

SKRIPSI

**“PERLINDUNGAN TERHADAP HAK-HAK PEKERJA
DALAM PERJANJIAN KERJA”**



Oleh :

AZZA RIHHADATUL AISY

04020180275

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Muslim Indonesia

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR
2022**

HALAMAN JUDUL

**“PERLINDUNGAN TERHADAP HAK-HAK PEKERJA
DALAM PERJANJIAN KERJA”**

SKRIPSI

Oleh :

AZZA RIHHADATUL AISY

04020180275

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Muslim Indonesia**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR**

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Mahasiswa :

Nama Mahasiswa : Azza Rihhadatul Aisy

Stambuk : 04020180275

Program Studi : Ilmu Hukum

Bagian : Hukum Perdata

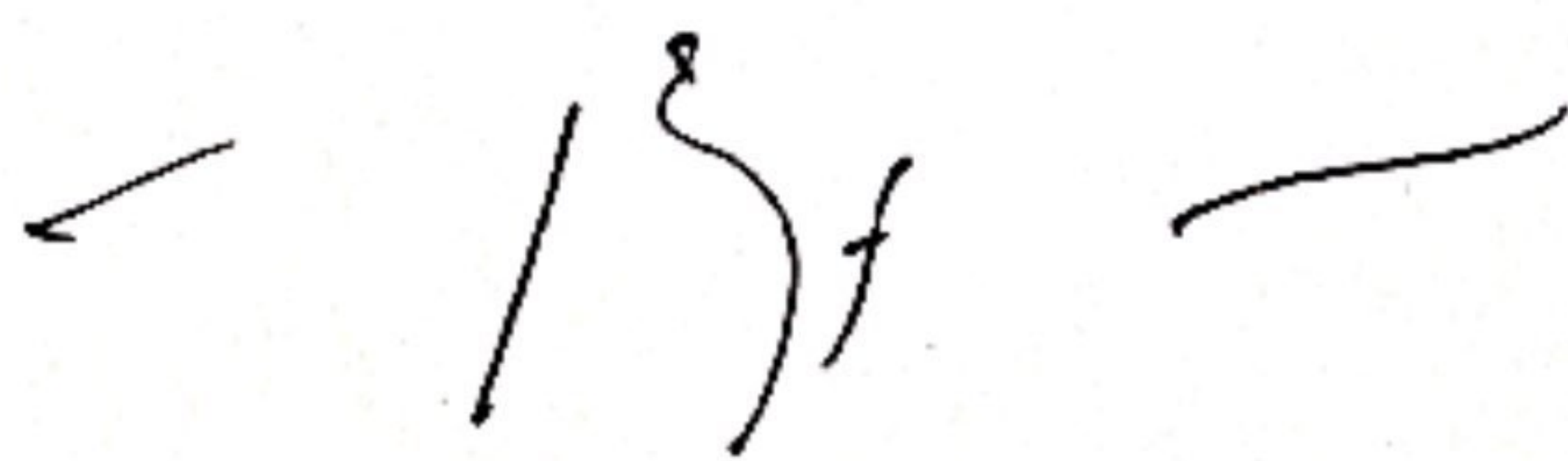
Dasar Penetapan : Nomor : 0552/H.05/FH-UMI/XI/2021

Judul : **Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja**

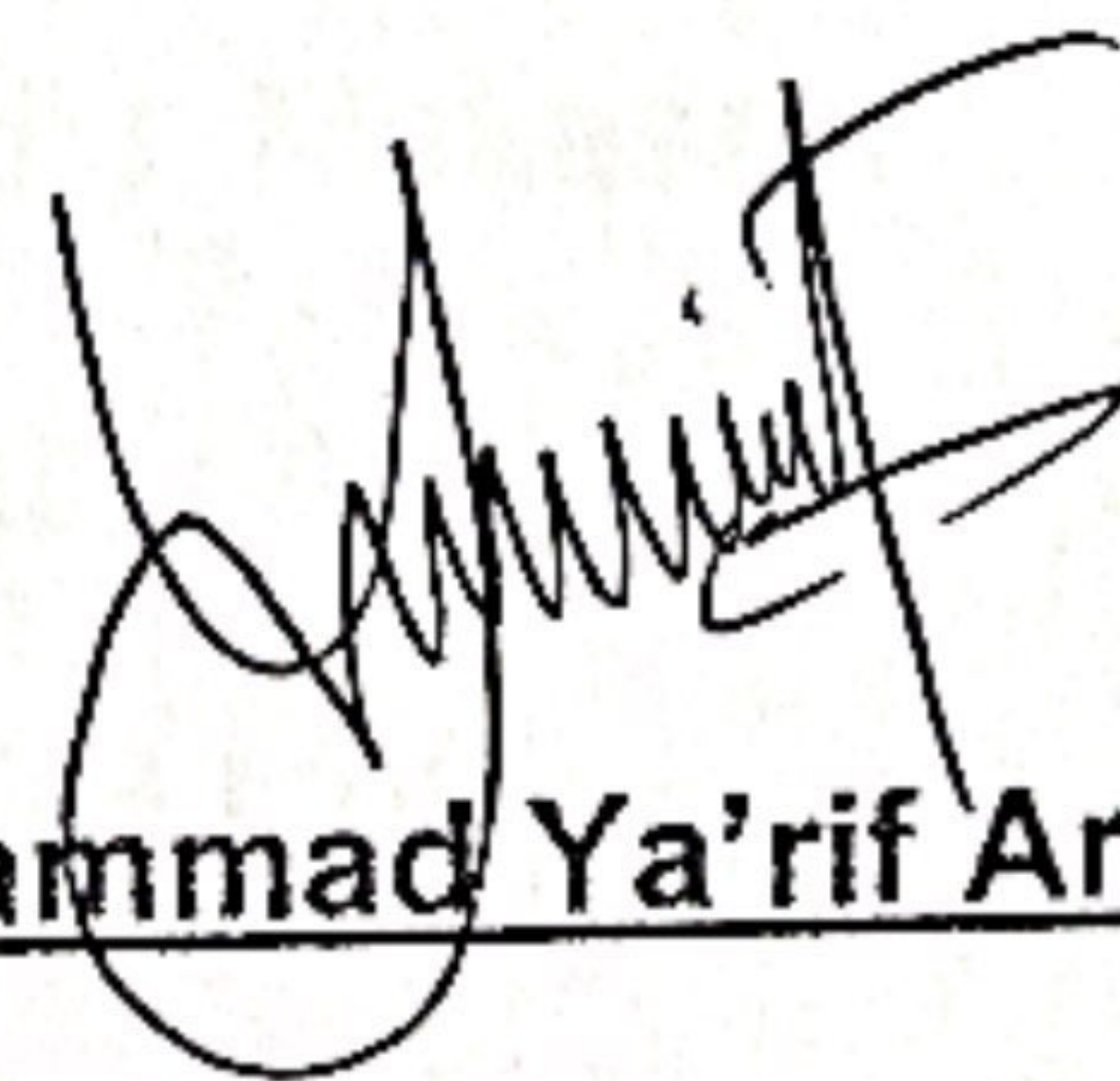
Telah diperiksa & memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian Skripsi

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. H. Ma'ruf Hafidz, SH., MH.



Muhammad Ya'rif Arifin, SH., MH.

Mengetahui,

Ketua Bagian Hukum Perdata



Dr. Hj. Andi Risma, SH., MH.

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : Azza Rihhadatul Aisy
NIM : 04020180275
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja
Dalam Perjanjian Kerja

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Dikeluarkan di : Makassar

Pada Tanggal : 10 Oktober 2022

Dekan Fakultas Hukum,



Prof. Dr. H. La Ode Husen, S.H., M.H.

NIPs. 10410110

PENGESAHAN SKRIPSI
"PERLINDUNGAN TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DALAM
PERJANJIAN KERJA"

Disusun dan Diajukan Oleh :

AZZA RIHHADATUL AISY

04020180275

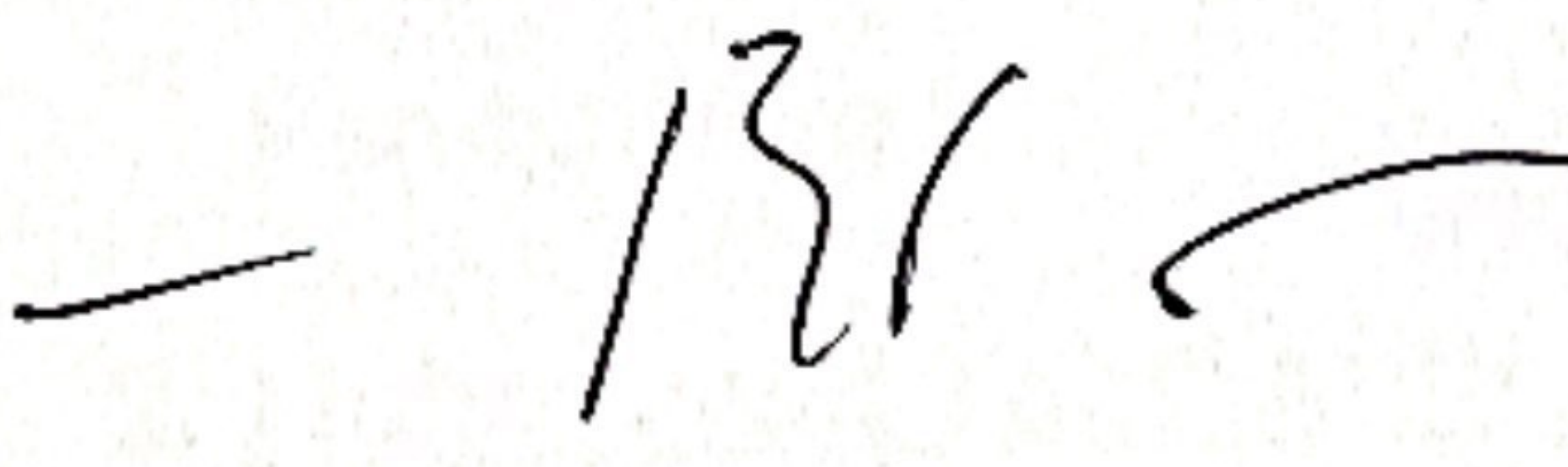
Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi
Pada Program Studi Sarjana Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Muslim Indonesia
Pada 14 Oktober 2022
Dan dinyatakan diterima

