

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang jumlah penduduknya sebanyak 282.477.584 jiwa dengan jumlah angkatan kerja yang cukup besar. Jumlah ini menempatkan Indonesia menjadi negara dengan jumlah penduduk terbanyak nomor 4 di dunia. Keberagaman dan distribusi penduduk yang luas, menciptakan tantangan besar dalam pemerataan kesempatan kerja dan pembangunan ekonomi, meskipun Indonesia memiliki modal besar dalam sumber daya manusia namun tingkat pengangguran tetap menjadi masalah utama, menurut data Badan Pusat Statistik yang selanjutnya disebut BPS pada tahun 2022 tercatat jumlah tingkat pengangguran pada tahun 2022 tercatat sebesar 275,77 juta jiwa dengan angkatan kerja sebesar 143,72 juta jiwa.¹ Kondisi ini menunjukkan terdapat kesenjangan dari jumlah populasi dan jumlah angkatan kerja yang tersedia sehingga menyebabkan angka pengangguran tinggi di Indonesia.

Tingginya angka pengangguran di Indonesia menjadi salah satu faktor utama yang memicu berbagai masalah ketenagakerjaan, termasuk pelanggaran hak – hak pekerja. Ketika jumlah pencari kerja jauh melebihi lapangan pekerjaan yang tersedia, banyak pekerja yang terpaksa menerima kondisi kerja yang tidak layak demi memenuhi kebutuhan hidup. Dalam situasi ini pemberi kerja cenderung

¹ <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk3NSMy/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun--ribu-jiwa-.html>, di akses pada tanggal 24 Januari 2025

memanfaatkan ketidakberdayaan pekerja dengan mengabaikan hak – hak dasar mereka, seperti upah yang tidak standar, jam kerja yang melebihi ketentuan, atau bahkan hubungan kerja yang tidak didasari perjanjian kerja.

Pada dasarnya aturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia telah tercantum pada Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan *juncto* Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Undang – Undang ini diciptakan sebagai payung hukum apabila terjadi permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Meskipun berbagai regulasi telah diatur, namun realitas dilapangan menunjukkan banyak ketimpangan yang terjadi antara kebijakan yang ada dengan praktiknya. Salah satu ketidaksesuaian yang paling signifikan adalah perlindungan hak – hak pekerja yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan atau bahkan pemberian kerja yang tidak disertai dengan perjanjian kerja.

Salah satu permasalahan yang terjadi ialah hubungan kerja yang tidak disertai dengan perjanjian kerja. kondisi ini masih banyak dijumpai di beberapa Perusahaan pemberi kerja. Tanpa adanya perjanjian kerja, pekerja tidak memiliki jaminan atas hak – hak yang seharusnya diterima seperti upah yang layak, jam kerja yang jelas, jaminan sosial, dan prosedur pemutusan hubungan kerja. Hal ini membuka peluang bagi pemberi kerja untuk melanggar ketentuan yang ada pada Undang – Undang Ketenagakerjaan, Selain itu ketidakjelasan hubungan kerja ini juga menyulitkan pekerja untuk menuntut hak – hak mereka apabila terjadi perselisihan. Dalam banyak kasus, pekerja yang tidak memiliki bukti perjanjian

tertulis akan kesulitan dalam memperoleh perlindungan hukum yang layak, seperti misalnya perjanjian secara lisan yang diatur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”² *juncto* Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur “perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”³ oleh karenanya penting untuk memastikan bahwa setiap hubungan kerja diatur dengan perjanjian kerja tertulis.

Permasalahan hubungan kerja tanpa adanya perjanjian kerja secara tertulis melainkan secara lisan ini terjadi pada salah satu Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Taman, Kecamatan Jrengik, Kabupaten Sampang. Para pekerja disana tidak memiliki perjanjian kerja tertulis dikarenakan pemberi kerja hanya mempekerjakan dengan cara lisan dan tanpa melakukan kesepakatan perjanjian kerja secara tertulis. Hal ini menjadi permasalahan bagi pekerja Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Sampang terutama pada jaminan atas hak-hak dasar sebagai pekerja yang tidak dipenuhi.

