

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha di masa pandemi Covid-19 membawa berbagai dampak positif dan dampak negatif terhadap berbagai sektor industri. Beberapa sektor telah mulai melakukan perubahan yang inovatif untuk tetap menjaga stabilitas dan menghadapi siklus bisnis yang ada. Selain itu juga dilakukannya pengambilan keputusan untuk menyusun strategi agar roda usaha dapat beputar berdasarkan situasi perekonomian baru pada pertumbuhan ekonomi di Indonesia.<sup>1</sup>

Salah satu dampak dari pertumbuhan ekonomi Indonesia adalah pada sektor lapangan pekerjaan. Ketenagakerjaan merupakan salah satu faktor pendukung dalam berkembangnya perekonomian negara. Pembangunan ekonomi Indonesia, peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan adalah tenaga kerja.<sup>2</sup> Hal ini merupakan salah satu faktor pendukung dalam keberhasilan pembangunan perekonomian nasional, oleh karena itu pekerja dan juga pengusaha harus dilindungi terutama perannya sebagai penyedia lapangan kerja dan penggerak perekonomian. Penjelasan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

---

<sup>1</sup>Rahajeng, "Babak Baru Dunia Usaha Pasca Pandemi Covid-19".  
<https://www.cnbcindonesia.com/news/20210503104911-4-242607/babak-baru-dunia-usaha-pasca-pandemi-covid-19>, diakses pada 28 Agustus 2023

<sup>2</sup>Menimbang huruf b Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Tahun 1945. Di Indonesia, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia serta harga diri tenaga kerja untuk menciptakan masyarakat yang bermasyarakat lahir dan batin, adil, sejahtera dan makmur.<sup>3</sup> Pada dasarnya peranan dan kedudukan pengembangan sektor tenaga kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan meningkatkan partisipasi dalam pembangunan, meningkatkan perlindungan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai pekerja. Berkaitan dengan kehidupan kerja sebelum dimulainya hubungan kerja, selama dan setelah dimulainya hubungan kerja.<sup>4</sup> Perlindungan tenaga kerja sangat penting untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kehidupan usaha.<sup>5</sup>

Tenaga kerja merupakan salah satu cara untuk mendorong pembangunan suatu negara, karena tenaga kerja merupakan faktor penting dalam menentukan laju pertumbuhan ekonomi baik dalam kedudukannya sebagai tenaga kerja produktif ataupun sebagai konsumen. Tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan yang dapat digunakan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang memenuhi kebutuhannya atau kebutuhan masyarakat.<sup>6</sup> Tenaga kerja merupakan modal utama dan pelaksanaan pembangunan masyarakat pancasila yang bertujuan untuk membangun masyarakat guna dalam memajukan kesejahteraan masyarakat termasuk dalam dunia kerja.<sup>7</sup> Dalam pelaksanaan pembangunan, harus diatur hak dan kewajiban pegawai pelaksanaan pembangunan dan dikembangkan

---

<sup>3</sup>Menimbang huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>4</sup>Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>5</sup>Asri Wijayati, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 6

<sup>6</sup>Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>7</sup>Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1987), hal. 7

kemanfaatannya.<sup>8</sup> Tenaga kerja dengan demikian merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan karena tenaga kerja inilah yang nantinya akan melakukan aktivitas di perusahaan itu sendiri faktor utama bagi suatu perusahaan dan juga termasuk kedalam aset terpenting suatu perusahaan karena tenaga kerja yang nantinya akan menjalankan suatu kegiatan di perusahaan untuk memajukan perusahaan itu sendiri beserta berbagai faktor pendukung lainnya. Perkembangan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terwujud hak-hak dasar dan perlindungan pekerja terwujud sekaligus tercipta kondisi yang mendukung kembangnya kehidupan usaha.

Hubungan kerja antara tenaga kerja dan pelaku usaha timbul karena adanya kesepakatan kerja antara kedua belah pihak antara pelaku usaha dan tenaga kerja.<sup>9</sup> Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja memberikan makna yaitu:<sup>10</sup>

”Hubungan antara tenaga kerja dan pelaku usaha yang timbul setelah tenaga kerja mengadakan perjanjian dengan pelaku usaha, dimana tenaga kerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pelaku usaha menyatakan kesanggupannya memperkerjakan tenaga kerja untuk membayar upah.”

Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja adalah suatu kegiatan yang menurut kontrak kerja yang disepakati, tenaga atau jasa seseorang dipergunakan secara berkala untuk kepentingan orang lain (pelaku usaha).<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup>Menimbang huruf b Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja

<sup>9</sup>Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>10</sup>Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), hal. 70

<sup>11</sup>Hartono Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), hal. 10

Tjepo F. Aloewir, menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antar pekerja yang berdasarkan suatu perjanjian yang berjangka waktu tetap atau tidak tertentu.<sup>12</sup>

Dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja merupakan hubungan berdasarkan perjanjian kerja yang meliputi pekerjaan, imbalan upah, dan tugas kerja.<sup>13</sup> Pada Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yaitu hubungan kerja harus diatur disana dalam perjanjian.

Kontrak kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pelaku usaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>14</sup> Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas, pelaku usaha pada dasarnya akan menyelesaikan proses sebelum terciptanya hubungan kerja antara pelaku usaha dan tenaga kerja.

Perlindungan hukum ketenagakerjaan adalah segala upaya untuk menjamin kepastian hukum bagi perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk menpapi tujuan hukum kehdipuan kerja. Menurut Iman Soepomo, tujuan penerapan keadilan sosial dalam dunia kerja dan penerapannya adalah untuk melindungi tenaga kerja dari kekuasaan pelaku komersial yang tidak terbatas.<sup>15</sup> Pasal 4 Undang-Undang

---

<sup>12</sup>Tjepi F. Aloewir, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial, Cetakan ke-11*, (Jakarta: BPHN, 1996), hal. 32

<sup>13</sup>Pasal 1 angka (15) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>14</sup>Pasal 1 angka (14) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>15</sup>Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), hal. 19

Ketenagakerjaan mencakup perlindungan tenaga kerja untuk mencapai kesejahteraan.<sup>16</sup>

Keselamatan kerja mencakup upaya menjamin kepastian hukum bagi perlindungan tenaga kerja. Menurut Abdul Hakim, tujuan perlindungan untuk pekerja adalah untuk menjamin keselarasan sistem hubungan industrial secara harmonis tanpa ada pihak yang kuat menindas pihak yang lemah.<sup>17</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang sebelumnya dengan syarat inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Agung,<sup>18</sup> junto Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam rangka penciptaan lapangan kerja yang diatur mengenai *post employee* dan juga *during employee* pada saat terjadinya suatu hubungan kerja. Peraturan ini memuat muatan tentang kontrak kerja waktu tetap tertentu, tenaga kerja asing, jam kerja dan istirahat, imbalan gaji minimum, pemutusan hubungan kerja, outsourcing, sanksi dan izin dalam kehidupan kerja. Kontrak kerja juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Namun, pemerintah tidak memberikan

---

<sup>16</sup>Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>17</sup>Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 62

<sup>18</sup>JDIH Barito Utara, "Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Resmi Di Cabut".

<http://jdih.baritoutarakab.go.id/berita/baca/undang-undang-nomor-11-tahun-2020-tentang-cipta-kerja-resmi-dicabut>, diakses pada 28 Agustus 2023

penjelasan mengenai *pre-employee* pada suatu hubungan kerja dan penjelasan mengenai peraturan yang di atur sebagai batasan seperti yang telah diatur mengenai *during employee* maupun *pasca-employee* yang memuat hak dan kewajiban yang harus di penuhi yaitu perlindungan hukum tenaga kerja maupun pelaku usaha.

