

BAB II

PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan atau hukum buruh merupakan suatu bagian dari hukum, berhubungan dengan aturan yang berkaitan dengan buruh, yang sifatnya perorangan ataupun bersama-sama (kolektif). Pada dasarnya Hukum buruh terpaku pada buruh atau pekerja yang bekerja dengan pengusaha dalam hubungan yang bersifat vertikal.

Hukum ketenagakerjaan mengatur mengenai aturan hukum, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, kesepakatan kerja, ketentuan upah, jaminan keamanan dan kesehatan pada saat pekerja berada dalam lingkungan kerja, Perjanjian kerja bersama, tidak adanya diskriminasi, peran serta buruh atau pekerja, hak untuk melakukan mogok kerja, jaminan kesejahteraan pekerja dan keluarga pekerja serta jaminan upah atau pendapatan.

Definisi tersebut terdapat persamaan dan perbedaan pandangan dari para ahli mengenai Pengertian Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Perburuhan, aspek persamaannya yaitu bahwa para ahli sepakat di dalam hukum ketenagakerjaan ini terdapat hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan

pengusaha atau pemberi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak dari cakupan yang merupakan lingkup hukum perburuhan.¹

2. Subjek dan Objek Hukum Ketenagakerjaan

a. Subjek Hukum Ketenagakerjaan

1) Pekerja

“Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.” (Pasal 1 Angka 3 UU Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan). “Pekerja (2) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.” (Pasal 1 Angka 11 UU Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional). “Pekerja (3) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.” (Pasal 1 Angka 8 UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). “Pekerja (4) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.” (Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat).²

¹ Ikhwani Fahroji, 2016, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Malang, Setara Press, hlm. 13

² Handa S. Abidin, *Pengertian Pekerja*, 08 November 2012, <https://penelitihukum.org/tag/pengertian-pekerja/> diakses pada 20 Januari 2018, pukul 17:21 WIB.

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian mengenai pekerja tersebut diatur dalam pasal 1 angka (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengertian yang dimaksud dalam UU diatas merupakan pengertian yang umum dan maknanya luas, itu berarti pekerja adalah semua orang yang bekerja kepada siapa saja, baik itu kepada perorangan, kepada badan hukum atau badan lainnya dengan menerima imbalan atau upah dalam berbagai bentuk apapun. Upah atau imbalan dalam berbagai bentuk apapun dalam pengertian tersebut perlu ditegaskan, karena selama ini upah slalu diidentikkan dengan uang, padahal penerimaan upah atau imbalan yang diterima pekerja ada juga yang berbentuk barang, itu artinya penerimaan upah atau imbalan yang diterima pekerja tidak slalu dalam bentuk uang.

Sudikno Mertokusumo dalam bukunya yang berjudul Mengenal Hukum Suatu Pengantar , terdapat salah satu hak yaitu Hak relatif yang didalamnya berisi aturan mengenai hak seseorang untuk menuntut atau menagih haknya. Kewajiban adalah batas dan beban dalam melakukan sesuatu³, artinya bahwa Pengusaha dan

³ Sudikno Mertokusumo, 1995, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, hlm 5.

Pekerja mempunyai hak yang harus didapatkan dan kewajiban yang masing-masing harus dipenuhi.⁴

Hak pekerja adalah serangkaian Hak Asasi Manusia (HAM) dan sekumpulan hak yang diatur dalam perundang-undangan yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan antara si pekerja dengan pengusahanya. Hak pekerja tersebut selalu didapat atau diperoleh dari Undang-undang yang mengatur pekerja atau buruh. Secara umum didalam Undang-undang tersebut mengatur tentang hak pekerja yang berhubungan dengan perundingan gaji, kemanfaatan, dan keselamatan pekerja. Salah satu hal yang utama didalam hak pekerja yaitu hak untuk membentuk sebuah persatuan.

Perundingan pekerja secara berkelompok atau kolektif diperbolehkan dalam suatu persatuan kerja dengan pengusaha, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan upah atau gaji ahli dan peningkatan keadaan tempat pekerja dengan yang lebih baik.

Hak pekerja tersebut, pekerja juga diperbolehkan pengurusan atau pengawalan pekerja dengan pemberian hak kepada pekerja untuk menentukan suara dalam suatu keputusan dasar.

2). Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menjalankan perusahaan, dengan memberikan pekerjaan kepada orang lain dan pemberian

⁴ M. Yahya Harahap, 1986, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Bandung, Alumni, hlm. 8.

imbalan dalam bentuk upah atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh si pekerja.

3). Organisasi Buruh atau Serikat Pekerja

Organisasi buruh atau serikat pekerja merupakan alat utama bagi buruh atau pekerja yang berfungsi sebagai pelindung dan untuk memperjuangkan kedudukan pekerja dalam memperbaiki nasib.

b. Objek Hukum Ketenagakerjaan

Objek Hukum Ketenagakerjaan yaitu segala sesuatu yang menjadi tujuan diberlakukannya Hukum Ketenagakerjaan.

Yang menjadi objek Hukum Perburuhan:

- 1). Sanksi hukum yang terlaksana dengan baik yang bersifat administratif maupun sanksi pidana akibat dari pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Undang-undang.
- 2). Ganti rugi yang terpebuhi bagi pihak yang dirugikan, akibat dari adanya wanprestrasi atau ingkar janji yang dilakukan oleh pihak lain, dalam perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

3. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Logemann berpendapat bahwa lingkup berlakunya suatu hukum ialah suatu bidang atau keadaan dimana kaidah hukum itu berlaku.

Ada 4 lingkup Laku Hukum berdasarkan teori tersebut, antara lain :

a. Lingkup Laku Pribadi

Hal ini berhubungan erat dengan apa atau siapa yang dibatasi oleh kaidah suatu hukum. Siapa saja pihak-pihak yang dibatasi oleh kaidah hukum yang mengatur mengenai ketenagakerjaan atau suatu hukum yang mengatur perburuhan, ialah :

- 1) Perusahaan atau Pengusaha
- 2) Pekerja atau Buruh
- 3) Pemerintah atau Penguasa

b. Lingkup Laku Menurut Wilayah

Berkaitan dengan suatu kejadian atau peristiwa hukum yang oleh kaidah hukum dibatasi.

c. Lingkup Laku Menurut Waktu

Mengenai pengaturan mengenai kapan waktu suatu peristiwa atau kejadian tertentu diatur oleh kaidah hukum.

d. Lingkup Waktu Menurut Hal Ikhwal

Berhubungan dengan suatu apapun dari kaidah jika hal tersebut menjadi objek pengaturan.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 diterangkan bahwa hukum Ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan tentang segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Dari pengertian tersebut diketahui bahwasanya hukum ketenagakerjaan meliputi 3 hal yaitu :

- a. Sebelum masa kerja
- b. Selama masa kerja
- c. Sesudah masa kerja

Undang Undang Ketenagakerjaan kita mengacu pada pengertian hukum ketenagakerjaan yang lebih luas⁵ ditinjau dari hal tersebut.

4. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Perburuhan terbagi ke dalam tiga bagian:

- a. Hukum Hubungan Kerja Perseorangan (Individual Employment Law);
- b. Hukum Perburuhan Berkelompok (Collective Labour Law);
- c. Hukum Jaminan Sosial (Social Security Law), yang berhubungan dengan pembahasan diatas.

Kepustakaan Indonesia di dalamnya tercantum bahwa Hukum Perburuhan dibagi kedalam 3 peraturan, yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja atau

⁵ Supriadi, *Pengertian dan Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan*, 12 November 2012, <http://adhyepanrita.blogspot.co.id/2012/11/pengertian-dan-ruang-lingkup-hukum.html>, diakses pada 24 Februari 2018 pada pukul 20:24 WIB

Serikat Buruh, dan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau biasa disingkat PPHI.

Pembagian peraturan yang digunakan pada tarap internasional dengan Perundang-undangan di Indonesia:

- a. Hukum Ketenagakerjaan Perseorangan (Individual Employment Law)
- b. Hukum Perburuhan Kelompok atau bersama (Collective Labour Law)
- c. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan/Ketenagakerjaan (Labour Dispute Settlement).

Hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini, sumber hukum yang paling utama yang berbentuk perundang-undangan adalah:⁶

- a. Undang-undang Ketenagakerjaan
- b. Undang-undang tentang Serikat Pekerja/Buruh dan
- c. Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Tiga poin penting diatas merupakan suatu bentuk yang utama dari hukum ketenagakerjaan atau hukum buruh Indonesia dan menjadi bahasan yang pokok dari pengantar ini. Harus dicermati pula mengenai sumber-sumber hukum yang lain, yang juga harus berperan dan merujuk dalam hal penyelesaian perselisihan atau masalah ketenagakerjaan yang nyata.

⁶ Agusmidah, "Bab-bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia", *Seri Unsur-unsur Penyusunan Bangunan Negara Hukum*, II (September 2012), hlm. 76.

Sumber-sumber hukum yang terpenting secara umum dan mendasar yaitu:

- a. Perjanjian-perjanjian internasional yang sudah diratifikasi oleh pemerintah Republik Indonesia
- b. Undang-undang Dasar 1945
- c. Perundang-undangan untuk hal-hal khusus
- d. Peraturan dan Keputusan Menteri
- e. Kesepakatan kerja bersama
- f. Presiden (putusan-putusan terdahulu dari pengadilan)
- g. Peraturan Kerja yang ditetapkan perusahaan
- h. Perjanjian kerja individual
- i. Instruksi oleh majikan/pemberi kerja
- j. Doktrin hukum

Sumber-sumber hukum perburuhan dan Ketengakerjaan menurut Soepomo yaitu:

- a. Undang-Undang.
- b. Peraturan lainnya yang kedudukannya lebih rendah dari undang-undang, seperti peraturan pemerintah, keputusan presiden, keputusan menteri, ataupun keputusan instansi lainnya
- c. Kebiasaan
- d. Putusan
- e. Perjanjian.
- f. Traktat.

Pendapat yang ditambahkan dari Aisikin dan Wahab bahwa salah satu sumber hukum ketenagakerjaan yaitu pendapat dari para ahli hukum. Hal ini karena dapat dipergunakannya pendapat para ahli hukum sebagai landasan untuk pemecah konflik-konflik dalam perselisihan perburuhan secara langsung ataupun secara tidak langsung.

Abdul khakim berpendapat adanya penambahan agama masuk sebagai sumber hukum ketenagakerjaan, karena adanya kemungkinan terjadinya jalan keluar atau pemecahan konflik ketenagakerjaan dengan jalur pendekatan agama yang dianutnya ⁷

5. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dapat bersifat publik.

Dikatakan bersifat karena sebagaimana kita ketahui bahwa hukum perdata mengatur kepentingan orang perorangan, dalam hal ini adalah antara tenaga kerja dan pengusaha, yaitu dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja.

Hukum Perjanjian sendiri terdapat/diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku ke-III.

Disamping bersifat perdata juga bersifat publik (pidana), alasannya adalah:

⁷ Muchlisin Riadi, *Hukum Ketenagakerjaan*, 6 April 2013, <https://www.kajianpustaka.com/2013/04/hukum-ketenagakerjaan.html>, diakses pada 24 Februari 2018 pukul 22:15 WIB.

- a. Dalam hal-hal tertentu negara atau pemerintah turut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan, misalnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja;
- b. Adanya sanksi-sanksi atau aturan-aturan hukuman didalam setiap undang-undang atau peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.⁸

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Hukum Ketenagakerjaan

1. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut dengan *arbeidsovereenkoms* bisa diartikan dengan beberapa pengertian. Pengertian mengenai perjanjian kerja tersebut tercantum dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) di dalam pasal 1601a, yaitu “Perjanjian Kerja “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk berada di bawah perintahnya pihak lain, yaitu si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Hal tersebut dikemukakan oleh Djumadi (2004:29).

Pengertian diatas menyebutkan bahwa antara pekerja atau dengan pengusaha ada keterkaitan yang saling bergantung antara pihak satu dengan yang lain. Pekerja atau buruh akan mendapatkan haknya seperti upah jika dapat bekerja sesuai dengan yang diperintahkan oleh pengusaha, dan pengusaha pun akan memberikan upah jika pekerja tersebut dapat bekerja sesuai seperti apa yang diperintahkannya.

⁸ Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta, hlm. 2.

R. Iman Soepomo (Djumadi, 2004:29) berpendapat mengenai perjanjian kerja : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”. Sedangkan Subekti (1977:63) memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara seorang pekerja atau buruh dengan seorang pengusaha atau majikan yang disertai dengan ciri-ciri; adanya gaji atau upah yang sudah ditentukan dalam perjanjian disertai adanya suatu keterkaitan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu dimana hubungan pihak pertama (pengusaha) mempunyai hak untuk memberikan perintah-perintah yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh pihak lain dalam hal ini pekerja atau buruh.

Penjelasan mengenai pengertian perjanjian yang tertuang dalam pasal 1601a Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdato), terdapat beberapa syarat yang harus terpenuhi (F.X Djumialdji, 2001:18-19) ialah :

1). Ada seseorang yang berada di bawah pimpinan orang lain

Adanya unsur pemerintah ditandai dengan adanya pimpinan dibawah orang lain. Unsur wewenang pemerintah dalam perjanjian kerja mempunyai peran yang utama, karena suatu perjanjian kerja tidak akan terjadi tanpa adanya unsur wewenang pemerintah.

2). Penunaian Kerja

Maksud dari penunaian kerja dalam hal ini ialah melakukan pekerjaan. Persewaan tenaga kerja yang merupakan objek dari persewaan pelayan dan pekerja. Tenaga manusia yang merupakan persewaan dari tenaga kerja, maka upah sebagai kontraprestasi yang dipandang dari sudut ekonomis saja.

3). Dalam waktu tertentu

Pribadi manusia sangat tersangkut kepada penunaian pekerjaan. Berakhirnya ketersangkutan tersebut dengan adanya waktu yang telah ditentukan. Jika telah selesai penunaian kerja seperti misalkan karena pensiun, pribadi manusia tersebut tetap mandiri dan tidak hanyut dalam pekerjaannya, pribadi manusia itu akan tetap utuh. Jika selama hidupnya manusia terus menerus melakukan pekerjaan, maka yang terjadi adalah kepribadian manusia yang sesungguhnya akan lenyap, apabila itu terjadi, maka akan timbul yang disebut dengan perbudakan dan hal tersebut bukan merupakan suatu perjanjian kerja.

4). Adanya upah

Upah disini ialah suatu imbalan yang diterima dari pengusaha kepada pekerja atau buruh untuk sebuah jasa atau pekerjaan yang sudah atau akan dilakukan, dengan berbentuk uang yang sudah ditentukan dengan persetujuan atau peraturan undang-undang sebagai bayaran atas dasar adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.

Termasuk didalamnya tunjangan yang diperuntukkan untuk pekerja tersebut ataupun keluarganya.

Pengertian perjanjian kerja, tertuang di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, “Perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja (majikan) yang didalamnya termuat mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak dalam hal ini pekerja dan pengusaha.”

Sehat Damanik berpendapat bahwa terdapat 2 unsur pokok dalam suatu perjanjian kerja, yaitu:

1). Para pihak (subjek)

Dalam hal ini yang dimaksud dengan subjek yaitu pekerja atau buruh sebagai pihak ke satu dan pengusaha atau majikan merupakan pihak yang lainnya. Dalam aspek perdata semua orang mempunyai hak untuk membuat suatu perjanjian atau menandatangani suatu perjanjian termasuk di dalamnya perjanjian kerja, sebelum adanya undang-undang yang menyakatan sebaliknya. Begitu pula halnya dengan perjanjian kerja yang berlaku sama, sedangkan untuk mereka yang belum cukup umur atau bagi mereka yang berada dibawah pengampuan, maka perjanjian tersebut akan di tandatangi oleh walinya.

2). Hal-hal yang disepakati (objek)

Objek tersebut mencakup kondisi dan syarat-syarat kerja, yang meliputi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pada dasarnya semua aturan

yang dituangkan dalam perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, namun dalam kenyataannya isi perjanjian kerja selalu dibuat dan ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha, tak jarang isi perjanjian tersebut terkadang merugikan pihak pekerja.