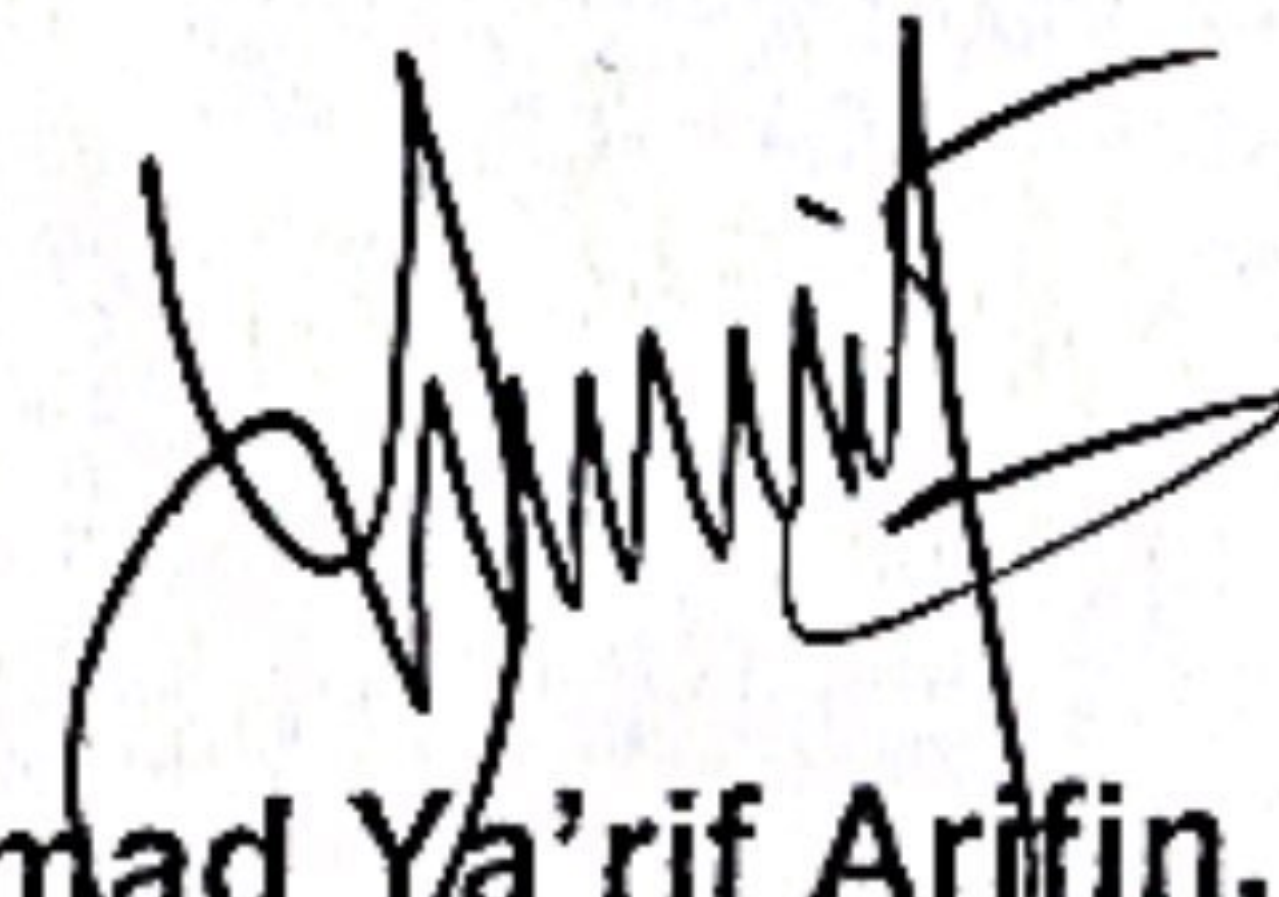
Makassar, 14 Oktober 2022

Panitia Ujian

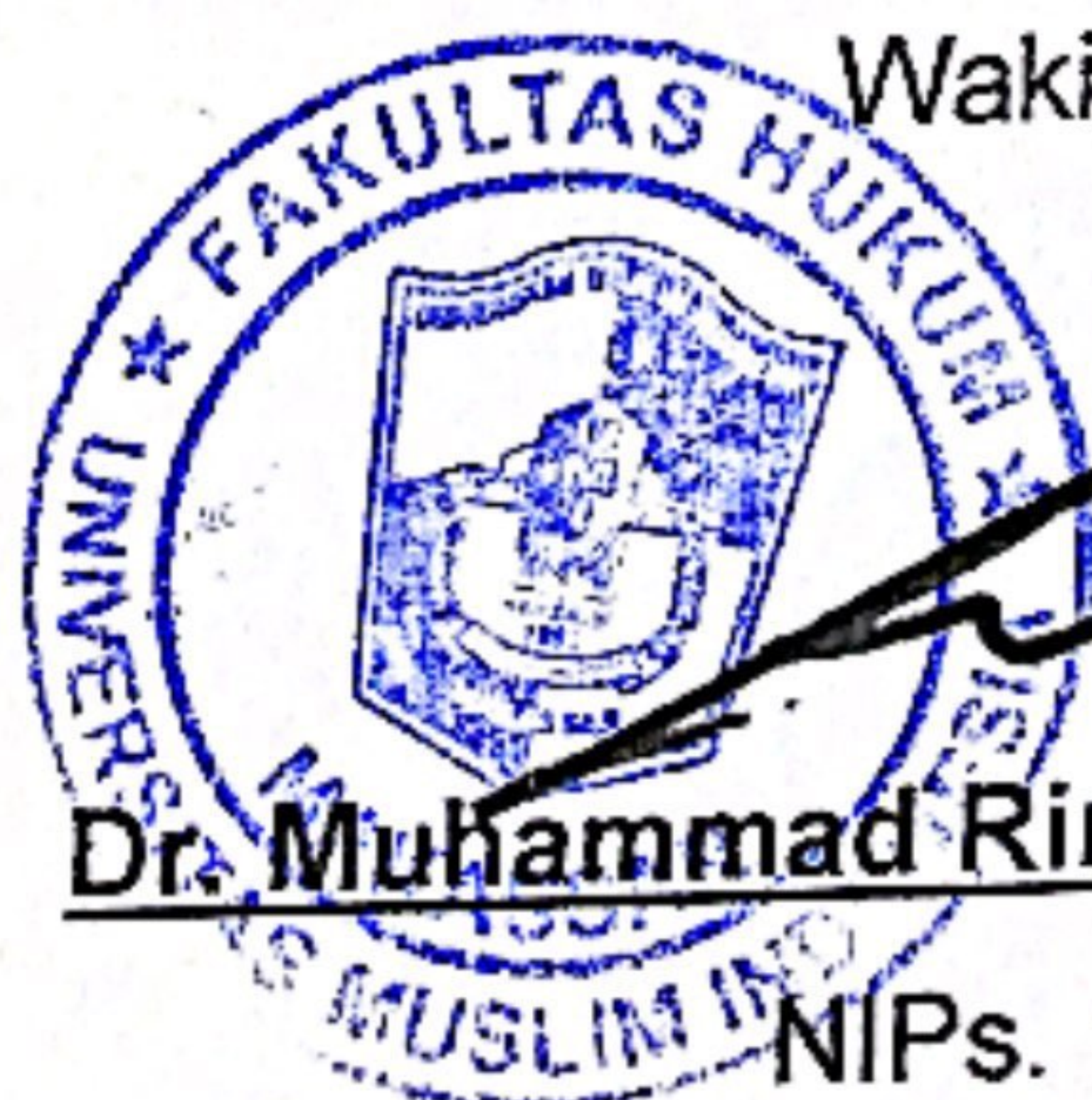
Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. H. Ma'ruf Hafidz, S.H., M.H.
NIP. 19531007 198303 1 002


Muhammad Ya'rif Arifin, S.H., M.H.
NIPs. 104171460

An. Dekan,
Wakil Dekan I




Dr. Muhammad Rinaldy Bima, S.H., M.H.
NIPs. 10410110

PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Mahasiswa :

Judul Skripsi : Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam
Perjanjian Kerja

Nama Mahasiswa : Azza Rihhadatul Aisy

NIM : 04020180275

Program Studi : Ilmu Hukum

Bagian : Hukum Perdata

Dasar Penetapan : 0577/H.05/FH-UMI/XI/2021

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi dan dinyatakan
LULUS oleh :