Untuk melindungi pekerja/buruh dan pengusaha, diperlukan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja. Intervensi pemerintah dalam sektor ketenagakerjaan juga penting untuk memelihara keseimbangan antara semua pihak lewat regulasi, yang menjadikan hukum perburuhan memiliki dua sifat, yakni privat

² Pasal 51 ayat (1) Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³ Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

dan publik. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Philipus M Hadjon bahwa: “hukum perburuhan adalah disiplin fungsional karena memiliki sifat campuran yakni hukum publik dan hukum privat”. Karakter hukum privat memperhatikan bahwa inti dari hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja/buruh adalah kontrak kerja. Sekaligus bersifat hukum publik, hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja/buruh perlu diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah untuk memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

Adanya perjanjian kerja menciptakan perikatan atau hubungan hukum antara pihak-pihak yang terlibat. Secara umum, perjanjian dapat didefinisikan sebagai “Sebuah peristiwa di mana seorang individu menjanjikan sesuatu kepada orang lain atau dua individu saling berjanji untuk melakukan suatu hal, dari peristiwa ini muncul hubungan hukum antara para pihak yang disebut perikatan”.⁴ Hubungan hukum menghasilkan hak dan kewajiban untuk setiap pihak yang terlibat. Agar hak dan kewajiban setiap pihak dapat terlaksana dengan baik, perjanjian yang dibuat harus berlandaskan pada prinsip-prinsip umum dalam hukum perjanjian, yaitu: asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, *asas pacta sunt servanda*, asas itikad baik, serta asas kepribadian (personalitas).⁵

Setiap perusahaan termasuk BUMDes memiliki peraturan yang mencakup hak dan kewajiban semua pihak. Hak dan kewajiban mencerminkan suatu hubungan hukum di antara pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Membahas

⁴ Sutarno, Aspek-Aspek Hukum Perkreditan pada Bank, Bandung: Alfabeta, 2003, hal. 73

⁵ Salim H.S, Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hal. 9.

tentang perlindungan hukum selalu berkaitan dengan peran dan fungsi hukum sebagai penyusun serta pelindung kepentingan masyarakat. Terdapat 3 jenis perlindungan bagi pekerja / buruh, yaitu: Perlindungan ekonomi, Perlindungan sosial, Perlindungan teknis.⁶ Sedangkan pengelompokan kepentingan yang perlu dilindungi oleh hukum meliputi pertama, berkaitan dengan kepentingan pribadi (*individual interest*), kedua, berkaitan dengan kepentingan masyarakat (*social interest*), dan ketiga berkaitan dengan kepentingan umum (*public interest*). Perlindungan bagi pekerja/buruh dapat dilaksanakan melalui penyediaan bimbingan, tunjangan, serta dengan cara memperkuat pengakuan terhadap hak asasi manusia, perlindungan fisik, dan kesejahteraan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku di perusahaan.⁷

Untuk mewujudkan apa yang telah dijelaskan di atas, pengawasan ketenagakerjaan menjadi elemen penting dalam melindungi tenaga kerja, serta sebagai langkah penegakan hukum ketenagakerjaan secara komprehensif. Usaha penegakan hukum ketenagakerjaan yang komprehensif untuk pekerja/buruh tidak hanya cukup dilakukan melalui penetapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berdasarkan permasalahan – permasalahan tersebut menjadi menarik untuk dilakukan penelitian terkait perjanjian kerja bagi pekerja Badan Usaha Milik Desa

⁶ Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007, hal. 61.

⁷ Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 78.

di Kabupaten Sampang (BUMDES), sehingga dalam penelitian ini mengambil judul “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Badan Usaha Milik Desa yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis (Studi Kasus Badan Usaha Milik Desa Kabupaten Sampang)”

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, berikut adalah rumusan masalah yang akan diteliti yaitu:

- a. Apakah BumDes boleh membuat perjanjian kerja secara lisan dengan pekerja tetap BumDes?
- b. Bagaimana keabsahan perjanjian kerja di BumDes Desa Taman ditinjau dari Pasal 1320BW?
- c. Bagaimana perlindungan hukum pekerja BumDes yang memiliki perjanjian kerja lisan?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dalam penelitian yang akan dituliskan yaitu:

- a. Untuk memperoleh kejelasan BumDes dalam membuat perjanjian kerja secara lisan dengan pekerja tetap BumDes
- b. Untuk mengetahui keabsahan perjanjian kerja di BumDes Desa Taman ditinjau dari Pasal 1320 BW
- c. Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja BumDes yang memiliki perjanjian kerja lisan

1.4. Manfaat Penelitian

Secara garis besar terdapat dua kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini, antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan. Kajian mengenai keberadaan perjanjian kerja lisan di Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) memperluas pemahaman tentang penerapan asas-asas hukum perjanjian dalam hubungan kerja non-formal di pedesaan, yang selama ini kurang mendapat perhatian dalam literatur hukum.