Dalam prakteknya, pelaku usaha menyampaikan surat penawaran (*offering letter*) kepada calon tenaga kerja sebelum melakukan hubungan kerja, sehingga terjalin hubungan kerja antara tenaga kerja dan pelaku usaha. *Offering letter* adalah surat penawaran yang memenuhi kualifikasi personel perusahaan pada saat itu melalui proses atau prosedur yang sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga surat penawaran dalam hal ini dibuat dalam bentuk resmi.<sup>19</sup> *Offering letter* antara lain menguraikan posisi yang akan di isi, uraian tugas, besaran gaji dan juga tunjangan yang akan di terima calon tenaga kerja yang ditawarkan oleh pelaku usaha.<sup>20</sup> Oleh karena itu *Offering Letter* merupakan suatu surat penawaran dalam bentuk formal yang menjadi suatu kontrak atau perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak antara calon tenaga kerja dengan pelaku usaha sehingga saling mengikatkan diri satu sama lain. *Offering letter* berbeda dengan halnya kontrak kerja yang merupakan dokumen resmi dengan memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu calon tenaga kerja baru dengan pelaku usaha yang bersifat tetap dan sah menurut hukum.

---

<sup>19</sup>Faroman Syarief, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2022), hal. 110

<sup>20</sup>Devi Lianovanda, "Offering Letter: Cara Membalas dan Bedanya dengan Kontrak Kerja".

<https://blog.skillacademy.com/offering-letter-adalah>, diakses pada 23 Agustus 2023



Pada tahap proses *offering letter* yang diberikan oleh pelaku usaha, calon tenaga kerja juga harus memberikan *letter of acceptance* kepada perusahaan yang mengaskan bahwa setuju dengan isinya. *Letter of acceptance* adalah surat yang menyatakan bahwa surat penawaran telah di terima.<sup>21</sup> Dengan demikian, calon tenaga kerja dan pelaku usaha dapat mengikatkan diri dari *offering letter* dan *letter of acceptance* sebelum terjalin hubungan kerja yang sah berdasarkan undang-undang tenaga kerja yang berlaku. Dengan demikian, *offering letter* dapat di golongkan sebagai suatu perjanjian antara calon tenaga kerja dengan pelaku usaha yang telah mensepakati *offering letter* tersebut yang mempunyai akibat hukum menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia.

Kontrak perjanjian ini dapat diartikan sebagai suatu hubungan antara dua orang atau lebih yang bersifat tetap dan di atur oleh undang-undang yang berlaku dan aturan ini memuat ketentuan, larangan dan kewajiban para pihak.<sup>22</sup> Perjanjian erat kaitannya dengan bisnis yang kompleksitasnya juga tinggi untuk menciptakan suatu hubungan kerja. Kontrak adalah suatu perbuatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengikatkan diri pada satu atau lebih orang lain. Pelaksanaan perjanjian dengan segala akibat hukumnya berlaku bagi pihak - pihak yang sistem hukumnya mungkin tidak sesuai dengan sistem hukum Indonesia.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup>Kementerian Keuangan, "Letter of Acceptance (LoA) Unconditional dan LoA Conditional". <https://bantuan.lpd.kemenkeu.go.id/kb/articles/pdf/letter-of-acceptance-loa-unconditional-dan-loa-conditional>, diakses pada 23 Agustus 2023

<sup>22</sup>Diah Sulistiyani RS Zaenal Arifin, Soegianto, "Perlindungan Hukum Perjanjian Kemitraan Pengadaan Barang /Jasa Pemerintah Pada Bidang Konstruksi", Jurnal USM Law Review, Vol.3, No. 1, 2020, hal. 59-76

<sup>23</sup>Munir Fuady, *Hukum Perjanjian, Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis Cetakan II*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2001), hal. 6

Oleh karena itu, hukum harus mampu berfungsi sebagai pelindung hukum masyarakat.

Walaupun *offering letter* tidak mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian kerja. Namun *offering letter* termasuk dalam perjanjian dimana menurut Pasal 1233 KUH Perdata dinyatakan bahwa perjanjian lahir berasal dari persetujuan atau undang-undang itu sendiri. Perjanjian dapat disebut suatu perbuatan yang dilakukan antara satu orang atau lebih yang dengannya mereka mengikatkan diri pada satu atau lebih orang lain.<sup>24</sup> Permohonan *offering letter* harus dilengkapi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar para pihak dapat mencapai kesepakatan. Dalam hal *offering letter*, maka *offering letter* tersebut dapat memenuhi syarat-syarat yang timbul dari hukum kontrak yang diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata. Pasal 1320 KUH Perdata menjelaskan bahwa suatu perjanjian yang sah harus memenuhi 4 (empat) syarat, antara lain:<sup>25</sup>

1. Kesepakatan yang mengikat antara satu atau lebih;

Tidak ada kesalahan, tidak ada paksaan atau tidak adanya tipu muslihat.<sup>26</sup>

Kesepakatan atau persetujuan berarti adanya kehendak bebas di antara para pihak mengenai hal-hal pokok yang diinginkan dalam suatu perjanjian itu.