Pengertian perjanjian kerja tersebut diatas, kemudian memunculkan beberapa unsur:

1). Adanya unsur pekerjaan (*work*)

Didalam suatu perjanjian kerja haruslah terdapat suatu pekerjaan yang dapat diperjanjikan dan pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja yang telah sepakat membuat perjanjian kerja tersebut, pekerjaan mana saja yang kemudian harus dikerjakan oleh si pekerja, semua harus sesuai berdasarkan pedoman yang dibuat dalam perjanjian kerja.

2). Adanya unsur pelayanan (*service*)

Dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja atau buruh harus patuh pada yang diperintahkan oleh pengusaha atau majikan. Ketentuan tersebut menunjukkan kalau si pekerja atau buruh berada di bawah perintah pengusaha atau si pemberi kerja dalam hal pekerja atau buruh melaksanakan pekerjaannya.

3). Adanya unsur time atau waktu tertentu

Pelaksanaan dalam hubungan kerja tersebut, pelaksanaan dilakukan sesuai dengan waktu yang sudah tercantum dalam perjanjian kerja, atau yang sudah tertuang didalam peraturan perundang-undangan. Karenanya pekerja dilarang melakukan sesuatu tanpa kehendak dari si pengusaha dan tidak boleh dilaksanakan seumur hidup dalam melakukan pekerjaannya.

Pekerjaan yang dilaksanakan sepanjang hidupnya pekerja, maka akan terjadi hilangnya pribadi manusia dan akan timbul yang dinamakan dengan perbudakan, tentunya hal tersebut bukan merupakan perjanjian kerja.

4). Adanya unsur upah

Pelaksanaan pekerjaan seorang pekerja yang tidak bertujuan untuk mendapatkan imbalan berupa upah, jika yang menjadi tujuannya bukan karena upah, maka pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut tidak dapat dikatakan sebagai bagian dari pelaksanaan suatu perjanjian kerja.

Pekerja yang apabila mempunyai tujuan agar mendapat manfaat bagi dirinya sendiri dan tidak bertujuan agar mendapatkan imbalan atau upah, maka unsur upah ini tidak akan terpenuhi oleh pengusaha dan tentunya hal ini akan merugikan pekerja.

Penentuan mengenai apakah pihak pekerja dan pengusaha dapat mematuhi isi dari perjanjian kerja termuat dalam isi perjanjian kerja, pada umumnya semua perjanjian kerja memiliki format yang sama, yaitu terdiri dari:

- 1). Para Pihak dalam perjanjian kerja
- 2). Judul dalam perjanjian kerja
- 3). Pembukaan
- 4). Isi dari perjanjian kerja
- 5). Penutup
- 6). Tanggal dan tempat perjanjian kerja tersebut dibuat
- 7). Tanda tangan para pihak dalam hal ini yakni pekerja dan pengusaha disertai dengan saksi-saksi.

Pembeda suatu perjanjian yang satu dengan perjanjian lain adalah isi perjanjian tersebut dan para pihaknya.

b. Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berbentuk bebas, yang berarti bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara :

- 1) Dituangkan dalam bentuk tertulis
- 2) Dalam bentuk Lisan/ Tidak Tertulis

Pengecualian untuk beberapa perjanjian kerja tertentu, seperti Perjanjian kerja laut, Perjanjian kerja AKAD (Antar Kerja Antar Daerah), dan Perjanjian Kerja AKAN (Antar Kerja Antar Negara), yang bentuknya harus dibuat secara tertulis. Karena Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih menjamin adanya kepastian hukum.

c. Syarat-syarat sah nya perjanjian kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah nya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata :

- 1) Adanya kata sepakat antara kedua belak pihak yang membuat perjanjian.

Kesepakatan yang dibuat kedua belah pihak yang membuat perjanjian tersebut dalam hal ini pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Kesepakatan yang dibuat haruslah secara sukarela tanpa adanya paksaan dari pihak lain, karena jika dalam pembuatan perjanjian tersebut terdapat suatu paksaan, maka perjanjiannya adalah batal.

- 2). Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan.

Adanya kemampuan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian. KUHPerdata berpedoman pada asas yang menyatakan bahwa :

“Setiap orang adalah cakap untuk membuat atau mengadakan perjanjian, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap (Pasal 1329 KUH Perdata).”

Orang yang tidak cakap untuk membuat atau mengadakan perjanjian adalah :

- a). Orang yang belum dewasa.

- b). Orang yang berada dibawah pengampuan.
- c). Wanita kawin, dalam hal-hal yang ditetapkan dalam Undang-undang
- d). Pada Umumnya semua orang yang oleh Undang-undang dilarang mengadakan perjanjian-perjanjian tertentu, (Pasal 1330 KUH Perdata).

3). Suatu hal tertentu

4). Kausa atau sebab yang halal.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) pasal 1338 yang berkaitan dengan suatu perjanjian, yakni “Suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. “

d. Jenis perjanjian kerja

Imam Soepomo berpendapat, perjanjian kerja didasarkan dari pernyataan atas kemauan yang kemudian adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, yaitu pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja. Jika keduanya telah setuju mengenai pekerjaannya, besarnya upah dan sebagainya, secara umum dengan adanya pernyataan bahwa pekerja menyanggupi sesuatu yang nantinya akan

dikerjakannya disertai dengan persetujuan pengusaha, maka sudah terjadi suatu perjanjian kerja yang sah.

Dengan adanya pernyataan tersebut, maka kedua belah pihak telah melakukan perikatan, berbeda dengan pendapat Van Vollen Hoven yang menurutnya selain hal tersebut diatas juga masih perlu adanya tanda pengikat misalnya seperti panjer dan lain sebagainya.

Secara umum tidak ada syarat yang ditentukan dalam perjanjian kerja apakah dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis (lisan). Bentuk perjanjian kerja adalah bebas, sama halnya dengan perjanjian lain.

Pernyataan yang tertulis dalam KUH Perdata bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis, seluruh pembiayaan akte dan biaya tambahan lainnya ditanggung oleh pengusaha.

Kekuatan hukum suatu perjanjian yang dibuat dalam bentuk tertulis kemudian diberikan materai diatasnya akan mempunyai kekuatan hukum yang kuat. Kekuatan Hukum akan lebih kuat jika perjanjian antara pekerja dengan pengusaha tersebut dibuat dihadapan Notaris.

Perjanjian kerja dapat dibagi menjadi :

1). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ;

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat

tersebut. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu memuat hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja kontrak.

Perjanjian Kerja Waktu tertentu Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan, status pekerja kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

a). Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;

b). Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;

(1) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

(2) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu diatur dalam KUH Perdata Pasal 1603 e ayat (1) :

“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atas peraturan-peraturan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semua itu tidak ada menurut kebiasaan”.

Ada 3 pembagian Perjanjian Kerja untuk waktu tetentu:

a). Perjanjian Kerja Untuk waktu tertentu yang waktu berlakunya ditentukan menurut isi dari perjanjian. Misal tertulis jangka waktu 3 tahun atau sampai proyek tercapai yang tercantum dalam dalam perjanjian kerja.

b). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang, misalkan seperti majikan atau pengusaha mempekerjakan tenaga kerja asing, tertulis dalam isi perjanjian kerja untuk jangka waktu sekian tahun dan sebagainya yang berpedoman dari Undang-Undang No. 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Kerja asing sesuai dengan izin yang sudah diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja.

c). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, contohnya misalkan di sebuah perkebunan terdapat pekerja pemetik buah durian, penentu jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim panen durian. Jika musim panen durian hanya beberapa bulan, setelah musim panen durian selesai, maka telah berakhir juga perjanjian kerjanya.

Kesimpulannya bahwa perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tidak tetap atau perjanjian kerja kontrak.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.

Perjanjian untuk waktu tertentu diperuntukkan untuk suatu pekerjaan yang bersifat tidak *continue*, suatu pekerjaan yang sudah dapat diperkirakan kapan pekerjaan tersebut akan selesai dan tidak akan dilanjutkan. Karena dimungkinkan tidak cukupnya waktu, walaupun ada kemungkinan untuk dilakukan perpanjangan waktu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelum waktu yang ditentukan berakhir, maka yang memutuskan (biasanya pengusaha) harus mengganti atau harus membayar kerugian sebesar selama ia harus menyelesaikan pekerjaannya. Dan pada perjanjian kerja dalam waktu tertentu ini tidak boleh ada masa percobaan.

2). Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu yang tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) Pasal 1603 huruf q ayat (1) yang menyatakan jika jangka waktu lamanya hubungan kerja tidak dimuat dalam Peraturan Perusahaan ataupun didalam perjanjian, dalam

kebiasaan maupun dalam aturan perundang-undangan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan atau disebutkan baik dalam perjanjian kerja, undang-undang ataupun dalam kebiasaan. Tidak menyebutkan untuk berapa lama tenaga kerja harus melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pekerja kontrak dan Pekerja tetap dalam istilah di dunia kerja sudah tak asing, dapat diketahui perbedaan antara hak dan kewajiban dilihat dari istilah tersebut, ketentuan dan defisini yang berlaku untuk pekerja kontrak ialah:

- a). Perusahaan mempekerjakan pekerja kontrak dalam jangka waktu tertentu saja
- b). Maksimal dalam jangka waktu hanya 3 tahun.

Pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status pekerja kontrak.

Perjanjian kerja waktu tertentu jika berakhir karena ada pihak yang mengakhiri hubungan kerja, atau perjanjian kerja berakhir bukan karena adanya pelanggaran terhadap kesepakatan yang telah ditentukan bersama, maka pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, mewajibkan pihak tersebut untuk

melakukan pembayaran ganti rugi kepada pihak yang lainnya, yang besarnya seperti gaji pekerja, hingga batas waktu berakhirnya perjanjian kerja tersebut.

Pekerja yang menjadi pekerja kontrak dan perusahaan tersebut menetapkan pekerja menjadi pekerja tetap, maka masa saat pekerja menjadi pekerja kontrak tidak dihitung dan tidak termasuk sebagai masa kerja.

Pengertian tentang ketentuan yang berlaku untuk pekerja tetap ialah:

- a). Jangka waktu lamanya bekerja yang tidak dibatasi.
- b). Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu memuat mengenai hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.
- c). Persyaratan masa percobaan dapat dilakukan oleh pengusaha dalam jangka waktu maksimal 3 bulan.
- d). Dihitungnya masa kerja pekerja adalah sejak masa percobaan
- e). Apabila pemutusan kerja terjadi dan hal tersebut karena pekerja melakukan pengunduran diri atau bukan karena adanya pelanggaran berat, maka uang pesangon tetap didapatkan oleh pekerja, bagi pekerja yang bekerja minimal selama 3 tahun pekerja juga mendapatkan uang penghargaan masa kerja. Dan

pekerja juga mendapatkan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang yang berlaku.

(f). Pekerja kontrak dalam hal fasilitas, cuti, kesejahteraan, upah, dan sebagainya mempunyai kesamaan mengenai hak sama halnya seperti pekerja tetap, semua tergantung kepada isi perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Karena itu semua harus tercantum dalam perjanjian kerja terutama mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Begitu juga dengan pekerja yang harus teliti dan cermat dalam mempelajari perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha, agar suatu saat tidak menimbulkan kerugian bagi si pekerja.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu terdapat masa percobaan, masa percobaan tersebut biasanya dalam jangka waktu 3 bulan. Pemberitahuan mengenai masa percobaan dilakukan dengan bentuk tertulis, karena apabila masa percobaan tidak diberitahukan dalam bentuk tertulis, maka masa percobaan tersebut dianggap tidak ada.

e. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pengaturan khusus mengenai bagaimana berakhirnya perjanjian kerja pada umumnya telah diatur didalam Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan di dalam Pasal 61 Undang-Undang No.13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atur mengenai berakhirnya perjanjian kerja apabila:

- 1). Pekerja meninggal dunia;
- 2). Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- 3). Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- 4). Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pasal 62 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut pada dasarnya diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Cara yang dapat mengakibatkan berakhirnya/putusnya hubungan kerja, yaitu:

- 1). Putus demi hukum,
- 2). Diputuskan oleh Pengusaha.
- 3). Diputuskan oleh pihak Tenaga Kerja, dan
- 4). Karena putusan pengadilan.

2. Peraturan Perusahaan

Peraturan Kerja pada umumnya hanya memuat syarat kerja yang secara sederhana misalnya mengenai upah, pembagian lain-lain (*Emolumenten*), oleh karena itu diperlukan peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap yaitu yang disebut dengan Peraturan Perusahaan.

Peraturan Perusahaan karena memuat syarat-syarat kerja, maka dapat dikatakan bahwa peraturan perusahaan berisi hak-hak dari pekerja atau buruh. Peraturan perusahaan ini berhubungan erat dengan perjanjian kerja, oleh karena itu peraturan perusahaan merupakan pasangannya perjanjian kerja.

Ketentuan yang mengatur peraturan perusahaan adalah pasal 1601 j s/d pasal 1601m Buku III KUH Perdata dimana tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan peraturan perusahaan. Namun dari isi ketentuan-ketentuan pasal 1601 j s/d m KUH Perdata dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Peraturan Perusahaan adalah peraturan mengenai syarat-syarat kerja yang ditetapkan oleh pengusaha atau majikan untuk para buruh atau pekerjanya.

Isi peraturan perusahaan yang dibuat hanya ditentukan oleh pengusaha saja, maka dari itu ada pernyataan bahwa peraturan perusahaan merupakan peraturan yang terpisah dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan sifatnya berdiri sendiri.

Peraturan yang diadakan oleh perusahaan harus disetujui oleh pekerja atau buruh, persetujuan tersebut dilakukan secara tertulis oleh pekerja pada saat perjanjian kerja tersebut dibuat, baik perjanjian kerja itu dibuat secara tertulis ataupun tidak tertulis/lisan. Aturan tersebut tercantum di dalam Undang-undang.

Syarat-syarat formil dari peraturan perusahaan ditetapkan dalam pasal 1601 j KUH Perdata, bahwa suatu peraturan perusahaan hanya mengikat buruh apabila buruh secara tertulis menyatakan persetujuannya ketika mengadakan perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan.

Disamping itu telah dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Sebuah peraturan perusahaan lengkap telah diberikan secara cuma-cuma kepada buruh.
- b. Sebuah peraturan perusahaan lengkap yang ditandatangani oleh pengusaha telah disampaikan kepada Departemen Tenaga Kerja, yang disediakan untuk dibaca oleh umum.
- c. Sebuah peraturan perusahaan lengkap ditempelkan pada tempat yang mudah didatangi pekerja atau sehingga dapat dibaca dengan mudah.

Hubungan kerja ketika berlangsung, kemudian terjadi perubahan atau penetapan terhadap peraturan yang sudah ada sebelumnya, maka pekerja atau buruh akan

mendapat perlindungan hukum dari Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang tertuang didalam pasal 1601. Menurut pasal tersebut pemberian waktu yang cukup harus diberikan kepada pekerja, supaya pekerja atau buruh dapat melakukan pertimbangan mengenai berubahnya peraturan perusahaan atau pembaharuan peraturan perusahaan yang ada sebelumnya.

Pekerja atau buruh yang tidak menyetujui peraturan pembaharuan perusahaan atau berubahnya peraturan perusahaan, maka dalam waktu 4 (empat) minggu setelah mengetahui, dapat menuntut di muka pengadilan agar perjanjian kerjanya dibatalkan. Jika pengadilan mengabulkan permohonan pekerja atau buruh tersebut, kemudian pengadilan menetapkan saat berakhirnya hubungan kerja, pekerja atau buruh berhak atas suatu ganti rugi menurut Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) pasal 1603 huruf q.

Pekerja atau buruh yang gugatannya ditolak oleh pengadilan, maka hubungan kerja berlangsung terus dan peraturan perusahaan yang baru atau yang diubah, berlaku sejak peraturan perusahaan itu ditetapkan. Dengan demikian, setiap perubahan atau penggantian suatu peraturan perusahaan baru, memerlukan adanya persetujuan kedua belah pihak. Hal tersebut diatur dalam pasal 1601 k Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

Dasar pertimbangan dan tujuan dikeluarkannya aturan mengenai peraturan perusahaan, yaitu mengusahakan pekerja atau buruh supaya dapat mengetahui dengan pasti apa saja yang menjadi hak mereka pada perusahaan dimana tempat pekerja atau

buruh itu bekerja, demi terpelihara dan terciptanya keserasian, agar lebih terjaminnya sesuatu yang seimbang antara meningkatkan aktifitas produksi perusahaan dengan meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh.⁹

3. Perjanjian Kerja Bersama

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan mengenai pengertian dari perjanjian kerja bersama, yaitu “Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja. Serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja, atau serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Pengertian diatas mengenai perjanjian kerja bersama, perbedaan yang cukup signifikan akan jelas terlihat antara pengertian kerja bersama dengan pengertian perjanjian kerja.