Hal ini penting karena doktrin hukum perjanjian lebih banyak menitikberatkan pada bentuk tertulis, sedangkan praktik di lapangan menunjukkan bahwa kontrak lisan tetap eksis dan menimbulkan persoalan yuridis.⁸ Penelitian ini juga memperkuat teori perlindungan hukum sebagaimana dikemukakan Philipus M. Hadjon, yang menegaskan bahwa perlindungan hukum memiliki dua bentuk, yaitu preventif dan represif, untuk menjamin hak-hak pihak yang lemah, dalam hal ini pekerja.⁹

Dengan mengkaji praktik di BUMDes, penelitian ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang mengakui sahnya perjanjian kerja lisan dengan realitas sosial yang sering kali merugikan pekerja. Dengan

⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2010), hlm. 15.

⁹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.

demikian, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur hukum ketenagakerjaan sekaligus memperluas cakupan studi hukum perdata dalam konteks pedesaan.¹⁰

1.4.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Dapat menjadi panduan dalam menyelesaikan masalah hukum perjanjian kerja yang berkaitan dengan hak – hak pekerja.
- b. Sebagai landasan bagi praktisi untuk memberikan perlindungan kepada pihak – pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja.

1.5. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada perbandingan antara penelitian ini dan penelitian lain yang relevan. Perbandingan ini dilakukan dengan melihat berbagai aspek penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan topik atau subjek penelitian. Tabel berikut menunjukkan hasil perbandingan.

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 35.

Tabel 1 Keaslian Penelitian

NO	Judul	Rumusan Masalah	Isu Hukum	Perbedaan Penelitian
1	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumahan Yang Bekerja Secara Putting Out System Melalui Optimalisasi Peran Badan Usaha Milik Desa ¹¹	1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Buleleng berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? 2. Bagaimana pengaruh penerapan status badan hukum pada BUMDes terhadap kelangsungan	Perlindungan Hukum	Memberikan pemahaman yang lebih luas tentang BUMDes sebagai badan hukum dan bagaimana mereka dapat membantu keberlanjutan dan pertumbuhan ekonomi di desa dengan memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat.

¹¹ Tri Rahayu Utami, Naila Amrina, Maimunah, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumahan Yang Bekerja Secara Putting Out System Melalui Optimalisasi Peran Badan Usaha Milik Desa <diunduh pada tanggal 23 Juni 2025>

		operasional dan kerjasama dengan pihak ketiga? 3. Apa saja kendala yang dihadapi oleh pengelola BUMDes dalam memperoleh status badan hukum, dan bagaimana solusi yang dapat diberikan?		
2	Perlindungan Upah Bagi Pekerja BADAN USAHA MILIK DESA Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan	1. Bagaimana hubungan hukum antara BUM Desa X dengan para pekerjanya ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? 2. Apakah sistem pengupahan di	Perlindungan Upah Pekerja	Berfokus pada status hukum BUMDes itu sendiri, dengan penekanan pada pengaturan badan hukum yang diberikan melalui UU Cipta Kerja, serta

	(Studi Kasus BUM Des X) ¹²	BUM Desa X telah memberikan perlindungan bagi para pekerjanya?		perlindungan hukum bagi BUMDes dan pihak yang bekerja sama dengan BUMDes.
3	Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ¹³	1. Apakah muatan pasal-pasal tentang Ketenagakerjaan yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, telah memberikan perlindungan jaminan hak bagi pekerja?	Hak – hak Pekerja	Berfokus pada perlindungan hukum dan sosial bagi pekerja rumahan yang bekerja dengan sistem Putting Out System, dan bagaimana BUMDes dapat berperan sebagai penghubung

¹² Idik Saeful Bahri, Perlindungan Upah Bagi Pekerja BADAN USAHA MILIK DESA Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan (Studi Kasus BUM Des X) <diunduh pada tanggal 23 Juni 2025>

¹³ Muh Sjaiful, Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja <diunduh pada tanggal 23 juni 2025>