Dalam hal ini kehendak bebas atau sukarela antar para pihak dalam hal yang lebih penting. Dalam hal ini para pihak harus memiliki kewajiban yang bebas atau sukarela yang dapat dinyatakan secara tegas maupun tersirat.

2. Kecakapan dalam mengikatkan diri;

---

<sup>24</sup>Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>25</sup>Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>26</sup>Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata



Pada pasal 1329 KUH Perdata, pada umumnya bahwa orang-orang yang cakap dalam membuat suatu perjanjian, kecuali mereka yang karena hukum tidak mampu. Orang-orang yang termasuk tidak cakap tercantum Pasal 1330 KUH Perdata, antara lain sebagai berikut:<sup>27</sup>

- a. Seseorang yang belum di kategorikan dewasa;
  - b. Seseorang yang masih di bawah perwalian;
  - c. Perempuan pada hal ini di tentukan hukum.
3. Suatu hal tertentu;

Dalam hal tertentu yang dimaksudkan yaitu yang diperjanjikan yang meliputi hak dan kewajiban antar pihak. Maksud dalam hal tertentu adalah apa yang diperjanjikan yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak, setidaknya barang yang dalam hal ini dimaksudkan suatu perjanjian khusus dan merupakan barang yang dapat di perjualbelikan sebagai objek.<sup>28</sup>

4. Suatu alasan yang halal.

Sebab atau alasan yang halal merupakan isi perjanjian itu sendiri yang menggambarkan tujuan yang ingin dicapai para pihak. Isi perjanjian tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, atau ketertiban umum.<sup>29</sup>

Menurut syarat-syarat perjanjian, perjanjian dapat dibatalkan jika ada syarat subjektif dari perjanjian yang sah tidak terpenuhi. Namun apabila syarat-syarat itu secara objektif tidak sesuai dengan butir-butir menurut ketentuan KUH

---

<sup>27</sup>Pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>28</sup>Pasal 1332 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>29</sup>Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Perdata, maka perjnajian itu dapat batal secara hukum (*null and void*).<sup>30</sup> Akibat hukum *offering letter* menurut pasal 1320 KUH Perdata berlaku bagi pembuatnya menurut hukum, serta tidak bisa dibatalkan tanpa adanya persetujuan antar pihak yaitu pelaku usaha dan calon tenaga kerja dan harus dengan alasan yang cukup jelas menurut hukum selain itu harus dapat dilakukan dengan itikad baik.<sup>31</sup> Dalam hal ini, calon tenaga kerja dan pelaku usaha harus memenuhi hak dan kewajibannya untuk memenuhi *offering letter* sesuai peraturan perundang-undangan yang mempunyai sanksi hukum tertentu yang sama yang berlaku di Indonesia.

Di beberapa *thread* di media sosial profesional yakni LinkedIn, masih banyak calon tenaga kerja yang mengeluhkan para pelaku bisnis mengenai pembatalan *offering letter* yang di lakukan secara sepihak oleh pelaku usaha sehingga merugikan calon tenaga kerja. Dalam hal ini, apabila pelaku usaha secara sepihak membatalkan *offering letter* dan menimbulkan kerugian pada salah satu pihak, maka pelaku usaha wajib mengganti kerugian yang di timbulkan sepanjang kerugian tersebut dapat dibuktikan.

Pembatalan *offering letter* yang dilakukan secara sepihak oleh pelaku usaha dapat di artikan sebagai tidak terpenuhinya kewajiban yang telah disepakati antara calon tenaga kerja dengan pelaku usaha yang dalam hal ini menimbulkan kerugian bagi pihak lain. KUH Perdata Pasal 1243 mengatur hal itu, yaitu:<sup>32</sup>

Penggantian biaya, kerugian-kerugian dan bunga-bunga yang timbul karena tidak dipenuhinya kewajiban itu menjadi wajib, apabila debitur lalai tidak

---

<sup>30</sup>Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum, "Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja". <https://jdih.kemnaker.go.id/berita-hubungan-kerja-dan-pemutusan-hubungan-kerja.html>, diakses 24 Agustus 2023

<sup>31</sup>Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>32</sup>Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

memenuhi kewajibannya atau bila sesuatu yang di berikan atau di lakukan tidak dipenuhinya dengan sesuai atau dilakukannya dalam waktu yang melebihi batas waktu yang telah ditentukan.