Pekerja atau buruh dalam perjanjian kerja bersama langsung dilibatkan dalam pelaksanaan perjanjian, jadi pihak-pihak yang bersangkutan akan mengetahui kewajiban dan haknya, mengenai perlibatan pekerja dalam proses perjanjian tersebut bisa juga diwakili oleh serikat pekerja. Berbeda dengan perjanjian kerja pada umumnya yang perjanjian kerja tersebut hanya ditetapkan dan dibuat oleh pihak dari pengusaha atau pemberi kerja saja.

⁹ F.X Djumaldji, 2001, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 113.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelum diberlakukan, perjanjian di bidang ketenagakerjaan disebut perjanjian kerja yang pada hakikatnya tidak mengakomodir kepentingan pekerja atau buruh pada umumnya sedangkan perjanjian kerja bersama merupakan suatu upaya untuk meningkatkan peran serikat pekerja atau buruh dalam memperjuangkan hak-hak pekerja atau buruh.¹⁰

Pihak-pihak yang dapat mengadakan perjanjian kerja bersama sebagaimana ditetapkan dalam pasal 1 UU No. 21 Tahun 1945 adalah :

- a. Dari pihak pengusaha yaitu:
 - 1). Pengusaha atau
 - 2). Perkumpulan atau Perkumpulan-perkumpulan Pengusaha yang berbadan hukum.
- b. Dari pihak Pekerja yaitu:
 - 1). Serikat Pekerja atau
 - 2). Serikat-serikat Pekerja, yang sudah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja.

4. Perlindungan Hukum Pekerja

- a. Pengertian Perlindungan Hukum Pekerja

¹⁰Java Creativity, *Pengertian Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama*, 3 Mei 2014, <http://telingasemut.blogspot.co.id/2016/03/perjanjian-kerja-perjanjian-kerja.html> diakses pada 5 november 2017 pukul 23:53 WIB.

Perlindungan hukum dalam bahasa Inggris dikenal istilah "*protection of the law*" pengertian perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang, maupun lembaga pemerintah, atau swasta yang berusaha bertujuan demi pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada. Pada prinsipnya perlindungan hukum tidak membedakan kaum pria maupun wanita, sistem pemerintahan Negara sebagaimana yang telah dicantumkan dalam penjelasan UUD 1945, diantaranya menyatakan prinsip "Indonesia adalah Negara yang berdasarkan hukum, dan pemerintah berdasarkan atas sistem konstitusi" element pokok Negara hukum adalah pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi atau hak dasar.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945 "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", aturan yang juga terdapat didalam UUD Tahun 1945 Pasal 33 ayat (1) pernyataan mengenai "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan". Hak dasar yang dilanggar akan dilindungi oleh konstitusi yaitu UUD 1945 karena termasuk kedalam pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia.

Perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia harus dilaksanakan oleh suatu pengusaha atau perusahaan, karena hal tersebut merupakan suatu kewajiban yang harus diperhatikan, dan dipenuhi oleh suatu perusahaan yang mempekerjakan orang

untuk bekerja. Diantaranya yaitu mengenai suatu peningkatan kesejahteraan, dan pemeliharaan, kemudian terselenggara dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja, yang sifatnya mendasar atau merupakan hal yang umum untuk dilaksanakan. Hal tersebut dilakukan dengan menerapkan asas usaha bersama, kekeluargaan, kegotongroyongan, seperti yang tercantum pada Undang-undang Dasar 1945 dalam jiwa dan semangat Pancasila .¹¹

Perlindungan hukum terhadap pekerja harus tetap menjadi prioritas. Pentingnya perlindungan bagi pekerja biasanya berhadapan dengan kepentingan perusahaan untuk tetap bertahan dalam menjalankan usahanya, sehingga pihak yang terkait secara langsung adalah pengusaha dan pekerja.¹² Dasar hukum perlindungan tenaga kerja sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh.
- 3) Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia dan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor KEP-275/MEN/1989 dan Nomor POL.04/V/1989 tentang

¹¹ Rika Arba, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sistem Penupahan dan Kesejahteraan Pekerja*, 27 Desember 2014, <https://rikaarba.wordpress.com/2014/12/27/jaminan-sosial-tenaga-kerja-sistem-pengupahan-dan-kesejahteraan-pekerja/> diakses pada 25 April 2017 pukul 20:55 WIB.

¹² Egi Sujana, 2005, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesi*, Jakarta, Renaissan, hlm. 45.

Pengaturan Jam Kerja, Shift dan Kerja Istirahat, serta Pembinaan Tenaga Kerja Satuan Pengaman (Satpam).

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/buruh menjadi sesuatu yang mutlak dalam pelaksanaan pemborongan pekerjaan, hal ini diatur dalam KEPMENAKERTRANS No. KEP-101/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh. Setiap pekerja yang didapat perusahaan dari perusahaan lainnya, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya¹³ :

- 1) Jenis pekerjaan apakah yang akan dikerjakan oleh pekerja/buruh dari perusahaan yang menyediakan jasa;
- 2). Dilakukan pengesahan yang dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud hal diatas, terjadinya hubungan kerja yaitu antara pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan yang menyediakan jasa, sehingga kesejahteraan, syarat-syarat kerja, perlindungan upah, timbulnya perselisihan menjadi tanggung jawab perusahaan yang sebelumnya menyediakan jasa pekerja atau buruh tersebut, dalam jenis-jenis pekerjaan yang tetap ada pada perusahaan pemberi kerja apabila terjadinya penggantian perusahaan yang menyediakan jasa pekerja.

b. Jenis Perlindungan kerja

¹³ M.Lutfi chakim, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja*, 8 Agustus 2012, <http://www.lutfichakim.com/2012/08/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>, diakses pada 25 April 22:21 WIB.

Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) macam, yaitu¹⁴

:

- 1). Perlindungan Sosial
- 2). Perlindungan Teknis
- 3). Perlindungan Ekonomis

Secara teoritis penjelasan tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut¹⁵

:

a). Perlindungan sosial

yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha masyarakat, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja atau buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.

b). Perlindungan teknis

Perlindungan teknis lebih dikenal dengan sebutan perlindungan keselamatan kerja, Perlindungan ini

¹⁴ Zainal Asikin, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 76.

¹⁵ Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 84.

merupakan suatu perlindungan yang ada kaitannya dengan usaha-usaha agar mencegah pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang timbul dari pengerjaan bahan yang dikerjakan oleh pekerja misalnya seperti alat-alat kerja.

c). Perlindungan ekonomis

Perlindungan ini sering disebut jaminan sosial, karena merupakan jenis perlindungan yang berhubungan dengan usaha cara pemberian imbalan atau penghasilan, yang diberikan kepada pekerja, untuk memenuhi keperluan pekerja dan keperluan sehari-hari keluarganya. Termasuk apabila si pekerja karena suatu hal diluar kehendaknya, sehingga mengharuskan pekerja tersebut tidak mengerjakan pekerjaannya.

Sifatnya yang hampir terjadi ‘pembatasan’ ketentuan-ketentuan mengenai perlindungan sosial yang tertuang pada Pasal 68 Bab X dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sifatnya bukan mengatur tetapi lebih ke ‘memaksa’. Dengan sifatnya yang memaksa tersebut, dipandang oleh pembentuk undang-undang perlu adanya penjelasan, maka diperlukan penjelasan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini adalah ‘hukum umum’ yang disertai dengan sanksi pidana.

Penyebab faktor tersebut karena aturan-aturan yang ada didalamnya bermaksud untuk melindungi yang aturannya bersifat bermasyarakat, bukan hanya melindungi kepentingan satu orang saja. Pekerja di Indonesia pada umumnya belum memiliki pengetahuan atau kemampuan untuk melindungi apa yang menjadi hak mereka.