		2. Bagaimana konsep filosofis yang melandasi karakteristik pasal-pasal tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sehingga dianggap tidak egaliter serta mengakomodasikan jaminan hak-hak pekerja?		antara pekerja dan perusahaan untuk memberikan perlindungan tersebut.
4	Perlindungan Hukum Terhadap Badan Usaha Milik Desa Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11	1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap BUMDes di Kabupaten Buleleng berdasarkan Undang-Undang	Perlindungan Hukum	Berfokus pada status hukum BUMDes dan peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan

	Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ¹⁴	Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? 2. Apa pengaruh penerapan status badan hukum pada BUMDes terhadap kelangsungan operasional dan kerjasama dengan pihak ketiga?		hukum kepada BUMDes dan mitra kerjanya. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana UU Cipta Kerja memperjelas status BUMDes sebagai badan hukum dan pengaruhnya terhadap kelangsungan operasionalnya, serta perlindung
--	--	--	--	--

¹⁴ Komang Kawi Arta, Nyoman Gede Remaja, Perlindungan Hukum Terhadap Badan Usaha Milik Desa Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja<diunduh pada tanggal 23 Juni 2025>

1.6. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan bagian terpenting dari suatu penelitian karena metode menjadi arah dan petunjuk bagi suatu penelitian.¹⁵ Metode dinilai sangat penting dikarenakan dapat menjadi alat untuk menjawab isu hukum dalam penelitian, terutama penelitian terhadap perlindungan hukum bagi pekerja BumDes yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis dengan fokus (studi kasus Badan Usaha Milik Desa Kabupaten Sampang).

1.6.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang memfokuskan kajiannya pada norma-norma hukum positif yang berlaku, asas-asas hukum, serta doktrin atau pendapat para ahli hukum yang relevan dengan isu hukum yang diteliti. Penelitian hukum normatif menempatkan hukum sebagai seperangkat norma atau kaidah yang mengatur perilaku manusia dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, sehingga objek utama yang dianalisis bukan perilaku manusia, melainkan aturan hukum itu sendiri.¹⁶

Menurut Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji bahan pustaka atau data sekunder sebagai sumber utama, yang meliputi bahan

¹⁵ Mukti Fajar Nur Dewata dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (yogyakarta: pustaka pelajar), 2015, hlm. 104

¹⁶ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 33–34.

hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan aturan hukum, prinsip hukum, serta doktrin hukum guna menjawab permasalahan hukum yang dihadapi. Dengan demikian, penelitian hukum normatif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis secara empiris, melainkan untuk memberikan argumentasi hukum atas isu hukum tertentu berdasarkan kerangka normatif yang berlaku.¹⁷

Karakteristik utama penelitian hukum normatif adalah sifatnya yang preskriptif, yaitu memberikan penilaian mengenai apa yang seharusnya dilakukan oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam penelitian hukum normatif, hukum tidak hanya dipahami sebagai “apa yang tertulis dalam undang-undang”, tetapi juga sebagai sistem nilai yang mengandung prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Oleh karena itu, penelitian hukum normatif berfungsi untuk memberikan rekomendasi atau solusi hukum terhadap permasalahan yang diteliti.¹⁸

Pemilihan jenis penelitian hukum normatif dalam penelitian ini didasarkan pada substansi permasalahan yang dikaji, yaitu mengenai keabsahan perjanjian kerja lisan dan perlindungan hukum bagi pekerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Permasalahan tersebut merupakan persoalan yuridis normatif karena berkaitan langsung dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 36.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 38–39.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta asas-asas hukum perjanjian yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Dalam konteks perjanjian kerja lisan, persoalan utama yang muncul bukan semata-mata mengenai fakta apakah perjanjian tersebut dibuat atau tidak, melainkan bagaimana hukum menilai keabsahan perjanjian kerja lisan dan sejauh mana norma hukum mampu memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Oleh karena itu, pendekatan normatif dipandang paling tepat karena memungkinkan peneliti untuk menelaah kesesuaian antara praktik hubungan kerja di BUMDes dengan norma hukum positif yang berlaku.