Pembatalan *offering letter* secara sepihak oleh pelaku usaha termasuk sebagai kegiatan suatu perbuatan hukum yang melawan secara hukum. Perbuatan hukum adalah suatu perbuatan yang bertentangan dengan hak orang lain yang timbul berdasarkan ketentuan hukum. Pembatalan *offering letter* secara sepihak yang dilakukan oleh pelaku usaha terhadap calon tenaga kerja dapat dikatakan sebagai suatu perbuatan melawan hukum ini karena dapat diartikan sebagai suatu perbuatan atau kelalaian yang bertentangan dengan hak orang lain atau kewajiban hukum yang bersangkutan atau kesusilaan orang lain, karena perbuatan itu menimbulkan kerugian bagi orang lain dan wajib mengganti kerugian tersebut dan juga memenuhi unsur-unsur dari suatu perbuatan melawan hukum itu sendiri.<sup>33</sup> Dalam hal ini, calon tenaga kerja dapat menempuh upaya hukum karena pembatalan *offering letter* sepihak oleh pelaku usaha dengan mengajukan kompensasi ganti kerugian yang termasuk sebagai bentuk itidak baik dengan cara bermusyawarah dan/atau mengajukan gugatan ke pengadilan negeri atas kerugian yang berdampak terhadap calon tenaga kerja.

Banyak beberapa pengertian untuk mendefinisikan perbuatan melawan hukum. Ada pula yang mengartikan perbuatan melawan hukum sebagai perbuatan melawan aturan hukum, perbuatan yang bertentangan dengan hak orang lain, perbuatan yang menimbulkan kerugian bagi pihak lain dan tentunya harus

---

<sup>33</sup>Moegni Djojodirdjo, "Perbuatan Melawan Hukum, Cet.2", (Jakarta: Pradnya Paramita, 1982), hal. 25-26

mendapat ganti rugi. Ada pula yang mengartikan perbuatan melawan hukum sebagai perbuatan yang dilakukan di luar wewenang atau kekuasaan. Perbuatan melawan hukum juga melanggar nilai kesusilaan, nilai kesopanan berdasarkan pada pasal 1365 KUH Perdata yang menyatakan:<sup>34</sup>

Suatu perbuatan melawan hukum yang menyebabkan kerugian pada orang lain memerlukan pembayaran ganti rugi yang tidak dapat dibenerkan kepada orang yang menyebabkan kerugian tersebut.

Atas kerugian yang di akibatkan oleh perbuatan melawan hukum yang bersifat materil dan immateril akibat pembatalan *offering letter* secara sepihak, maka calon tenaga kerja dapat menuntut dengan mendapatkan ganti rugi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlkau di Indonesia.

Berbicara mengenai perbuatan melawan hukum yang timbul akibat pembatalan *offering letter* secara sepihak oleh pelaku usaha, ada beberapa faktor pelaku usaha dapat melakukan perbuatan melawan hukum yang belum terjalin hubungan kerja karena belum memenuhi syarat perjanjian kerja yang sah sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Regulasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai penetapan undang-undang cipta kerja khususnya kluster ketenagakerjaan junto Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan yang telah mengatur mengenai hubungan kerja mengatur mengenai *pre-employment*, *during employment* maupun *post employment* sesuai dengan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang sudah diatur dengan jelas mengenai *during employment* dan *post employment* namun pemerintah belum mengatur secara