Aturan tersebut ditujukan untuk melindungi atau menjaga pekerja atau buruh, dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya, dalam hal pekerja atau buruh melakukan pekerjaannya,¹⁶ ketika adanya penekanan ”dalam suatu hubungan kerja” hal tersebut menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X UU No 13 Tahun 2003.

c. Perlindungan Hukum Hak Pekerja yang bersifat Normatif

1). Upah

Perlindungan terhadap upah adalah aspek dari perlindungan yang sangat penting bagi pekerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan

¹⁶ Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 1.

pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu juga pengusaha wajib membayar upah tersebut.¹⁷

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di dalam pasal 88 ayat (1) bahwa Pengupahan adalah aspek yang sangat utama dari perlindungan terhadap pekerja, didalam pasal tersebut juga dijelaskan bahwa, setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk mendapatkan penghasilan atau imbalan yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya, yang merupakan bentuk penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁸ Gaji atau upah berfungsi sebagai suatu rangsangan bagi pekerja supaya dapat menggerakkan tenaga, perhatian dan seluruh pikirannya agar tercapainya keberhasilan dari suatu perusahaan.¹⁹

Sistem dalam pemberian gaji atau upah untuk pekerja :

a). Sistem Upah Menurut Waktu

Sistem upah yang besarnya ditentukan dari waktu kerja pekerja atau buruh yaitu upah atau gaji yang pemberiannya diberikan berdasarkan jam, upah atau gaji yang diberikan berdasarkan hari, upah atau gaji yang pemberiannya diberikan

¹⁷Iman Soepomo, 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, hlm. 12.

¹⁸Edytus Adisu, 2008, *Hak Karyawan Atas Gaji Dan Pedoman Menghitung*, Jakarta, Forum Sahabat, hlm. 57.

¹⁹ Kartasapoetra, dkk, 1994, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 99.

berdasarkan minggu, dan upah atau gaji yang pemberiannya diberikan berdasarkan bulan.²⁰

Sistem ini, upah yang dibayarkan bisa dilaksanakan dengan mudah karena penghitungan sistem upah ini tidak sulit. Tetapi jika sistem upah ini dilakukan dengan murni, maka tidak terlihat pembeda antara pekerja yang berprestasi, misalnya pekerja yang lebih rajin dengan pekerja yang tidak rajin, sehingga tidak adanya pemicu bagi pekerja untuk bekerja lebih rajin.

b). Sistem Upah Menurut Kesatuan Hasil

Sistem ini sering digunakan oleh perusahaan industri. Penerimaan upah yang nantinya diterima oleh pekerja tergantung pada hasil produksi atau jumlah pencapaian kinerja yang dicapai masing-masing pekerja. Karenanya, pekerja akan berpotensi lebih giat meningkatkan kinerja untuk menghasilkan jumlah produksi yang banyak, agar pekerja tersebut mendapatkan upah yang lebih besar.²¹

Tidak adanya kontrol terhadap kualitas yang diperketat, maka yang terjadi produksi dari barang yang dihasilkan akan

²⁰ Mulyadi, 2001, *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Jakarta, Salemba Empat, hlm. 373.

²¹ Hisam Sam, *Penjelasan Sistem Upah Menurut Ilmu Ekonomi*, 18 Mei 2016, <http://www.dosenpendidikan.com/penjelasan-sistem-upah-menurut-ilmu-ekonomi/>, diakses pada 23 oktobwr 2017 pada pukul 08:48 WIB.

memiliki kualitas dan mutu yang rendah. Untuk mengatasi hal tersebut, langkah yang diambil adalah dengan mengendalikan secara teliti kualitas, dan dilakukan penetapan batas kedalam upah minimal dengan tidak melihat kepada hasil dari kinerjanya. Selain itu juga perlu adanya masukan sebagai syarat kualitas sebagai untuk menetapkan besarnya upah.

c). Sistem Upah Borongan

Sistem ini muncul dikarenakan agar tidak perlu adanya resiko yang ditanggung oleh perusahaan yang berkaitan dengan pekerja. Dalam pencarian pekerja yang dibutuhkan perusahaan, perusahaan juga tidak perlu mengadakan seleksi. Karena tidak perlu adanya seleksi, maka dari itu biasanya sistem upah borongan cenderung lebih mahal, apabila dibandingkan dengan upah yang diberikan perhari (upah harian). Penentuan besarnya upah dalam penerimaan sistem ini ditentukan oleh banyaknya jumlah barang yang produksi oleh pekerja, atau jumlah barang yang diproduksi oleh sekelompok pekerja.

Kualitas kinerja pekerja yang terjaga, maka perlu adanya penentuan dari barang yang dihasilkan dan perlu adanya kesepakatan bersama, seperti syarat-syarat kerja, cara kerjanya,

dan perlengkapan dan kondisi peralatan yang nantinya akan digunakan pekerja,

d). Sistem Upah Premi

Sistem upah premi menyediakan tambahan upah, atau premi untuk pekerja yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.

e). Sistem Upah Indeks

Sistem upah indeks adalah pembayaran upah dilakukan berdasarkan indeks biaya hidup si pekerja. Yang artinya, biaya hidup akan menjadi penentu naik turunnya indeks, berapa besarnya upah yang nantinya akan diterima oleh pekerja.

f). Sistem Upah Skala

Sistem upah skala adalah pembayaran upah yang dilakukan berdasarkan dengan skala penjualan. Artinya terdapat keterkaitan yang berbanding lurus antar upah yang dibayarkan oleh perusahaan dengan jumlah penjualan.

Pembayaran upah yang meningkat dikarenakan jumlah penjualan yang juga meningkat, apabila penjualan turun maka pembayaran upah tersebut juga akan menjadi turun.

g). Sistem Bonus

Sistem bonus ini adalah cara untuk memperbaiki kelemahan dalam cara pembayaran upah. Bonus disini merupakan pembayaran tambahan di luar gaji atau upah. Yang bertujuan untuk memberi insentif, atau merangsang supaya pekerja dapat menjalankan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab.²²

h). Sistem Mitra Usaha

Sistem ini, upah yang sebagian diberikan dalam bentuk saham perusahaan. Saham perusahaan tersebut diberikan kepada organisasi pekerja di perusahaan tersebut, tidak diberikan kepada pekerja secara perorangan.

i). Sistem Upah Menurut Banyaknya Produksi Atau Produktivitas

Sistem ini merupakan sistem upah yang diberikan sesuai dengan peningkatan atau penurunan jumlah produksi barang atau jasa.

j). Sistem Upah Menurut Prestasi

²² Akmal Umar. "Upah Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kerja para Pekerja di Industri Manufaktur di Kota Makassar." *Jurnal Masyarakat dan Kebudayaan Politik*, I (Maret 2012), hlm. 199.

Sistem ini upah yang diberikan sesuai dengan prestasi atau jumlah barang yang dapat dihasilkan oleh masing-masing pekerja.

2). Jaminan Sosial

Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja atau pekerja berbentuk santunan berupa uang, yang bertujuan sebagai pengganti sebagian dari berkurangnya penghasilan atau penghasilan yang hilang, dan merupakan pelayanan dari keadaan atau peristiwa yang dialami oleh pekerja berupa sakit, hari tua, hamil, bersalin, kecelakaan kerja, dan meninggal dunia. Hal tersebut diatur dalam pasal 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Tenaga Kerja yang didalamnya berisi pengertian yang berkaitan dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja seperti diatas. Tetapi pada kenyataannya ketentuan yang sudah diatur tersebut tidak dilaksanakan dengan baik.²³

Bagian dari jaminan social bagi tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- a) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan jasa atau barang yang bertujuan guna memenuhi kebutuhan masyarakat.
- b) Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, sama halnya dengan kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju

²³ Abdul Rachman Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, halm. 236

tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui oleh pekerja.

c) Cacat adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan, yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang, atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan.

d) Sakit adalah setiap gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan.

e) Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

Manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian alami yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian alami tersebut yang seringkali disebut dengan resiko. Resiko terdapat dalam berbagai bidang, dan bisa digolongkan dalam dua kelompok utama, yaitu resiko fundamental dan resiko khusus.

a). Resiko fundamental mempunyai sifat kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti resiko sosial, politis, ekonomis, dan internasional.

b). Resiko khusus, sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti resiko terhadap diri pribadi, terhadap kegagalan usaha, dan terhadap harta benda.

