerja dibutuhkan akal atau rasio manusia.

Actus humanus adalah syarat perbuatan moral. Artinya, etika berada dalam lapangan perbuatan manusiawi. *Actus humanus* meneguhkan predikat

⁸ Franz Magnis Suseno, *Tiga Belas Model Pendekatan Etika*, (Yogyakarta: PT. Kanisius, 1997) 39

⁹ Wahono, "Perjalanan Menuju Kebahagiaan Sejati (Filsafat Moral Thomas Aquinas)", *Jurnal Filsafat*, (1997), 8.

manusia sebagai makhluk rasional. Rasionalitaslah yang membedakan secara sangat mendasar manusia dengan makhluk hidup yang lain. Dengan demikian kita juga dapat berkata bahwa manakala rasionalitas manusia “mandeg” atau tersumbat, tindakannya tidak termasuk ke dalam kategori moral.¹⁰

Akal dan rasio manusia inilah yang dapat menimbulkan moralitas yang tentu saja membawa hal positif di dalam suatu hubungan kerja. Tidak hanya hal positif, namun juga menimbulkan keharmonisan di antara pengusaha dan pekerja.

Dinamika ini apabila penulis kaitkan dengan Teori Perlindungan Hukum, dapat dipahami bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum secara preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif dapat dilakukan dengan cara menaati segala peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja). Sedangkan perlindungan hukum represif dapat dilakukan dengan cara melakukan perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase ataupun melalui ranah Pengadilan Hubungan Industrial.

Moral tanpa hukum adalah tidak berdaya, begitu juga hukum tanpa moral, yaitu tidak bernilai. Agar hukum dapat memberi manfaat bagi masyarakat maka hukum harus bersendikan moral, hukum yang menjunjung etika, hukum yang ada bukan saja sebagai suatu aturan baik tertulis maupun tidak tertulis tetapi dapat mengikuti dinamika masyarakat.¹¹

Kehadiran moral sungguh dibutuhkan di dalam praktik perusahaan. Tidak hanya di dalam praktik perusahaan, namun di dalam kehidupan sehari-hari juga moral dibutuhkan. Tidak adanya kehadiran moral, peraturan atau undang-undang yang dibuat sama saja tidak bernilai, karena undang-undang dan moral harus berjalan beriringan. Pengusaha

¹⁰ Agustinus W. Dewantara, Op. Cit., hlm. 12

¹¹ Subiharta, “Moralitas Hukum dalam Hukum Praksis Sebagai Suatu Keutamaan (Legal Morality in Practical Law as a Virtue)”, *Jurnal Hukum dan Peradilan*, (2015), 387.

dan pekerja harus sama-sama memiliki moral. Adanya moral membuat suatu hubungan kerja menjadi lebih indah lagi.

Dinamika tersebut semakin meyakinkan penulis terhadap kurangnya moralitas yang ada di dalam suatu perusahaan. Khususnya di dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerjanya. Seharusnya kuatnya moralitas juga dapat mendukung terciptanya suatu keharmonisan kerja antara para pihak yang bersangkutan, dalam hal ini yaitu para pihak yang terikat dalam suatu perjanjian kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan misalnya membayarkan uang pesangon apabila sudah tiba waktunya, yaitu waktu di mana pekerja menerima pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Sebaliknya, pekerja juga harus dapat melakukan kewajiban atau tanggung jawabnya yang telah dibebankan perusahaan kepadanya dengan baik.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari dinamika persoalan yang telah penulis elaborasikan dalam bentuk artikel jurnal ini, dapat disimpulkan bahwa:

Moral tanpa hukum adalah tidak berdaya, begitu juga hukum tanpa moral, yaitu tidak bernilai. Perjanjian kerja yang diperpanjang melebihi dari ketentuan perundang-undangan memiliki keterkaitan dengan moralitas. Adanya moralitas dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis. Moralitas dan etika harus berjalan berdampingan karena etika merupakan cerminan atau refleksi dari perwujudan dari moral itu sendiri. Etika tidak hanya menjawab segala hal yang berhubungan

dengan tindakan manusia, tetapi juga menyelidiki motivasi yang mendasari tindakan manusia tersebut. Ketidakadaan moral jika disandingkan dengan undang-undang yang berlaku sama saja dengan tidak terdapatnya kesinambungan antara *das sollen* dan *das sein* pada hakikatnya. Pengusaha yang melakukan hal demikian tentu saja tidak dapat dibenarkan secara undang-undang maupun moral, sehingga pengusaha seharusnya dapat dikenakan sanksi yang seharusnya ia terima sesuai dengan hukum positif yang berlaku di Indonesia.

B. Saran

Penulis dapat memberi saran sebagai berikut:

1. Pengusaha hendakna memberi pesangon seperti yang sudah ditetapkan perhitungannya di dalam Undang-Undang Ketenagakaerjaan. Dengan adanya pemberian pesangon, pekerja bias lebih dimantapkan lagi dalam proses pencarian pekerjaan selanjutnya karena ia telah mendapatnya biaya penyambung hidup' dari perusahaan sebelumnya di tempat ia bekerja.
2. Pengusaha harus mengerti bagaimana suatu perjanjian kerja dapat diberlakukan. Dalam hal ini, pengusaha harus mengetahui bagaimana implementasi perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengusaha juga dapat menginformasikan hal tersebut kepada pekerja sehingga tidak terjadi kesalahpahaman di kemudian hari mengenai perjanjian kerja tersebut. Memberi informasi kepada pekerja dapat dilakukan melalui seminar-seminar, rapat-rapat maupun agenda lain yang bersinggungan dengan perjanjian kerja yang ada di perusahaan tersebut. Pekerja dan pengusaha dapat pula membentuk suatu perjanjian kerja bersama apabila diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Apeldoorn, L. J.. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramitha, 1978.
- Dewantara, A. W.. *Filsafat Moral*. Yogyakarta: PT. Kanisius, 2017.
- Raharjo, S.. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.
- Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Suseno, F. M.. *Tiga Belas Model Pendekatan Etika*. Yogyakarta: PT. Kanisius, 1997.
- Tjahjadi, L.. *Hukum Moral: Ajaran Immanuel Kant Tentang Etika dan Imperatif Kategoris*. Yogyakarta: PT. Kanisius, 1991.

Jurnal

- Subiharta. “Moralitas Hukum dalam Hukum Praksis Sebagai Suatu Keutamaan (Legal Morality in Practical Law as a Virtue)”. *Jurnal Hukum dan Peradilan*. Volume 4, Nomor 3 (2015).
- Wahono. “Perjalanan Menuju Kebahagiaan Sejati (Filsafat Moral Thomas Aquinas)”. *Jurnal Filsafat*, (1997) 8.