---

<sup>34</sup>Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

lebih jelas mengenai *pre-employment* seperti salah satu contohnya yaitu dalam hal pembatalan pembatalan *offering letter* secara sepihak yang dilakukan oleh pelaku usaha sehingga menimbulkan kerugian secara *immateril* dan *materil* bagi calon tenaga kerja tersebut. Penulis melihat akar permasalahannya dan juga memulai dari latar belakang permasalahan diatas, maka penulis akan mengkaji mengenai: **”IMPLIKASI PEMBATALAN *OFFERING LETTER* CALON TENAGA KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PELAKU USAHA.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan diteliti menjadi lebih jelas dan penulisan penelitian hukum ini mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi, permasalahan utama yang penulis cermati adalah:

1. Bagaimanakah akibat hukum dari pembatalan *offering letter* antara calon tenaga kerja dan pelaku usaha?
2. Bagaimanakah bentuk upaya hukum calon tenaga kerja dalam pembatalan *offering letter* secara sepihak pelaku usaha?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penetapan tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis, maka penulis mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisa mengenai penyebab suatu pelaku usaha dapat melakukan pembatalan dalam *offering letter* secara secara sepihak terhadap calon tenaga kerja itu tersebut.
2. Menganalisa mengenai upaya hukum yang mengatur terkait pembatalan *offering letter* calon tenaga kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pelaku usaha sebagaimana yang berlaku hukum di Indonesia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan penelitian yang dilakukan bermanfaat dan kegunaan karena besarnya manfaat dari penelitian ini menentukan nilai-nilai dari penelitian tersebut. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu hukum.
2. Dapat dijadikan pedoman dalam penelitian lain yang sesuai dengan bidang penelitian penulis.
3. Berkontribusi dalam pengembangan hukum dan referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kemungkinan pembatalan *offering letter* calon tenaga kerja.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi masyarakat

Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat atau para profesional hukum dan pihak-pihak sejenis



mengenai akibat dari pembatalan *offering letter* calon tenaga kerja oleh pelaku usaha secara sepihak.

## 2. Bagi peneliti

Kajian ini dapat melengkapi pemahaman dan informasi yang diperoleh dalam perkuliahan mengenai akibat hukum pembatalan *offering letter* calon tenaga kerja oleh pelaku usaha secara sepihak yang sesuai menurut ketentuan hukum.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, untuk membagi penulisan hukum menjadi lima bab untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai pembahasan penulisan hukum. Dan setiap bab dibagi menjadi sub-bagian yang disesuaikan dengan ruang lingkup pembahasan, memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai bahasan dalam penulisan hukum ini, penulis membagi penulisan hukum menjadi lima bab dan setiap bab dibagi menjadi sub-sub bab yang disesuaikan dengan luas pembahasannya. Sistematika pada penulisan penelitian ini adalah berikut:

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori, metode penelitian dan juga sistematika penulisan dengan topik "Implikasi Pembatalan *Offering Letter* Calon Tenaga Kerja Secara Sepihak Oleh Pelaku Usaha".

## **BAB II      TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis mencantumkan landasan teori mengenai perjanjian bagi para pihak yang mengadakan suatu perjanjian. Selain itu, disajikan mengenai berbagai syarat-syarat perjanjian, asas-asas perjanjian serta akibat yang timbul dari suatu perjanjian atau yang masih berhubungan dengan perjanjian sehingga bermanfaat sebagai bahan untuk melakukan analisis terhadap fakta yang terjadi di masyarakat. Serta penulis juga akan membahas mengenai perjanjian kerja.

## **BAB III      METODE PENELITIAN HUKUM**

Pada bab ini penulis membahas tentang metode penelitian hukum berkaitan dengan jenis penelitian, jenis data, metode pengolahan data, pendekatan dan analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini.

## **BAB IV      HASIL PENELITIAN DAN ANALISA**

Bab ini memuat tentang hasil penelitian dan analisa yang menjelaskan bagaimana akibat hukum dari pembatalan *offering letter* secara sepihak dan upaya hukum apa yang diperlukan pada pembatalan secara sepihak *offering letter* oleh pelaku usaha terhadap calon tenaga kerja.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini, penulis membahas kesimpulan dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya. Dan penulis memberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada berbagai pihak yang berkepentingan dalam upaya dari menyelesaikan permasalahan yang timbul akibat "Impikasi Pembatalan *Offering Letter* Calon Tenaga Kerja Secara Sepihak Oleh Pelaku Usaha"