Instrument atau alat yang diperlukan untuk menghadapi resiko-resiko tersebut diatas, yang setidaknya akan dapat mencegah atau meminimalisir timbulnya resiko tersebut. Instrument atau alat ini disebut dengan jaminan sosial.

Jaminan sosial dalam bahasa Inggris disebut dengan istilah Social Security. Istilah ini untuk pertama kalinya dipakai secara resmi oleh Amerika Serikat dalam suatu Undang-Undang yang bernama The Social Security Act Of 1935. Kemudian dipakai secara resmi oleh New Zealand Tahun 1938 sebelum secara resmi dipakai oleh ILO (International Labour Organization). Menurut ILO : “Social Security pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat berkurangnya penghasilan”.

Kennet Thomson seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jenderal International Social Security Association (ISSA) di Jenewa, dalam Regional Training Seminar ISSA di Jakarta bulan Juni 1980, mengataka bahwa,“Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa- peristiwa tertentu, dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak”.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, pada Pasal 2 ayat (4) menggariskan bahwa, “Jaminan Sosial

sebagai perwujudan dari sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga Negara, yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial”.

Pengertian tersebut diatas memberikan pengertian jaminan sosial dengan begitu luasnya, seakan-akan jaminan sosial itu sendiri telah mencakup bidang pencegahan dan penyembuhan serta bidang pembinaan, jika ketiga bidang ini dikaitkan lebih jauh lagi maka akan terjadi yang dinamakan Perlindungan Buruh, sehingga akan amat luaslah ruang lingkungannya. Peristiwa-peristiwa yang biasanya dijaminan oleh jaminan sosial adalah :

a). Tertundanya, hilangnya, atau turunnya sebagian penghasilan disebabkan;

(1) Penyakit jabatan dan kecelakaan kerja;

(2) Hamil;

(3) Kematian pencari nafkah;

(4) Pengangguran

(5) Hari Tua

(6) Sakit

(7) Cacat

b). Tanggung jawab untuk anak-anak dan keluarga.

c). Kebutuhan akan pelayanan medis;

Konsepsi jaminan sosial dalam Hukum Perburuhan Indonesia tersebut menunjukkan bahwa tidak termasuk hal yang berisi Keamanan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan kerja. Artinya jaminan sosial di definisikan secara sempit

atau murni oleh Hukum Perburuhan Indonesia, seperti menurut pendapat Imam Soepomo (1983: 136) yang menyatakan bahwa “Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya”. Pengertian mengenai Jaminan Sosial kemudian dipertegas oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER-03/MEN/1980 yang dalam Pasal 2 ayat (1) menentukan, bahwa, “Program jaminan sosial adalah program yang meliputi jaminan sakit, hamil, bersalin, hari tua/pensiun, kecelakaan atau cacat dan meninggal dunia bagi tenaga kerja dan/atau keluarganya”.

Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah. Usaha-usaha tersebut oleh Sentanoe Kertonegoro (1996: 25) dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama, yaitu²⁴:

(1) Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial (Social Service).

(2) Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai

²⁴ Zaeni, Op.Cit., 118

ketentuan yang dapat dikelompokkan dalam pengertian bantuan sosial (Social Assistance).

(3) Usaha-usaha yang berupa pembinaan dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain yang dapat dikategorikan dalam Sarana Sosial (Social Infra structure).

(4) Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja, yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (Social Insurance).

PT. Jaminan Sosial TenagaKerja atau disingkat PT. Jamsostek berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan pertanggal 1 Januari 2014 sebagaimana yang ditetapkan oleh Pasal 62 ayat (1) UU BPJS. Terkait dengan peralihan ini, dalam Pasal 62 ayat (2) huruf d UU BPJS disebutkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, dan program jaminan kematian yang selama ini diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero), termasuk menerima peserta baru, sampai dengan beroperasinya BPJS Ketenagakerjaan yang sesuai dengan ketentuan Pasal 29 sampai dengan Pasal 38 dan Pasal 43 sampai dengan Pasal 46 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, paling lambat 1 Juli 2015. Perlu diketahui, pasal dalam UU SJSN yang mengatur khusus tentang Jaminan Kecelakaan Kerja adalah Pasal 29 sampai dengan Pasal 34 UU SJSN.

3). Tunjangan Pekerja

a). Tunjangan Pekerja dalam komponen upah

(1). Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan, yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Isteri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kematian; Tunjangan Daerah dan lain-lain. Tunjangan Makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.²⁵

(2). Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Transport yang didasarkan pada kehadiran. Tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan). Sanksi pidana maupun administrasi atas pelanggaran Pasal 94 UU Ketenagakerjaan tersebut tidak ada.

b). Tunjangan Pekerja dalam komponen non upah

²⁵ Ridwan Halim dan Sri , 1987, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta, Pradya Pramitha, hlm. 9.

(1). Tunjangan Hari Raya (THR)

THR termasuk kedalam kelompok komponen pendapatan non upah. Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : SE-07/MEN/1990 tentang pengelompokan Komponen Upah dan Non Upah.²⁶ Bagi kaum pekerja, apalagi perantau, Tunjangan Hari Raya atau yang sering disebut THR merupakan sesuatu yang sangat diharapkan karena bisa dipakai sebagai tambahan biaya tambahan untuk bisa berkumpul bersama keluarga merayakan hari raya. Tingginya harga bahan-bahan kebutuhan pokok yang hampir dipastikan selalu terjadi pada saat-saat menjelang hari raya, yang sebelumnya di krisis ekonomi ini juga sudah tinggi, sehingga sulit terjangkau pekerja kelas menengah kebawah karena daya belinya mengalami kemerosotan menjadikan THR semakin didambakan pekerja.

Tunjangan hari Raya Keagamaan (THR) termasuk kedalam pendapatan non upah yang pembayarannya wajib diberikan kepada pekerja atau keluarga pekerja oleh pengusaha menjelang hari raya keagamaan. Jangka waktu pembayaran THR paling lambat yaitu tujuh hari sebelum hari raya keagamaan. Berdasarkan ketentuan di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Pernaker) 6/2016, pekerja yang sudah melewati masa kerja satu bulan, maka pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan THR dengan perhitungan secara proporsional.

Cara menghitung besaran THR yaitu:

²⁶ Ari Hernawan, "Tinjauan Sosioyuridis Tentang Tunjangan Hari Raya", *Mimbar Hukum*, II (April 2003), hlm. 144.

(a). Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah.

(b). Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja.

Pekerja yang telah memiliki masa kerja selama 1,3 tahun berhak mendapat THR penuh sebesar satu bulan gaji. Upah 1 (satu) bulan yang dimaksud itu terdiri atas komponen upah, yaitu upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih (*clean wages*) dan Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Sanksi Bagi Pengusaha yang Terlambat atau Tidak Membayar THR kepada pekerjanya, maka Pengusaha dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar (tujuh hari sebelum hari raya keagamaan). Pengenaan denda tersebut tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar THR kepada pekerja/buruh. Pengusaha yang tidak membayar THR kepada Pekerja/Buruh juga dikenai sanksi administratif berupa;

- (a). Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- (b). Pembekuan Kegiatan Usaha
- (c). Teguran Tertulis
- (d). Pembatasan kegiatan usaha;

d. Perlindungan Kepentingan Pekerja yang bersifat Non Normatif

Sudikno Mertokusumo berpendapat, bahwa kepentingan itu dilindungi oleh hak, hak pasti bersifat normatif karena hak tersebut akan muncul ketika adanya kesepakatan atau adanya peraturan. Suatu kepentingan hanya akan menjadi kepentingan saja, kepentingan tersebut tidak akan berubah menjadi hak apabila tidak adanya peraturan atau kesepakatan. Dan peraturan atau kesepakatan tersebut pasti bersifat normatif.