Mukti Fajar menegaskan bahwa penelitian hukum normatif sangat relevan digunakan apabila fokus penelitian adalah menilai konsistensi antara norma hukum dan praktik yang terjadi, serta merumuskan argumentasi hukum terhadap suatu permasalahan konkret. Dalam penelitian ini, penelitian hukum normatif digunakan untuk menganalisis apakah praktik perjanjian kerja lisan di BUMDes telah sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, asas perlindungan hukum, serta prinsip kepastian hukum bagi pekerja sebagai pihak yang lemah.¹⁹

Selain itu, penelitian hukum normatif juga digunakan untuk mengkaji kedudukan BUMDes sebagai badan hukum dalam hubungan kerja. Sebagai badan hukum yang didirikan berdasarkan peraturan

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 41.

perundang-undangan, BUMDes memiliki kewajiban untuk menjalankan tata kelola yang baik dan akuntabel, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkaji aspek keabsahan perjanjian kerja lisan dari sudut pandang hukum perdata dan ketenagakerjaan, tetapi juga menilai implikasi yuridisnya terhadap prinsip akuntabilitas dan perlindungan hukum bagi pekerja.

Lebih lanjut, sifat preskriptif dari penelitian hukum normatif memungkinkan peneliti untuk merumuskan solusi hukum yang ideal terhadap permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini, penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi mengenai bentuk hubungan kerja yang paling tepat dan memberikan perlindungan hukum maksimal bagi pekerja BUMDes, serta mendorong penerapan perjanjian kerja yang sesuai dengan prinsip kepastian hukum dan keadilan sosial.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan unsur penting dalam penelitian hukum normatif karena berfungsi sebagai cara atau sudut pandang peneliti dalam menganalisis norma hukum dan penerapannya terhadap isu hukum yang diteliti. Pendekatan penelitian membantu peneliti untuk menelaah hukum secara sistematis, logis, dan terarah. Menurut Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, pendekatan dalam penelitian hukum normatif digunakan untuk memahami hukum sebagai suatu sistem norma yang saling berkaitan, sehingga peneliti dapat membangun

argumentasi hukum yang tepat dalam menjawab permasalahan hukum yang dikaji.²⁰

Berdasarkan karakteristik isu hukum dalam penelitian ini, yaitu mengenai keabsahan perjanjian kerja lisan dan perlindungan hukum bagi pekerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), maka penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Kedua pendekatan ini digunakan secara saling melengkapi agar analisis hukum yang dihasilkan tidak hanya bersifat normatif-teoritis, tetapi juga relevan dengan praktik yang terjadi di lapangan.

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan cara menelaah dan mengkaji seluruh peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti. Mukti Fajar menjelaskan bahwa pendekatan perundang-undangan merupakan pendekatan yang bersifat fundamental dalam penelitian hukum normatif, karena hukum positif yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan menjadi dasar utama untuk menilai keabsahan suatu perbuatan hukum dan menentukan akibat hukumnya.²¹ Melalui pendekatan ini, peneliti tidak hanya menginventarisasi peraturan yang berlaku, tetapi juga menelaah konsistensi, hierarki, serta kesesuaian antar peraturan perundang-undangan.

Dalam penelitian ini, pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji ketentuan hukum yang mengatur hubungan kerja dan perjanjian kerja,

²⁰ *Ibid.*, hlm. 46-47

²¹ *Ibid.*, hlm. 52-54

khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, terutama Pasal 1320 KUHPerdata mengenai syarat sah perjanjian. Pendekatan ini menjadi dasar untuk menilai apakah perjanjian kerja lisan yang diterapkan oleh BUMDes telah memenuhi ketentuan hukum positif dan mampu memberikan kepastian serta perlindungan hukum bagi pekerja.

Selain pendekatan perundang-undangan, penelitian ini juga menggunakan pendekatan kasus (*case approach*). Menurut Mukti Fajar, pendekatan kasus merupakan pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah kasus-kasus hukum yang relevan guna memahami bagaimana norma hukum diterapkan dalam praktik. Pendekatan kasus tidak semata-mata berfokus pada fakta peristiwa hukum, melainkan menitikberatkan pada pertimbangan hukum (*ratio decidendi*) yang digunakan dalam penyelesaian suatu perkara.²²

Pendekatan kasus dalam penelitian ini digunakan dengan tetap mempertahankan contoh kasus konkret yang menjadi bagian dari objek kajian, yaitu praktik hubungan kerja lisan di BUMDes Kabupaten Sampang, khususnya di BUMDes Desa Taman, yang mempekerjakan pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis. Kasus ini dijadikan sebagai bahan analisis untuk melihat kesenjangan antara norma hukum ketenagakerjaan dengan praktik hubungan kerja yang terjadi di tingkat desa, terutama terkait pemenuhan hak-hak normatif pekerja.