1. Prof. Dr. H. Ma'ruf Hafidz, SH.,MH.

Pembimbing I

2. Muhammad Ya'rif Arifin, SH.,MH.

Pembimbing II

3. Dr. H. Muh. Kamal Hidjaz, SH.,MH.

Penguji I

4. Dr. Aan Aswari, SH.,MH.

Penguji II

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Azza Rihhadatul Aisy

NIM : 04020180275

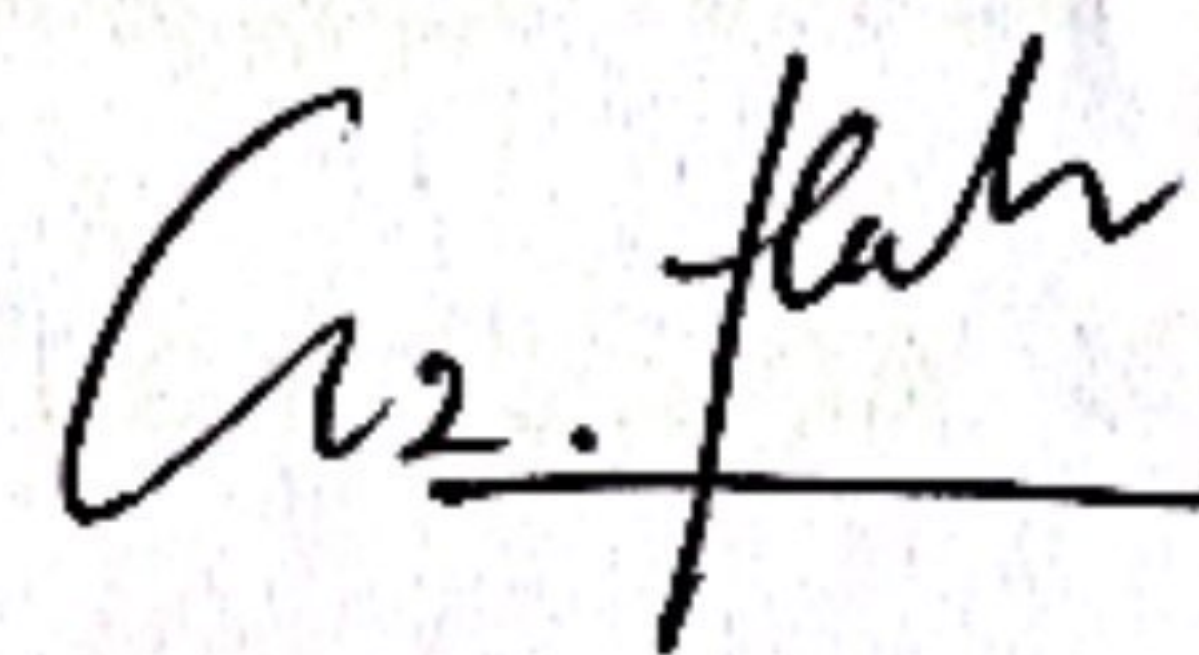
Bagian : Hukum Perdata

Judul Skripsi/Penelitian : Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja
Dalam Perjanjian Kerja

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi terhadap karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebaian atau keseluruhan dari skripsi ini merupakan hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi karena perbuatan tersebut.

Makassar, 14 Oktober 2022

Yang Menyatakan ;



Azza Rihhadatul Aisy

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat, taufik dan inayah-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dengan judul “Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja” dapat dirampungkan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Tak lupa penulis mengirimkan shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai teladan bagi seluruh umat manusia.

Disadari bahwa Skripsi ini kurang sempurna, hal ini disebabkan karena keterbatasan dan kemampuan yang ada pada penulis. Oleh karena itu, kritik, saran dan koreksi untuk perbaikan dan penyempurnaannya sangat penulis harapkan.

Pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih diiringi do'a kepada Allah SWT., kepada Kedua orang tua Penulis Ayahanda tercinta H. Darwah Gani dan Ibunda tercinta Hj. Sukmawati Madjid, dua sosok pahlawan yang selama ini yang telah banyak berkorban dan mengasuh, mendidik, membesarkan dan membimbing, serta memberi semangat, kasih sayang serta doa yang tulus.

Selanjutnya, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada orang-orang yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung selama pembuatan skripsi ini, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada :

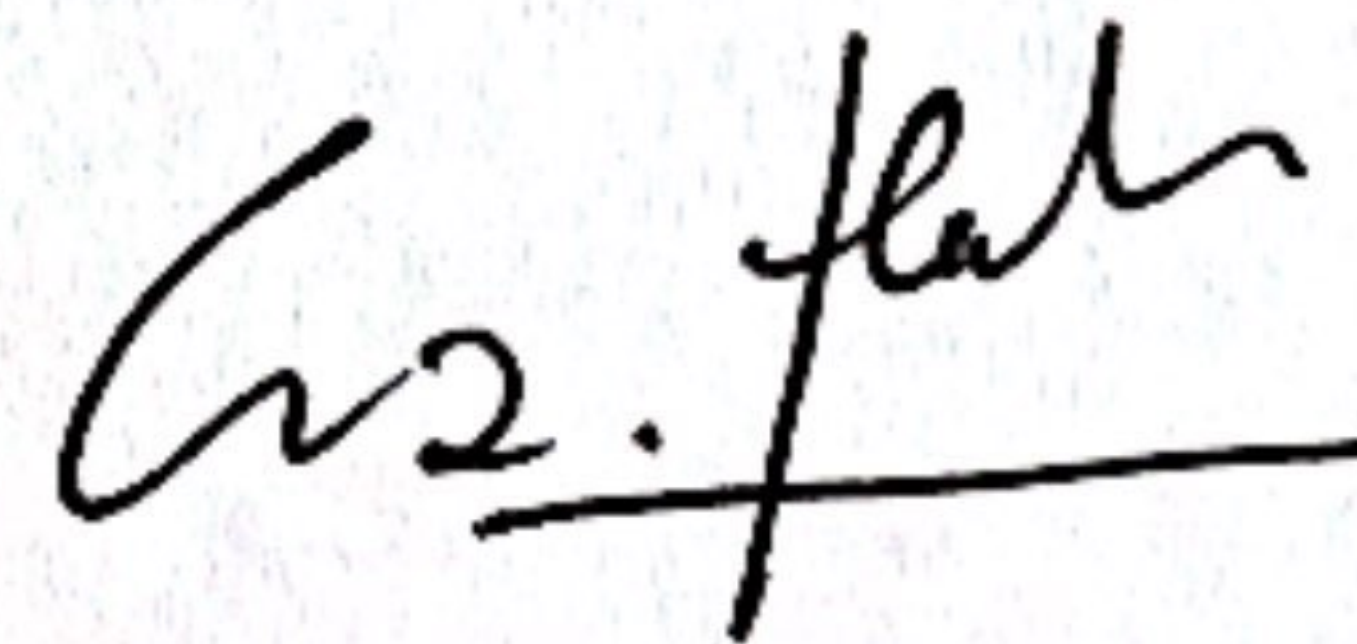
1. Bapak Prof. Dr. H. Basri Modding, S.E., M.SI., Rektor Universitas Muslim Indonesia yang memimpin Perguruan Tinggi tempat penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia;
2. Bapak Prof. Dr. H. La Ode Husen, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia;
3. Ibu Dr. Hj. Andi Risma, S.H., M.H., selaku Ketua Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia yang telah memberikan izin, kesempatan dan fasilitas kepada Penulis selama mengikuti Pendidikan Program Sarjana;
4. Bapak Prof. Dr. H. Ma'ruf Hafidz, SH., MH., dan Muhammad Ya'rif Arifin, SH., MH., selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa membimbing dengan penuh keseriusan, kecermatan dan kebijakan dalam memberi petunjukpetunjuk perihal prinsip penulisan karya ilmiah kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia;
5. Bapak Dr. H. Muhammad Kamal Hijaz, SH., MH., dan Bapak Dr. Aan Aswari, SH., MH., selaku dosen penguji yang memberikan masukan dan saran kepada penulis;

Kepada seluruh sahabat-sahabat yang tak sempat penulis sebut satu persatu dalam tulisan ini, penulis ucapkan terima kasih atas bantuan dan kebersamaannya. Penulis berharap semoga dengan hadirnya Skripsi

ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan merahmati segala aktivitas keseharian sebagai suatu ibadah disisi-Nya, Aamiin.

Makassar, 10 Oktober 2022

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Azza Rihhadatul Aisy', with a horizontal line drawn underneath the name.

Azza Rihhadatul Aisy

ABSTRAK

AZZA RIHHADATUL AISY 04020180275 : “Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja”. Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Ma’ruf Hafidz,SH.,MH. sebagai ketua pembimbing dan Bapak Muhammad Ya’rif Arifin,SH.,MH. sebagai anggota pembimbing.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Perlindungan terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui bagaimana cara Pemerintah dalam menyikapi permasalahan antara pekerja/buruh dengan pelaku usaha. Penelitian ini bersifat normatif (legal research) yang artinya menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan/ketetapan pengadilan, teori hukum, dan pen dapat para sarjana. Hasil penelitian ini menggambarkan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja, dan tanggung jawab atau kewajiban yang harus diberikan oleh perusahaan sebagai pelaku usaha. Adapun pemerintah yang berperan dalam membantu mewujudkan hak-hak pekerja/buruh dan memberikan sanksi terhadap pelaku usaha karena kelalaian atau kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan oleh pelaku usaha. Sebagai saran perlu kiranya kepada perusahaan/pengusaha yang ada diseluruh Indonesia bisa lebih baik dan lebih memperhatikan syarat-syarat yang akan dibuat dengan pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh dapat lebih mudah memahami isi dari syarat-syarat tersebut agar tidak terjadi kesalahpahaman.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan	8
1. Pengertian Ketenagakerjaan	8
2. Peraturan & UU Ketenagakerjaan	9
3. Hakikat & Sifat Hukum Ketenagakerjaan	10
B. Ruang Lingkup Tenaga Kerja	13
1. Pengertian Tenaga Kerja	13
2. Hak & Kewajiban Tenaga Kerja	14

C. Pemahaman UU Cipta Kerja & Perlindungan Tenaga Kerja .	17
D. Perlindungan Hukum & Perlindungan Tenaga Kerja	19
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Tipe Penelitian	25
B. Pendekatan Metode Penelitian	25
C. Jenis & Sumber Bahan Hukum	26
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	27
E. Analisis Bahan Penelitian	28
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	29
A. Pengaturan Mengenai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja	29
B. Implikasi Keberadaan UU Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja	38
BAB V PENUTUP	47
A. Kesimpulan	47
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan ialah segala sesuatu yang dikerjakan oleh manusia dengan berbagai tujuan tertentu, pekerjaan cukup erat keterkaitannya dengan kehidupan manusia sebab dengan pekerjaan seseorang dapat memperoleh upah berupa uang atau dalam bentuk barang. Hidup di muka bumi ini memerlukan berbagai macam kebutuhan seperti kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar dapat bertahan hidup seperti sandang, pangan, dan papan.

Masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi di Indonesia, salah satunya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada saat terjadi PHK hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh tenaga kerja tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya.¹

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh diatur dengan syarat yang cukup ketat. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan potensi kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan PHK dibatasi oleh ketentuan Pasal 151 bahwa PHK wajib didahului dengan perundingan dan hanya dapat

¹ Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108-130.

dilakukan setelah adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengurangi perlindungan yang diberikan karena pada Pasal 151 ayat (2) menjelaskan dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, ayat (3) menjelaskan dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dan ayat (4) menjelaskan dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perubahan dari prosedur PHK memunculkan kekhawatiran adanya PHK secara sepihak karena PHK cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari pihak pengusaha tanpa harus didahului dengan perundingan.

Di dalam hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja, sehingga kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun

peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disamping itu pemerintah juga mempunyai peranan untuk menangani masalah ketenagakerjaan melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja serta untuk menciptakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan sehingga dapat dicapai hubungan yang harmonis. Hasil penelitian menunjukan pertama, fungsi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai pedoman perjanjian kerja waktu tertentu di divisi Merchandising PT Arta Boga Cemerlang, namun dalam pelaksanaannya tidak berjalan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kedua, hambatan dalam pelaksanaannya adalah berasal dari pengusaha, pekerja, dan pemerintah, ketiga, lemahnya pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.²

Sebelum lahirnya UU Ketenagakerjaan, hubungan antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada hubungan keperdataan dimana asas kebebasan berkontrak menjadi dasar berlakunya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dimana para pihak dianggap setara. Dalam UU Cipta Kerja, menurut Giri, ada implikasi terhadap hubungan industrial yaitu berubahnya konsep tripartisme ke bipartisme, terutama

² Purgito (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Openjurnal*. Diakses pada tanggal 8 Januari 2022.

pengkerdilan peran dari Dewan Pengupahan. Karena tidak ada ruang negosiasi untuk penentuan upah minimum dimana yang menjadi variable adalah inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, UU Cipta Kerja juga telah mengkerdilkan Serikat Pekerja, salah satunya melalui dihilangkannya batas minimum perjanjian kerja waktu tertentu. Ia menyimpulkan bahwa UU Cipta Kerja mengadopsi labor market flexibility.³

Menurut Syekh Sayyid Nada, seorang Muslim hendaknya mempekerjakan seseorang yang ada pada dirinya sifat amanah, bagus agamanya, kuat, dan layak. Mengenai hal itu, Allah SWT berfirman dalam surah Al-Qashash [28]: 26

الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَأْجَرْتَ مِنْ خَيْرٍ ۖ إِنَّ اسْتَأْجَرَهُ يَأْتِيَ إِحْدَهُمَا قَالَتْ

Artinya : *Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya."*

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁴

³ Giri Taufik. Implikasi UU Cipta Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Learninghub*. Diakses pada tanggal 8 Januari 2022.

⁴ Maulinda, R., Dahlan, D., & Rasyid, M. N. (2016). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 18(3), 337-351.

Contoh kasus terkait hak yang tidak didapatkan para pekerja, adalah hak para pekerja pada Perusahaan X setelah pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Perusahaan X bergerak dalam ranah perindustrian tekstil. PHK sepihak kerap terjadi dalam ranah perindustrian tekstil, sebagai contoh yang terjadi pada beberapa pekerja Perusahaan X, yang berlokasi di daerah Palembang. Beberapa pekerja yang terkena PHK sepihak memilih untuk mengundurkan diri dan ada beberapa pekerja yang menuntut kompensasi dari PHK. PHK sepihak tersebut membuat puluhan rekan sesama pekerjamelakukan mogok kerja sebagai bentuk solidaritas terhadap para pekerja yang terkena PHK sepihak dikarenakan pihak perusahaan tidak kunjung memenuhi undangan Dinsosnakertrans yang memediasi kasus tersebut beberapa waktu lalu. Mereka menuntut kompensasi atas PHK sepihak yang dilakukan oleh pengusaha tersebut.⁵

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, mendorong penulis untuk membuat penelitian dengan judul **“Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.”**

⁵ Fahrunnisa, F., Razak, R., & Said, A. (2017). Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pt Gunung Mas Di Kabupaten Pangkep. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 3(3), 310-325.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka permasalahan yang akan dianalisis oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaturan mengenai Perlindungan Hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja?
2. Bagaimanakah implikasi keberadaan UU Cipta Kerja terhadap perlindungan hukum pekerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan tenaga kerja yang mengalami PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang pikiran teoritis bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan mengenai hukum dalam mengatur tentang permasalahan yang berhubungan dengan perlindungan hukum pekerja di Indonesia agar dapat menjamin kepastian hukum serta

memperjelas perlindungan hukum sebagai jaminan bagi para pihak yang terkait.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis ini dapat dibagi menjadi 2 manfaat, yaitu :

- a. Manfaat bagi perusahaan & pekerja, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan juga pengetahuan bagi perusahaan & pekerja yang akan membawa manfaat untuk memecahkan permasalahan terkait perlindungan hukum pekerja tentang cipta kerja.
- b. Manfaat bagi peneliti, hasil penelitian ini disusun sebagai syarat untuk penyelesaian studi Ilmu Hukum serta dapat menambah dan memperluas pengetahuan serta wawasan peneliti dalam bidang perjanjian dalam hukum perjanjian khususnya perjanjian cipta kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa. Dari aspek hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat yang memiliki aspek publik, karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang WAJIB tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum publik.⁶

A.H Molenar “hukum perburuhan adalah bagian dari ukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha.”⁷

Menurut Imam Sopomo “hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.”⁸

⁶ Admin DSL.(25 Februari).Ketenagakerjaan: Pengertian, Peraturan & Masalahnya. *Articel, labor law*.Diakses pada tanggal 8 Januari 2022

⁷ I Nyoman Mudana.(2016).Hukum Ketenagakerjaan. *Simdos*.Diakses pada tanggal 8 Januari 2022

⁸ Glosarium.(2014, 27 Juli).Pengertian Hukum Ketenagakerjaan Menurut Para Ahli. *Tesishukum*.Diakses pada tanggal 12 Januari 2022.

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa dari aspek hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat yang memiliki aspek publik, karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang wajib tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum publik.

2. Peraturan & UU Ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Peraturan tersebut dilandasi dengan tujuan sebagai berikut :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya⁹

⁹ Ibid.

3. Hakikat & Sifat Hukum Ketenagakerjaan

a. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Melindungi pihak yang lemah/pekerja/buruh dari kekuasaan pihak pengusaha, dan juga bersifat publik dan privat. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Antara penjual dengan pembeli sama kedudukannya. Antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama.¹⁰

Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama . Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu "Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum

¹⁰ Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi* (Vol. 1). Sinar Grafika.

tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.¹¹

b. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Sifat Hukum Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah masuk lingkup hukum privat. Ditinjau dari sifatnya, hukum perburuhan dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik. Bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan.¹²

Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan sifat hukumnya dapat dikualifikasikan sebagai hukum yang bersifat Publik atau Hukum Publik akan tetapi ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalamnya masih mengandung hal-hal yang bersifat Privat. Bersifat Publik hal ini dikarenakan oleh ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalam Hukum Ketenagakerjaan sudah banyak diatur melalui peraturan perundang-undangan. Beberapa peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan misalnya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dari sisi Ilmu Kaidah Hukum hal yang demikian merupakan Kaidah Heteronom.¹³

Mengenai kekuatan berlakunya atau sifatnya, maka hukum dibedakan menjadi hukum yang mengatur dan hukum yang memaksa

- a. Hukum yang mengatur atau disebut hukum volunteer, yaitu hukum yang mengatur hubungan antar-individu yang baru berlaku apabila yang bersangkutan tidak menggunakan alternatif lain yang dimungkinkan oleh undang-undang.
- b. Hukum yang memaksa atau disebut hukum kompulser, yaitu hukum yang tidak dapat dikesampingkan, baik berdasarkan kepentingan publik maupun berdasarkan perjanjian, dan bersifat mutlak yang harus ditaati. Misalnya :
 1. Melakukan kejahatan (pembunuhan) yang dipaksakan sanksinya oleh negara.
 2. Sengaja atau lalai memenuhi perjanjian yang disepakati kedua belah pihak, sehingga dipaksakan oleh hakim untuk memenuhinya atau dengan ganti kerugian.

¹³ Darma, S. A. (2017). Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 29(2), 221-234.

Berkaitan dengan uraian di atas, maka sifat hukum ketenagakerjaan juga bersifat mengatur dan memaksa.¹⁴

B. Ruang Lingkup Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, pekerja, pegawai, atau sebagainya. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yakni tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.¹⁵

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.¹⁶

Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja atau buruh yang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. Istilah pekerja/buruh memang sering digunakan di dalam hukum

¹⁴ Asyhadie, H. Z., SH, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.

¹⁵ Menurut Besar Bahasa Indonesia. Pengertian Tenaga Kerja.

¹⁶ *Op. Cit.*

ketenagakerjaan atau di lingkungan perusahaan khususnya di Indonesia. Akan tetapi, istilah buruh lebih banyak digunakan dibandingkan istilah pekerja, karena nuansanya lebih mudah dikenal oleh masyarakat Indonesia, seperti istilah buruh tani bukan pekerja tani. Hal ini disebabkan oleh masyarakat Indonesia yang masyarakatnya lebih banyak bekerja pada pekerja keras.¹⁷

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (3) tentang Ketenagakerjaan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.¹⁸

2. Hak & Kewajiban Tenaga Kerja

a. Hak tenaga kerja

Hak yang paling diharapkan oleh setiap tenaga kerja adalah upah. Berdasarkan Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan "Upah adalah hak pekerja/buruh

¹⁷ IIs, M. S., SHI, M., & Sobandi, S. H. (2020). *Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia*. Prenada Media.