Yang termasuk Kepentingan Pekerja yang Bersifat Non Normatif misalnya:

- 1). Pekerja Wanita yang menyusui yang didahulukan kepentingannya, sehingga dapat pulang lebih awal sebelum jam kerjanya selesai.
- 2). Perusahaan menyediakan tempat penitipan bayi yang bertujuan agar pekerja wanita dapat dengan mudah menyusui bayinya tanpa harus meninggalkan tempat pekerja bekerja.
- 3). Penyediaan kendaraan antar jemput bagi pekerja wanita yang lembur.

e. Perlindungan Upah Pekerja dan Jalur Penyelesaian Perselisihan

Pengusaha pada dasarnya harus membayar upah pekerja tepat pada waktu yang telah diperjanjikan. Jika pengusaha terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah, maka pengusaha akan dikenai denda. Langkah pertama yang dapat dilakukan adalah membicarakan hal ini terlebih dahulu dengan pengusaha (jalur bipartit).²⁷

²⁷ Letezia Tobing, *Langkah Hukum Jika Pengusaha Tidak Bayar Upah*, 28 April 2016, <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt5117d01a27d8d/langkah-hukum-jika-pengusaha-tidak-bayar-upah/>, diakses pada 27 mei 2017 pukul 22:05 WIB.

Apabila tidak menemukan penyelesaian, pekerja dapat melakukan penyelesaian perselisihan melalui tripartit dengan mediasi. Jika mediasi juga tidak berhasil, pekerja dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

“bekerja” dan “upah” adalah dua hal yang saling berkaitan satu sama lainnya, sehingga upah merupakan hak pekerja yang harus diperjuangkan selama pekerja menjalankan tugas sebagai pekerja. Hal tersebut juga didukung ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Di samping itu, terdapat juga pengecualian-pengecualian terhadap pekerja yang tidak melakukan pekerjaan namun disebabkan alasan-alasan yang terdapat dalam Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, seperti misalnya karena sakit.

Perusahaan tidak memberikan upah atau terlambat membayar upah kepada pekerjanya, maka perusahaan tersebut dapat dikenakan denda. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (“PP 78/2015”) diatur bahwa Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah dikenai denda, dengan ketentuan:

1. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
2. Sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) ditambah 1% (satu

persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan

3. Sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan huruf (b) ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Denda yang dikenakan tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja Tu Buruh. Upah merupakan komponen yang penting dan pokok dalam hubungan industrial, sehingga UU Ketenagakerjaan dan PP 78/2015 memberikan perlindungan atas upah. Upaya yang harus dilakukan dalam hal upah tidak dibayar adalah menempuh melalui jalur atau cara-cara sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (“UU PPHI”).

Perselisihan pekerja dan pengusaha pada dasarnya merupakan perselisihan hak. Yang dimaksud dengan perselisihan hak berdasarkan Pasal 1 ayat (2) UU PPHI adalah “Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan hak sering disebut juga sebagai perselisihan yang bersifat normatif, yaitu perselisihan terhadap permasalahan yang sudah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.

Jalur atau cara yang dapat ditempuh oleh pekerja berdasarkan ketentuan UU PPHI dalam upaya penyelesaian perselisihan mengenai hak atas upah antara lain:

1. Jalur Bipartit

Jalur Bipartit adalah suatu perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yang berupa perselisihan hak antara pekerja dengan pengusaha. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 hari. Jika dalam perundingan bipartit dicapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Apabila perundingan Bipartit ini gagal atau pengusaha menolak berunding, maka penyelesaian kemudian ditempuh melalui jalur Tripartit yaitu dengan mendaftarkan ke Suku Dinas atau Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di wilayah kabupaten atau kotamadya wilayah tempat pekerja bekerja.

2. Jalur Tripartit

Jalur Tripartit adalah merupakan suatu penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, dengan ditengahi oleh mediator yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Untuk perselisihan hak, yang dapat dilakukan adalah melakukan mediasi.

Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediasi berhasil, maka hasil kesepakatan dituangkan dalam suatu Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika tidak terdapat titik temu, maka Mediator menuangkan hasil perundingan dalam suatu anjuran tertulis, dan apabila salah satu pihak menolak anjuran tersebut, maka salah satu pihak dapat melakukan gugatan perselisihan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Jalur Pengadilan Hubungan Industrial

Jalur Pengadilan Hubungan Industrial adalah jalur yang ditempuh oleh pekerja atau pengusaha, melalui mekanisme gugatan yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial yang mewilayahi tempat pekerja bekerja dengan dasar gugatan Perselisihan Hak berupa upah pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan.

Lembaga peradilan ini berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri dari atas hakim lembaga peradilan dan hakim Ad Hoc. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

Pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dihindari, maka cara yang ditempuh diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964. Pengusaha yang ingin memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya harus mendapatkan izin terlebih

dahulu dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah (P4D) untuk pemutusan hubungan terhadap sembilan karyawan, atau kurang, dan izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat (P4P) untuk pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang jumlahnya sepuluh orang ke atas.

Izin yang belum diberikan, pemutusan hubungan kerja belum sah, maka kedua belah pihak harus menjalankan kewajibannya. Pemberhentian Pekerja hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada agar tidak menimbulkan masalah, dan dilakukan dengan cara sebaik-baiknya, sebagaimana pada saat Pengusaha dan pekerja sepakat untuk melakukan hubungan kerja. Dengan demikian, hubungan antara pengusaha atau perusahaan dan mantan pekerja tetap terjalin dengan baik. Akan tetapi pada kenyataannya, sering terjadi pemberhentian dengan pemecatan, karena konflik yang tidak dapat diatasi lagi, yang seharusnya pemecatan pekerja harus berdasar kepada peraturan dan perundang-undangan karena setiap pekerja mendapat perlindungan hukum sesuai dengan statusnya.

Prosedur atau proses pemecatan pekerja yaitu:

1. Musyawarah karyawan dengan pimpinan perusahaan
2. Musyawarah pimpinan serikat buruh dengan pimpinan perusahaan
3. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan, dan P4D
4. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan, dan P4P
5. Pemutusan berdasarkan Keputusan Pengadilan Negeri

Pemutusan hubungan kerja yang bersifat masal yang disebabkan keadaan perusahaan, maka sebelum pemutusan hubungan kerja pengusaha harus berusaha untuk meningkatkan efisiensi. Upaya peningkatan efisiensi yang biasa digunakan adalah dengan:

1. Pengurangan shift kerja
2. Penghapusan kerja lembur
3. Pengurangan jam kerja
4. Mempercepat pensiun
5. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir untuk sementara

Pemberhentian pekerja/karyawan, yang sifatnya kehendak perusahaan, kehendak pekerja maupun karena undang-undang harus betul-betul didasarkan kepada peraturan, sehingga pemberhentian pekerja tersebut tidak menimbulkan suatu konflik atau yang mengarah kepada kerugian kepada dua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja.

Beberapa cara yang dilakukan dalam proses pemberhentian pekerja:

1. Bila kehendak perusahaan dengan berbagai alasan untuk memberhentikan dari pekerjaannya, maka hal yang perlu ditempuh terlebih dahulu yaitu:
 - a. Adakan musyawarah antara pekerja dengan pengusaha.
 - b. Bila musyawarah menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan atau instansi yang berwenang memutuskan perkara.

- c. Bagi pekerja yang melakukan pelanggaran berat, dapat langsung diserahkan kepada pihak kepolisian untuk diproses lebih lanjut tanpa meminta izin lebih dahulu kepada Dinas terkait atau berwenang.
- d. Bagi pekerja yang akan pensiun, dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula terhadap pekerja yang akan mengundurkan diri, atau atas kehendak pekerja diatur dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.

2. Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja

Konsekuensi diberhentikannya karyawan atas keinginan perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja dengan status masa percobaan diberhentikan tanpa memberi uang pesangon.
- b. Pekerja dengan status kontrak diberhentikan tanpa memberi uang pesangon.
- c. Pekerja dengan status tetap, jika diberhentikan harus diberi uang pesangon yang besarnya:
 - 1) Masa kerja sampai satu tahun: 1 bulan upah bruto
 - 2) Masa kerja 1 sampai 2 tahun: 2 bulan upah bruto
 - 3) Masa kerja 2 sampai 3 tahun: 3 bulan upah bruto
 - 4) Masa kerja 3 tahun dan seterusnya: 4 bulan upah bruto.

Sedangkan besarnya uang jasa sebagai berikut:

- a. Masa kerja 5 s.d 10 tahun: 1 bulan upah bruto.
- b. Masa kerja 10 s.d 15 tahun: 2 bulan upah bruto
- c. Masa kerja 15 s.d 20 tahun: 3 bulan upah bruto
- d. Masa kerja 20 s.d 25 tahun: 4 bulan upah bruto
- e. Masa kerja 25 tahun keatas: 5 bulan upah bruto.