²² *Ibid.*, hlm. 55-56

Selain itu, pendekatan kasus juga digunakan untuk menelaah putusan pengadilan yang relevan, seperti Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Dps, di mana pengadilan tetap mengakui adanya hubungan kerja meskipun tidak terdapat perjanjian kerja tertulis, selama terpenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Kasus tersebut digunakan sebagai pembanding untuk menilai bagaimana hukum memberikan perlindungan kepada pekerja dalam hubungan kerja lisan, sekaligus memperkuat argumentasi hukum bahwa ketiadaan perjanjian tertulis tidak serta-merta menghilangkan hak-hak normatif pekerja.

Mukti Fajar menegaskan bahwa pendekatan kasus dalam penelitian hukum normatif berfungsi untuk menguji efektivitas norma hukum serta memperkaya argumentasi hukum tanpa mengubah karakter penelitian menjadi empiris.²³ Dengan demikian, pencantuman contoh kasus dalam penelitian ini tetap berada dalam koridor penelitian hukum normatif dan tidak bertujuan untuk mengumpulkan data lapangan, melainkan untuk menilai penerapan norma hukum secara konkret.

Penggunaan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus secara bersamaan memungkinkan peneliti untuk memperoleh analisis hukum yang komprehensif. Pendekatan perundang-undangan memberikan landasan normatif mengenai apa yang seharusnya dilakukan menurut hukum (*das sollen*), sedangkan pendekatan kasus memberikan gambaran mengenai bagaimana hukum diterapkan dalam praktik (*das sein*). Melalui kombinasi kedua pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan penilaian hukum yang utuh serta rekomendasi

²³ *Ibid.*, hlm. 58

yang preskriptif terkait perlindungan hukum bagi pekerja BUMDes yang terikat dalam perjanjian kerja lisan.

1.6.3 Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan unsur fundamental dalam penelitian hukum normatif karena menjadi sumber utama data yang digunakan untuk mengkaji dan menjawab isu hukum yang diteliti. Dalam penelitian hukum normatif, data yang digunakan tidak berasal dari hasil observasi lapangan atau wawancara, melainkan dari bahan pustaka yang mengandung norma hukum, asas hukum, serta doktrin hukum. Menurut Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, penelitian hukum normatif bertumpu pada bahan hukum sebagai objek kajian utama, karena hukum dipahami sebagai sistem norma yang bersifat mengatur dan mengikat.²⁴

Lebih lanjut, Mukti Fajar menjelaskan bahwa bahan hukum dalam penelitian hukum normatif berfungsi sebagai dasar untuk melakukan penafsiran hukum, konstruksi hukum, serta penyusunan argumentasi hukum secara sistematis. Oleh karena itu, ketepatan dalam pemilihan dan penggunaan bahan hukum akan sangat menentukan kualitas analisis dan kesimpulan penelitian.²⁵ Sehubungan dengan itu, bahan hukum dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

a. Bahan Hukum Primer

²⁴ *Ibid.*, hlm. 61-62

²⁵ *Ibid.*, hlm. 63

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif, karena memiliki kekuatan hukum mengikat dan berasal dari lembaga atau otoritas yang berwenang. Mukti Fajar menegaskan bahwa bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta dokumen resmi negara yang berkaitan langsung dengan isu hukum yang diteliti.²⁶ Bahan hukum primer menjadi rujukan utama dalam menilai keabsahan suatu perbuatan hukum serta menentukan akibat hukum yang ditimbulkannya.

Dalam penelitian ini, bahan hukum primer digunakan untuk mengkaji norma hukum yang mengatur hubungan kerja, perjanjian kerja, dan perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya dalam konteks Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Adapun bahan hukum primer yang digunakan antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), khususnya Pasal 1320 yang mengatur syarat sah perjanjian;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021 tentang Badan Usaha Milik Desa;

²⁶ *Ibid.*, hlm. 64-65

5. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang relevan dengan perjanjian kerja tanpa kontrak tertulis.