¹⁸ Husni, L., & Ketenagakerjaan, P. H. (2014). edisi revisi, PT. *Raja Grafindo Persada, Jakarta*.

yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”¹⁹

b. Kewajiban tenaga kerja

1. Melakukan pekerjaan

Suatu pekerjaan yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh harus dilakukan sendiri apalagi jika pekerjaan tersebut memerlukan keahlian tertentu yang tidak bisa digantikan oleh orang lain, dan pekerja/buruh tidak bisa pula menyuruh seseorang untuk menggantikannya masuk bekerja apabila dia berhalangan.

2. Menaati peraturan tentang pekerjaan

Pekerja/buruh wajib menaati aturan-aturan dan petunjuk majikan/pengusaha, maksud dari petunjuk pengusaha adalah petunjuk-petunjuk yang harus diperhatikan oleh pekerja/buruh. Ketentuan adanya petunjuk pengusaha dalam melaksanakan pekerjaan ini didasarkan atas ketentuan KUHPerdara, khususnya Pasal 1603 b yang

¹⁹ Kahpi, A. (2018). Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 5(2), 67.

menjelaskan “Buruh wajib menaati aturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan kepada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh orang atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, atau bila tidak ada menurut kebiasaan.” Penataan peraturan oleh buruh bukannya tidak terbatas. Perkataan "dalam batas" pada pasal 1603 b KUHPerdata menunjukkan bahwa buruh hanya wajib menaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan, sepanjang peraturan tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang, perjanjian, peraturan majikan atau kebiasaan.

3. Wajib membayar ganti atau kerugian denda

Pekerja/buruh bertanggung jawab atas kerugian yang timbul karenanya, biasanya kerugian yang terjadi karena kelalaian dan perbuatan yang disengaja. Perbuatan yang dilakukan oleh diri sendiri untuk merugikan kepentingan pengusaha yang dapat terjadi karena kurang berhati-hati. Maka atas kejadian tersebut, yang menanggung resiko yang timbul harus menjadi tanggung jawab dari pekerja/buruh. Akan tetapi jika kejadian tersebut benar-benar adanya unsur dari kesengajaan atau kelalaian dari pekerja, maka ada suatu asas yang mengatakan perbuatan melanggar hukum

dapat menimbulkan ganti rugi. Sebaliknya jika suatu kejadian disebabkan bukan akibat kesalahan pekerja/buruh, maka bukan menjadi tanggung jawab dari pekerja/buruh. Harus dibedakan antara kewajiban buruh membayar ganti kerugian dan kewajiban buruh membayar denda, jika kerugian benar-benar terjadi maka buruh harus membayar ganti kerugian, apabila melanggar ketentuan perjanjian kerja tertulis atau aturan majikan maka buruh harus membayar denda.

4. Bertindak sebagai pekerja yang baik

Pekerja/buruh Pekerja/buruh wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatuhan ataupun kebiasaan. Dalam Pasal 26 1603 KUHPerdara bahwa pada umumnya pekerja/buruh wajib melakukan segala sesuatu yang seharusnya dilakukan oleh pekerja/buruh yang baik. Dengan demikian pekerja/buruh wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan.²⁰

C. Pemahaman UU Cipta Kerja & Perlindungan Tenaga Kerja

Tanggung jawab pemerintah yang hendak membuktikan dirinya sebagai pendorong pemberdayaan tenaga kerja masih belum dapat

²⁰ Mutiara S. Panggabean, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 121.

dikatakan terwujud ketika dihadapkan oleh pemberlakuan undang-undang cipta kerja yang cenderung mengabaikan hak dari para tenaga kerja. Undang-undang cipta kerja ini berada pada posisi yang rentan apabila dihadapkan dengan masalah eksploitasi serta diskriminasi di lingkungan kerja seperti misalnya hak tenaga kerja wanita yang memiliki hak khusus sebagaimana tersurat pada Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak wanita dalam Ketenagakerjaan misalnya merasa aman saat hamil dan upah jam kerja yang hanya akan diberlakukan pada saat perempuan pekerja sedang melakukan aktivitas produksi. Oleh karena itu para pekerja khususnya perempuan menjadi kehilangan akses terhadap hak cuti haid, hak cuti melahirkan, hak cuti keguguran ataupun kesempatan untuk menyusui di tempat kerja karena dianggap tidak produktif bagi perusahaan.

Terkait ketenagakerjaan yang diterapkan undang-undang cipta kerja nampak adanya hak pekerja yang cukup signifikan yaitu pada perubahan pasal 93 ayat (1) yang menata tentang hak upah bagi pekerja apabila tidak masuk kerja. Perubahan dimaksud bahkan kemudian dapat berdampak terhadap perlindungan tenaga kerja khususnya bagi perempuan pada saat haid kebebasan dalam beribadah dan berkeyakinan.

Pemutusan hubungan kerja tentu saja akan bertambah banyak jika diturunkannya besaran uang pesangon yang akan diperoleh oleh para pekerja, pemutusan hubungan kerja secara massal dapat mengancam para pekerja karena biaya untuk dilakukan pemecatan ketimbang

rendah daripada harus selalu menggaji para pekerja sehingga dalam hal ini akan terjadi ketidakpastiaan dalam bekerja.

Jika dibandingkan dengan undang-undang ketenagakerjaan, muatan pada undang-undang cipta kerja berbeda, walaupun undang-undang tentang ketenagakerjaan dinilai masih jauh dari harapan yang diinginkan oleh pekerja. Meskipun demikian ternyata substansi dalam undang-undang cipta kerja semakin buruk. Dalam undang-undang ketenagakerjaan telah diatur tentang dilarangnya perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja perempuan sedang hamil, melahirkan, keguguran, atau sedang menyusui. Sementara undang-undang cipta kerja tidak diatur tentang pelanggaran sebagaimana dimaksud diatas.²¹

D. Perlindungan Hukum & Perlindungan Tenaga Kerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah upaya yang dilakukan oleh penegak hukum dalam melindungi hak-hak asasi manusia, dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum”, maka segala aspek kehidupan selalu berdasarkan dengan hukum.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum ialah tindakan atau upaya dalam melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan

²¹ Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum*, 3(2), 45-63.

yang sewenangwenang yang dilakukan oleh penguasa yang perbuatan tersebut tidak sejalan dengan aturan hukum.

Perlindungan hukum adalah perlindungan hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari tindakan sewenang-wenang atau sebagai peraturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

Perlindungan hukum bagi rakyat harus diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum, namun Paulus E. Lotulung menyebutkan, masing-masing negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut, dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan.²²

2. Macam-Macam Perlindungan Hukum

- a. Perlindungan hukum preventif, perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak

²² Ridwan HR, *Op.cit*, hlm. 267-268.

pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

- b. Perlindungan hukum represif, merupakan perlindungan berupa sanksi seperti denda, penjara, hukuman lainnya yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa.

3. Perlindungan Tenaga Kerja

Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yang dimaksudkan bahwa setiap orang atau tenaga kerja kemudian memiliki hak dan memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan sesuai minat dan kemampuannya tanpa mendapatkan diskriminasi dengan penggolongan-penggolongan atau perbedaan apapun. Sedangkan pada Pasal 6 dikontekskan menjadi bentuk upaya perlindungan bagi tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang selama ini, masih banyak merupakan hasil peninggalan kolonial, dengan menempatkan pekerja dalam kedudukan yang tidak menguntungkan dalam hubungan industrial dipandang telah

tidak sejalan dan sesuai dengan kebutuhan, tuntutan dan perkembangan zaman di masa kini maupun di yang akan datang.²³

Menurut Imam Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 macam, yaitu :²⁴

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya. Perlindungan ekonomis sering juga disebut sebagai Jaminan Sosial, yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya. Sehubungan dengan perlindungan terkait penghasilan, maka akan menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja atau disebut juga dengan upah. Permasalahan upah merupakan persoalan yang sering terjadi, oleh karena itu dalam kerangka memberikan perlindungan ekonomis, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya.²⁵
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan, tujuannya memungkinkan dirinya dapat mengembangkan

²³ Marbun, R. (2010). *Jangan Mau di-PHK begitu saja*. VisiMedia.

²⁴ Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm. 61-62.

²⁵ Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", *Jurnal Jurisprudentie, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar*, Vol.3, Nomor 2 Desember 2016, hlm. 66.

kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya.

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari risiko kerja terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya) selama masa kerja berlangsung.²⁶

Dalam formalisasi perlindungan pekerja/buruh dalam bentuk peraturan perundang-undangan harus berlandaskan pada prinsip dibawah ini :

1. Prinsip perlindungan pekerja/buruh dalam hukum perburuhan

Pengertian hukum perburuhan menurut Prof. Imam Soepomo "Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah." Tujuan pokok dari hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan upaya melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha.

Kaidah otonom adalah ketentuan-ketentuan di bidang perburuhan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja. Bentuk kaidah otonom disini meliputi

²⁶ Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2), 137-150.

perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Sedangkan kaidah heteronom adalah ketentuan-ketentuan di bidang perburuhan yang dibuat diluar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Pihak ketiga yang paling dominan adalah pemerintah. Oleh karena itu bentuk kaidah heteronom adalah semua peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan yang ditetapkan oleh pemerintah.

2. Peran negara

Pihak ketiga adalah pemerintah dan sesuai dengan tujuan pokok hukum perburuhan yaitu pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan upaya melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha, maka negara memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk melindungi pekerja.

3. Fungsi pengawasan

Fungsi pengawasan tersebut harus dilakukan pemerintah demi tercapainya tujuan pokok dari hukum perburuhan. Peran pengawasan yang dikemukakan oleh Prof. Imam Soepomo adalah "Perundang-undangan khususnya yang bertujuan menempatkan pihak pekerja/buruh pada suatu kedudukan sosial yang wajar, tidak akan mencapai tujuannya, bila

pelaksanaannya oleh pihak pengusaha tidak diawasi dengan ketat oleh suatu instansi pengawasan yang ahli."²⁷

²⁷ Libertus, J. (2007). Hak-Hak Pekerja Bila di PHK. *Tangerang: Visi Media*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian hukum normatif, penggunaan jenis penelitian ini digunakan untuk menjawab permasalahan didalam penelitian ini berdasarkan bahan pustaka atau data sekunder, dan undang-undang yang mengatur, serta jurnal-jurnal.²⁸

Karena itu, seorang peneliti hukum hanya memfokuskan perhatiannya terhadap bidang penelitian yang akan diteliti, yaitu hanya terhadap permasalahan hukum saja.

Meskipun demikian secara metodologi penelitian, telah memberikan dasar-dasar ilmu tentang penelitian, sehingga secara konseptual terdapat unsur-unsur umum yang menjadi generalisasi suatu penelitian ilmiah.²⁹

B. Pendekatan Metode Penelitian

Pendekatan metode penelitian adalah pendekatan yang dapat digunakan peneliti, pendekatan metode penelitian terdapat lima macam yaitu pendekatan kasus, pendekatan konseptual, pendekatan perundang-undangan, pendekatan historis, serta pendekatan

²⁸ M Yahya Syarieoden, *Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang. 2011, hal. 22

²⁹ Qamar, N., Syarif, M., Busthami, D. S., Hidjaz, M. K., Aswari, A., Djanggih, H., & Rezah, F. S. (2017). *Metode Penelitian Hukum (Legal Research Methods)*. CV. Social Politic Genius (SIGn).

komparatif. Berdasarkan kelima pendekatan diatas, maka penulis menggunakan dua macam pendekatan yaitu berupa pendekatan perundang-undangan serta pendekatan konseptual.

1. Pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan dengan undang-undang yang dilakukan dengan menilik dari undang-undang ataupun regulasi yang sesuai dengan fokus pada isu hukum yang diteliti. Penggunaan pendekatan ini untuk mengetahui kesesuaian antara undang-undang ataupun regulasi dengan peraturan lainnya yang berkaitan dengan isu hukum yang dibahas. Pendekatan ini digunakan penulis dalam membahas rumusan masalah yang pertama dan kedua.
2. Pendekatan konseptual merupakan jenis pendekatan dalam penelitian hukum yang memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatarbelakanginya, atau bahkan dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam penormaan sebuah peraturan kaitannya dengan konsep-konsep yang digunakan.

C. Jenis & Sumber Bahan Hukum

Dalam melakukan penelitian digunakan beberapa jenis data, yaitu :

1. *Data primer*, yaitu bahan hukum yang mengikat dan terkait langsung dengan permasalahan yang dianalisa. Bahan hukum ini terdiri dari

peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, diantaranya :

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

2. *Data sekunder*, yaitu bahan hukum yang dipergunakan untuk membantu menjelaskan dan melengkapi bahan hukum primer atau dalam hal ini dapat disebut sebagai bahan hukum pendukung yang sesuai dengan permasalahannya berupa, pendapat hukum yang dikemukakan oleh ahli hukum, dalam buku, media masa baik cetak atau elektronik, makalah, artikel dan hasil penelitian dan karya tulis lainnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini, yaitu penelitian pustaka (*library research*), yaitu membaca serta menelaah berbagai literatur seperti buku kepustakaan, karya ilmiah, jurnal, dan yang berkaitan langsung oleh objek penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum ini penulis lakukan dengan cara membaca serta mengkaji berbagai literatur yang relevan dan berhubungan langsung dengan objek penelitian.

E. Analisis Bahan Penelitian

Dalam menganalisa permasalahan yang dibahas analisis yang dilakukan adalah dengan mengumpulkan data-data dan bahan-bahan hukum yang relevan dengan objek penelitian, memilih kaidah-kaidah hukum ataupun doktrin-doktrin yang sesuai dengan objek penelitian yang kemudian mensistematiskannya dan menjelaskan korelasinya, dan yang terakhir dengan menarik kesimpulan secara deduktif yaitu mengkaji dari hal-hal yang umum terlebih dahulu menuju ke hal yang khusus yang akan bermuara pada pemecahan permasalahan.³⁰

³⁰ Soerjono Soekanto, *Op.Cit.* hlm.21

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

A. Pengaturan Mengenai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, Pasal 1601a yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah : “suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja/buruh mengikatkan diri untuk bekerja kepada pihak yang lain, majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah”. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa, perjanjian kerja adalah sebuah perjanjian antara pekerja ataupun buruh dengan pengusaha yang menyantumkan ketentuan dan keterikatan sebuah pekerjaan dan memuat ketentuan hak dan kewajiban para pihak.³¹

Jadi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh yang tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan. Sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban yang harus didapatkan oleh pekerja dan dipenuhi oleh perusahaan yang sesuai dengan apa yang diperjanjikan.

³¹ Khairani, R. (2020). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Sistem Hukum Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).

Bagi pekerja/buruh, dengan adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh akan dapat memusatkan perhatiannya kepada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.

Bagi pengusaha dengan adanya pengaturan keselamatan kerja di perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.³²

Namun menurut Pasal 3 UU No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menentukan bahwa syarat-syarat keselamatan kerja yang harus diperhatikan oleh pengusaha akan diatur lebih lanjut. Namun, peraturan perundangan yang dimaksudkan sampai sekarang belumlah ada. Oleh karena itu, maka peraturan warisan Hindia Belanda yang masih dapat dijadikan pedoman syarat-syarat kerja.³³

Adapun beberapa kewajiban untuk pekerja/buruh, sebagai berikut :

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan;
2. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan;
3. Memenuhi dan menaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan; dan

³² Zaeni Asyhadie (Ed.) (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 103.

³³ *Ibid.*, hlm. 111.

4. Meminta kepada pengusaha agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.³⁴

Pekerja/buruh yang terikat dalam perjanjian kerja bersama adalah :

- a. Pekerja/buruh yang menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan;
- b. Pekerja/buruh yang menjadi anggota baru serikat pekerja/serikat buruh.

Pekerja/buruh sebagaimana yang telah disebut diatas terikat dalam perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruhnya adalah berdasarkan suatu asas perkumpulan yang menyatakan bahwa setiap anggota perkumpulan terikat oleh perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh perkumpulannya.³⁵

Adapun seorang pekerja/buruh baru diperbolehkan membuat perjanjian kerja dengan pengusaha apabila telah berusia 18 tahun. Sementara itu, untuk serikat pekerja/serikat buruh ditentukan sebagai berikut :

1. Jika dalam suatu perusahaan hanya ada satu serikat pekerja/serikat buruh, serikat pekerja/serikat buruh tersebut dapat mewakili pekerja/buruh untuk membuat perjanjian kerja bersama apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh per seratus) dari jumlah pekerja/buruh yang ada di perusahaan tersebut.³⁶

³⁴ *Ibid.*, hlm. 118.

³⁵ Zaeni Asyhadie (Ed.) (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

³⁶ *Op.cit.*, hlm. 57.

2. Jika serikat pekerja/serikat buruh tersebut tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh per seratus), serikat pekerja/serikat buruh tersebut dapat membuat perjanjian kerja bersama jika mendapat dukunga lebih dari 50% (lima puluh per seratus) dari jumlah pekerja/buruh yang ada di perusahaan tersebut.
3. Dalam hal satu perusahaan mempunyai lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh yang dapat membuat perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh per seratus) dari jumlah pekerja/buruh yang ada di perusahaan tersebut.
4. Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh tidak memenuhi ketentuan dalam poin 3 di atas, maka serikat pekerja/serikat buruh baru dapat membuat perjanjian kerja bersama-sama apabila dapat berkualifikasi dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada sehingga memiliki suara lebih dari 50% (lima puluh per seratus) dari jumlah pekerja/buruh yang ada di perusahaan tersebut.

Adapun beberapa syarat sahnya perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama yaitu :

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan³⁷

³⁷ Zaeni Asyhadie (Ed.) (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm.58.

- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Selain itu, perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat :

- a. Hak dan kewajiban perusahaan;
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
- d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.³⁸

³⁸ *Ibid.*, hlm. 59-60.

Selanjutnya kewajiban pekerja/buruh, sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh berkewajiban untuk melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya.
- b. Pekerja/buruh berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin pengusaha ia menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya.
- c. Pekerja/buruh wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya.
- d. Pekerja/buruh yang tinggal pada pengusaha, wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.³⁹

Adapun kewajiban dari pengusaha, sebagai berikut :

- a. membayar upah;⁴⁰
- b. memberikan surat keterangan; dan
- c. kewajiban lainnya.⁴¹

Namun secara teoretis, menurut Imam Soepomo (1983:63) *“kewajiban utama dari pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk pengusaha, dan membayar ganti kerugian.”*⁴²

Awal terbentuknya perjanjian kerja karena terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja biasanya telah dibuat secara sepihak oleh perusahaan yang akan memperkerjakan pekerja/buruh tersebut. Dimana isi dari perjanjian kerja tersebut

³⁹ *Ibid.*, hlm. 69.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 74.

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 81-82.

⁴² *Op.cit.*, hlm. 69.

pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujui perjanjian kerja tersebut.