Bahan hukum primer tersebut dianalisis secara sistematis untuk menilai kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan praktik hubungan kerja lisan di BUMDes, serta untuk menentukan bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada pekerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang berfungsi memberikan penjelasan, interpretasi, serta penguatan argumentasi hukum terhadap bahan hukum primer. Menurut Mukti Fajar, bahan hukum sekunder mencakup buku teks hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian, artikel hukum, serta pendapat para ahli yang relevan dengan isu hukum yang dikaji.²⁷ Bahan hukum sekunder tidak memiliki kekuatan mengikat, tetapi memiliki peran penting dalam membangun kerangka teoritis dan memperkaya analisis hukum.

Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder digunakan untuk memperdalam pemahaman mengenai konsep perjanjian kerja, perlindungan hukum pekerja, asas-asas hukum perjanjian, serta kedudukan hukum BUMDes sebagai badan hukum. Bahan hukum sekunder yang digunakan antara lain berupa literatur hukum ketenagakerjaan, literatur hukum perdata, jurnal ilmiah yang membahas perjanjian kerja lisan, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 67-68

Penggunaan bahan hukum sekunder bertujuan untuk memberikan landasan konseptual dan teoritis dalam menganalisis bahan hukum primer, sehingga analisis yang dihasilkan tidak bersifat normatif semata, melainkan juga argumentatif dan sistematis sesuai dengan kaidah penelitian hukum normatif.

1.6.4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui metode studi Pustaka, yang mencakup pengumpulan bahan hukum primer, sekunder, serta bahan non-hukum yang relevan dengan isu hukum yang diteliti. Proses ini dilakukan dengan cara membaca, mengamati, dan mencari informasi melalui media massa.

1.6.5. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum merupakan tahapan inti dalam penelitian hukum normatif, karena pada tahap inilah bahan hukum yang telah dikumpulkan diolah, ditafsirkan, dan dikonstruksikan untuk menjawab isu hukum yang diteliti. Menurut Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, analisis dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara menelaah norma hukum secara logis dan sistematis untuk menghasilkan argumentasi hukum yang bersifat preskriptif.²⁸

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif normatif, yaitu analisis yang menitikberatkan pada penafsiran terhadap isi dan makna norma hukum, bukan pada pengukuran atau perhitungan

²⁸ *Ibid.*, hlm. 72-73

data secara statistik. Pendekatan ini digunakan karena objek penelitian berupa norma hukum dan prinsip hukum yang mengatur perjanjian kerja lisan serta perlindungan hukum bagi pekerja BUMDes.

Tahap awal analisis dilakukan dengan menginventarisasi dan mengklasifikasikan seluruh bahan hukum primer dan sekunder yang relevan dengan isu hukum penelitian. Selanjutnya, peneliti melakukan penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur perjanjian kerja, hubungan kerja, dan perlindungan hukum pekerja. Penafsiran ini dilakukan untuk memahami maksud pembentuk undang-undang serta implikasi yuridis dari norma hukum yang berlaku terhadap praktik perjanjian kerja lisan.

Mukti Fajar menekankan bahwa analisis dalam penelitian hukum normatif tidak berhenti pada penguraian norma hukum, tetapi harus dilanjutkan dengan proses argumentasi hukum.²⁹ Oleh karena itu, dalam penelitian ini, analisis bahan hukum diarahkan untuk menilai kesesuaian antara norma hukum positif dengan praktik hubungan kerja lisan di BUMDes, serta untuk mengidentifikasi adanya kekosongan hukum, ketidakjelasan norma, atau ketidaksesuaian penerapan hukum yang berpotensi merugikan pekerja.

Selain itu, analisis bahan hukum juga dilakukan dengan mengaitkan bahan hukum primer dengan bahan hukum sekunder, seperti doktrin dan pendapat para ahli. Hal ini bertujuan untuk memperkuat argumentasi hukum dan memberikan dasar teoritis dalam menilai perlindungan hukum bagi pekerja BUMDes. Dalam

²⁹ *Ibid.*, hlm 75-76

konteks ini, analisis tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga evaluatif dan preskriptif, yaitu memberikan penilaian serta rekomendasi hukum terhadap permasalahan yang diteliti.

Hasil analisis bahan hukum kemudian disusun secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah penelitian, sehingga dapat ditarik kesimpulan hukum yang logis dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Dengan demikian, analisis bahan hukum dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja lisan di Badan Usaha Milik Desa.