Adapun yang sering kita jumpai isi dalam sebuah perjanjian kerja telah bentuk baku terlebih dahulu secara sehingga pembentukan perjanjian sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya lebih menitik beratkan menguntungkan oleh sebelah pihak dan tidak ada pilihan lain selain menerima apa yang telah di perjanjikan, sehingga pekerja ataupun buruh sering kali berada di posisi yang tidak diuntungkan. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tindak kewajibannya. Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, termasuk pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan tidak ada lagi ataupun berkurangnya adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.⁴³

⁴³ Khairani, *Op.cit.*, hlm. 5.

Segala hak dan kewajiban pekerja mengikuti ketentuan yang termuat dalam undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebagai berikut :

1. Dalam Pasal (6) menyebutkan bahwa setiap pekerja yang bekerja pada penyedia kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pemberi kerja atau pihak lainnya yang berkaitan.
2. Dalam Pasal (60) menyatakan bahwa pekerja waktu tidak tertentu pada awal pelaksanaan hubungan kerja melaksanakan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dan diberikan upah tidak kurang dari upah minimum yang berlaku.
3. Dalam Pasal (63), pekerja berhak memperoleh surat pengangkatan dari perusahaan yang didalamnya termuat keterangan.
4. Dalam Pasal (78) menyatakan pekerja memperoleh upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku antara pengusaha dan pekerja.
5. Dalam Pasal (79) menyatakan pekerja berhak atas cuti dalam 12 (dua belas) hari kerja, untuk pekerja dengan masa kerja 12 (dua belas) bulan dan istirahat selama 60 (enam puluh) hari kerja untuk pekerja dengan masa kerja 6 (enam) tahun.
6. Dalam Pasal (85) pekerja wajib tidak bekerja pada hari libur resmi, apabila pekerja bekerja pada hari tersebut maka pekerja

berhak memperoleh upah kerja lembur sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

7. Dalam Pasal (86), tiap pekerja berhak untuk memperoleh keselamatan kerja, perlindungan serta kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta sesuai dengan nilai-nilai agama.

8. Dalam Pasal (156), dinyatakan bahwa pekerja berhak untuk memperoleh uang pesangon apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan tertentu.

Hak-hak tersebut merupakan suatu kewajiban bagi pengusaha dalam melakukan hubungan kerja dengan pekerja menggunakan perjanjian tidak tertulis/lisan. Selain memiliki hak, tentu saja pekerja memiliki kewajiban dalam melaksanakan hubungan kerja pada perusahaan tempatnya bekerja agar memperoleh hak-hak tersebut. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata terdapat ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban pekerja yang diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1630b dan 1603c, yaitu adalah sebagai berikut :

1. Pekerja memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan tersebut merupakan tugas utama dari pekerja yang wajib dilaksanakan agar memperoleh haknya sebagai pekerja, namun dengan seizin pemberi kerja, pekerja dapat memberikan pekerjaannya kepada perwakilannya.

2. Pekerja berkewajiban untuk mentaati segala aturan dan petunjuk dari pemberi kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
3. Pekerja berkewajiban membayar denda dan ganti rugi apabila pekerja melakukan perbuatan yang dapat merugikan pemberi kerja baik karena kesengajaan ataupun kelalaian yang sesuai dengan prinsip hukum pekerja.

Pasal-pasal tersebut adalah beberapa hak yang dimiliki oleh pemberi kerja yang diterima dari pekerja yang merupakan aturan atau ketentuan yang memberikan batasan atau aturan bagi pekerjanya dalam melaksanakan kewajibannya bekerja.⁴⁴

A. Implikasi Keberadaan UU Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja

Meningkatnya jumlah perusahaan dan para tenaga kerja yang terdampak pandemi diharapkan bahwa pemerintah hadir dan menaruh perhatian lebih dalam menghadapi permasalahan perlindungan pekerja, karena pada umumnya posisi tenaga kerja di Indonesia masih lemah sehingga dengan adanya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan tentu saja menimbulkan dampak sosial yang mengakibatkan perselisihan antara pihak perusahaan dengan tenaga kerja sehingga diperlukan adanya formulasi yang adil dalam bentuk peraturan agar

⁴⁴ Puryanto, R. B., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2(1), 158-162.

para tenaga kerja mendapat perlindungan juga haknya sebagaimana undang-undang yang berlaku.⁴⁵

Dengan lapangan pekerjaan yang bertambah diharapkan tingkat pengangguran di Indonesia menurun serta menaikkan ekonomi di Indonesia.⁴⁶ Undang-undang cipta kerja ini berada pada posisi yang rentan apabila dihadapkan dengan masalah eksploitasi serta diskriminasi di lingkungan kerja seperti misalnya hak tenaga kerja wanita yang memiliki hak khusus sebagaimana tersurat pada Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terkait ketenagakerjaan yang diterapkan undang-undang cipta kerja nampak adanya pemangkasan hak pekerja yang cukup signifikan yaitu pada perubahan pasal 93 ayat (1) yang menata tentang hak upah bagi pekerja apabila tidak masuk kerja.

Berikut isi dari pasal 93 ayat (1) “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.”

Pemerintah berupaya menerapkan omnibus law cipta lapangan kerja. Tetapi tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang mampu menghindari konflik-konflik yang telah terjadi selama ini. Undang-undang Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan, masalah ini ada pada perubahan cuti, pemberian pesangon, dan lain-lain. Perubahan tersebut

⁴⁵ Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum*, 3(2), 45-63.

⁴⁶ Bintoro, D. W. (2022). Implikasi Undang Undang Cipta Kerja Tentang Ketenagakerjaan. *Disiplin: Majalah Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Hukum sumpah Pemuda*, 1-8.

semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya.

Sehingga campur tangan pemerintah justru menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan, dalam kaitannya dengan hubungan industrial, pemerintah berperan sebagai perlindungan pekerja/buruh, antara lain dalam bentuk penyusunan berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah maupun keputusan menteri, pemerintah juga berperan sebagai fasilitator dalam penyelesaian persengketaan pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha untuk mencari penyelesaian masalah antara kedua belah pihak sehingga mendapatkan hak-hak sebagaimana yang sudah diatur dalam undang-undang.⁴⁷

Dalam sisi ini pemerintah berkepentingan menyelaraskan bentuk upah yang layak, dengan menetapkan aturan tentang pengupahan melalui PP No. 8 tahun 1981 tentang Pengupahan, selanjutnya Pasal 1 Angka 30 UUK (Undang-Undang Ketenagakerjaan) yang menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja.

Selain itu konsep ketenagakerjaan memasukkan "dengan menerima upah" sebagai salah satu unsur pengertiannya, yang juga diikuti dengan aturan-aturan tentang standar upah minimum (UMP, UMR). Dengan demikian pengabaian terhadap upah pekerja dapat dikategorikan sebagai pelanggaran berat, sebab hal ini berarti pelanggaran Hak Asasi Manusia.

⁴⁷ Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 478-484.

Sementara itu, salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat termasuk pekerja diwujudkan dalam bentuk penyelenggaraan program jaminan sosial.⁴⁸

Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial ; "Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada didalam perusahaan."

Secara yuridis, berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja/buruh dan majikan/pengusaha adalah sama, tetapi secara sosial ekonomi tidak, dengan kedudukan majikan/pengusaha lebih tinggi dari kedudukan pekerja/buruh. Tinggi rendahnya kedudukan dalam hubungan kerja ini mengakibatkan terjadinya hubungan yang berlebihan (*dienstverhoedmg*), yang menimbulkan kecenderungan pemberi kerja majikan/pengusaha untuk bertindak sewenang-wenang.

⁴⁸ Kahfi, A. (2016). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 3(2), 59-72.

Berbeda dengan hubungan hukum perdata lainnya, hubungan kerja para pihak tidak setara, dan pekerja/buruh tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini memahami bahwa pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan pemberi kerja/majikan sebagai pihak yang secara sosial ekonomi lebih mampu sehingga setiap perlindungan pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁴⁹

Praktik *outsourcing* yang semakin banyak, *outsourcing* menurut Brown dan Wilson, definisi dari *outsourcing* adalah Tindakan memperoleh layanan atas suatu pekerjaan tertentu yang berasal dari pihak luar.⁵⁰ Diskriminasi antara karyawan tetap yang bekerja pada perusahaan induk perusahaan dengan pekerja lepas dan pekerja *outsourcing* lainnya sering terjadi dalam praktik (umumnya pekerja kontrak). Kurangnya keamanan kerja terkait *outsourcing* disebabkan oleh sistem kerja yang sedang berjalan,⁵¹ maka perusahaan mengambil

⁴⁹ Enggita Agustina (2015). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Universitas Muhammadiyah Palembang)

⁵⁰ Bintoro, D. W. (2022). Implikasi Undang Undang Cipta Kerja Tentang Ketenagakerjaan. *Disiplin: Majalah Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Hukum sumpah Pemuda*, hlm. 7.

⁵¹ *Op.cit.*, hlm. 43.

kebijaksanaan untuk melindungi perusahaan dengan merekrut melalui perusahaan outsourcing sehingga perusahaan tidak memiliki kewajiban langsung terhadap tenaga kerja yang diberhentikan.⁵²

Cara-cara inilah yang kemudian dikenalkan upaya hukum, yang diperlukan agar kepentingan-kepentingan yang telah benar-benar dapat terjaga dari gangguan pihak lain. Upaya hukum diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu upaya hukum yudisial (peradilan) dan non-yudisial (diluar peradilan). Hukum non-yudisial bersifat pencegahan sebelum pelanggaran berupa tindakan-tindakan seperti peringatan, teguran, somasi, upaya teguran, dan pengaduan. Berbeda dengan upaya hukum yudisial, upaya yang dipandang represif atau koruptif, hal itu dilakukan setiap kali timbul suatu masalah hukum dengan maksud untuk menyelesaikannya atau untuk mencegah agar tidak terjadi terlebih dahulu.⁵³

Adapun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu keadaan dimana pekerja berhenti bekerja dari perusahaan, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Adapun contoh kasus yang penulis baca melalui jurnal dan penulis masukan didalam skripsi ini adalah yang terjadi pada pekerja Perusahaan X yang berada di Palembang yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak kepada beberapa pekerja.

⁵² Bintoro, D. W. (2022). Implikasi Undang Undang Cipta Kerja Tentang Ketenagakerjaan. *Disiplin: Majalah Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Hukum sumpah Pemuda*, hlm. 7.

⁵³ *Ibid.*, hlm. 43.

Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu berjumlah 6 orang, namun 4 orang diantaranya memilih mengundurkan diri, bahkan pihak perusahaan pun tidak memberikan uang pesangon kepada pekerja yang diberhentikan tersebut.

Menurut salah seorang pekerja yang menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap dirinya bersama lima orang pekerja lainnya tanpa adanya pemanggilan atau pemberitahuan terlebih dahulu, dilakukan PHK dengan alasan yang tidak jelas yaitu karena sakit padahal telah melampirkan surat sakit dari dokter perusahaan tersebut

Hasil mediasi dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans), bahwa perusahaan harus mempekerjakan kembali pekerja. Akan tetapi, pekerja yang di PHK akan menerima PHK dengan catatan agar dipenuhi segala hal yang menjadi hak pekerja. Salah satunya, pembayaran upah sebanyak upah pekerja sejak tidak masuk kerja dikarenakan sakit ditambah dengan uang kompensasi berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Perusahaan diwajibkan membayar pekerja sesuai besaran upah selama proses PHK.

Hingga saat ini, Perusahaan dinilai tidak ada itikad baik untuk menyelesaikan persoalan ini dikarenakan perusahaan tidak pernah mau menghadiri undangan dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan

Transmigrasi (Dinsosnakertrans). Apabila tidak dipenuhi maka kasus ini akan dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Kemudian menambahkan bahwa perusahaan menyatakan jika ada pihak yang tidak menerima keputusan perusahaan, dipersilahkan untuk melayangkan gugatan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu menimbulkan dampak yang buruk, khususnya bagi pekerja atau buruh dan keluarganya.

Setiap bangsa memiliki tanggung jawab untuk menjaga dan menegakkan hak asasi manusia, serta untuk melindungi warganya dari satu sama lain. Sebuah negara memiliki tanggung jawab untuk melindungi hak-hak karyawan yang terkena dampak sepihak PHK.

Oleh karena itu, cara suatu bangsa memberikan rasa aman adalah dengan menyebarluaskan ketentuan-ketentuan yang dapat melindungi hak seseorang atas upah yang jujur dan setara tanpa harus dinyatakan dengan derajat, pangkat, atau jabatannya.

Khusus pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dibuat secara khusus sebagai pedoman ketentuan untuk memenuhi hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagai pelaku usaha. Selain Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945, yang secara tegas menegaskan perlindungan terhadap setiap warga negara Indonesia dalam hal ini memenuhi hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagai pelaku usaha. Perlindungan pekerja dapat

dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.⁵⁴

⁵⁴ Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108-130.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, Pasal 1601a yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah : “suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja/buruh mengikatkan diri untuk bekerja kepada pihak yang lain, majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah”. Sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban yang harus didapatkan oleh pekerja dan di penuhi oleh majikan atau perusahaan yang sesuai dengan apa yang di perjanjikan. Adapun yang sering kita jumpai isi dalam sebuah perjanjian kerja telah bentuk baku terlebih dahulu sehingga pembentukan perjanjian sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya lebih menitik beratkan menguntungkan oleh sebelah pihak dan tidak ada pilihan lain selain menerima apa yang telah di perjanjikan, sehingga pekerja ataupun buruh sering kali berada di posisi yang tidak diuntungkan.
2. Meningkatnya jumlah perusahaan dan para tenaga kerja yang terdampak pandemi diharapkan bahwa pemerintah hadir dan menaruh perhatian lebih dalam menghadapi permasalahan perlindungan pekerja, karena pada umumnya posisi tenaga kerja di

Indonesia masih lemah sehingga dengan adanya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan tentu saja menimbulkan dampak sosial yang mengakibatkan perselisihan antara pihak perusahaan dengan tenaga kerja sehingga diperlukan adanya formulasi yang adil dalam bentuk peraturan agar para tenaga kerja mendapat perlindungan juga haknya sebagaimana undang-undang yang berlaku. Terkait ketenagakerjaan yang diterapkan undang-undang cipta kerja nampak adanya pemangkasan hak pekerja yang cukup signifikan yaitu pada perubahan pasal 93 ayat (1) yang menata tentang hak upah bagi pekerja apabila tidak masuk kerja. Sehingga campur tangan pemerintah justru menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan, dalam kaitannya dengan hubungan industrial, pemerintah berperan sebagai perlindungan pekerja/buruh, antara lain dalam bentuk penyusunan berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah maupun keputusan menteri, pemerintah juga berperan sebagai fasilitator dalam penyelesaian persengketaan pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha untuk mencari penyelesaian masalah antara kedua belah pihak sehingga mendapatkan hak-hak sebagaimana yang sudah diatur dalam undang-undang. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta

melaksanakan proses hubungan industrial ; "Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada didalam perusahaan." Kedudukan yang tidak sederajat ini memahami bahwa pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan pemberi kerja/majikan sebagai pihak yang secara sosial ekonomi lebih mampu sehingga setiap perlindungan pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Praktik outsourcing yang semakin banyak, outsourcing menurut Brown dan Wilson, definisi dari outsourcing adalah Tindakan memperoleh layanan atas suatu pekerjaan tertentu yang berasal dari pihak luar. Diskriminasi antara karyawan tetap yang bekerja pada perusahaan induk perusahaan dengan pekerja lepas dan pekerja outsourcing lainnya sering terjadi dalam praktik (umumnya pekerja kontrak).

B. Saran

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat memberikan saran, sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pekerja/buruh yang ada diseluruh Indonesia dapat mematuhi dan memahami perubahan-perubahan terbaru yang ada di ketenagakerjaan.
2. Diharapkan kepada perusahaan/pengusaha yang ada diseluruh Indonesia bisa lebih baik dan lebih memperhatikan syarat-syarat yang akan dibuat dengan pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh dapat lebih mudah memahami isi dari syarat-syarat tersebut agar tidak terjadi kesalahpahaman.

DAFTAR PUSTAKA

A. Literatur

Al-Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: Sindonews.

Achmad Budiono, Abdul. (1997). *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pres.

Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", *Jurnal Jurisprudentie*, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, Vol.3, Nomor 2 Desember 2016, hlm. 66.

Asyhadie, H. Z., SH, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.

Asyhadie, Zaeni. (2007). *Hukum Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Bintoro, Daniel Wibisono. "Implikasi Undang Undang Cipta Kerja Tentang Ketenagakerjaan." *Disiplin: Majalah Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Hukum sumpah Pemuda* (2022): 1-8.

Damanik, Shat. (2007). *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ke tenagakerjaan*. Jakarta: Des Publising.

Darma, S. A. (2017). Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 29(2), 221-234.

Fahrunnisa, F., Razak, R., & Said, A. (2017). Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pt Gunung Mas Di Kabupaten Pangkep. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 3(3), 310-325.

Giri Taufik. Implikasi UU Cipta Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan.

Husni, Lalu. (2001). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ils, M. S., SHI, M., & Sobandi, S. H. (2020). *Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia*. Prenada Media.

Kahpi, A. (2018). Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurispru-dentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 5(2), 67.

- Khair, Otti Ilham. "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia." *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum* 3.2 (2021): 45-63.
- Khairani, R. (2020). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Sistem Hukum Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Libertus, J. (2007). Hak-Hak Pekerja Bila di PHK. *Tangerang: Visi Media*.
- M Yahya Syarieoden, Metode Penelitian Hukum, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang. 2011, hal. 22
- Marbun, R. (2010). *Jangan Mau di-PHK begitu saja*. VisiMedia.
- Maulinda, R., Dahlan, D., & Rasyid, M. N. (2016). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama. *Kanun: Jurnal Ilmu Hukum*, 18(3). hlm. 337-351.
- Purgito (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2), 137-150.
- Puryanto, Robertus Berli, I. Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujianti. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja." *Jurnal Interpretasi Hukum* 2.1 (2021): 158-162.
- Qamar, N., Syarif, M., Busthami, D. S., Hidjaz, M. K., Aswari, A., Djanggih, H., & Rezah, F. S. (2017). *Metode Penelitian Hukum (Legal Research Methods)*. CV. Social Politic Genius (SIGn).
- Rocky Marbun. (2010). *Jangan Mau Di-PHK Begitu Saja*. Jakarta: Transmedia Pustaka.
- Rohendra Fathammubina & Rani Apriani. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), hlm. 108-130.
- Zaeni Asyhadie (Ed.) (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 103.

B. Sumber UU

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)*.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang *Keselamatan Kerja*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang *Serikat Pekerja/Serikat Buruh*.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang *Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*.

Undang-Undang tentang *Cipta Kerja*.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang *Perlindungan Upah*.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang *Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.

C. Sumber Internet

Ari Welianto. (2020, 14 Juli). Ketenagakerjaan: Pengertian, kelompok dan Klasifikasi tenaga kerja. *Kompas*. Diakses dari <https://www.kompas.com/skola/read/2020/07/14/130000269/ketenagakerjaan-pengertian-kelompok-dan-klasifikasi-tenaga-kerja?page=all>, pada tanggal 8 Januari 2022.

Heri Ruslan. (2012, 1 Mei). Hari Buruh Sedunia, Inilah Adab Mempekerjakan Orang Lain dalam Islam. Diakses dari <https://www.republika.co.id/berita/m3cbn3/hari-buruh-sedunia-inilah-adab-mempekerjakan-orang-lain-dalam-islam>, pada tanggal 8 Januari 2022