

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan

##### 1. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 Angka 1 menguraikan pengertian dari ketenagakerjaan yaitu segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan ini melingkupi semua hal yang terkait dengan ketenagakerjaan. Dalam hal yang dimaksud diatas adalah sebelum orang tersebut bekerja, selama dan atau ketika orang tersebut aktif bekerja, dan sesudah orang tersebut bekerja dengan kata lain bahwa pekerja tersebut dinyatakan pensiun. Sedangkan menurut pendapat dari Dr. A. Hamzah menyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar suatu hubungan kerja dengan alat produksi utama sebagai proses produksi tenaga kerja itu sendiri baik berupa kegiatan yang menggunakan tenaga maupun berupa pikiran dan tenaga kerja itu merupakan penduduk yang memiliki usia kerja sesuai dengan konteks pekerjaannya yang mana akan membawa perubahan dari pola pikir suatu perusahaan.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Gaji.id. 2019. *Ketenagakerjaan Adalah? Berikut Pengertian Dan Hukum Yang Mengaturnya* - <https://gaji.i/ketenagakerjaan-adalah-berikut-pengertian-dan-hukum-yang-mengaturnya/>, diakses pada 16 Juni 2022 pukul 18:53.

## 1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian dari tenaga kerja itu sendiri tertuang di dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang maupun jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Sedangkan pengertian tenaga kerja menurut Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah seseorang yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>14</sup>

Teori tenaga kerja yang pertama yaitu menurut Lewis,<sup>15</sup> adanya kelebihan penawaran pekerja tidak memberikan masalah pada pembangunan ekonomi karena kelebihan pekerja justru merupakan modal untuk mengakumulasi pendapatan. Banyak tenaga kerja akan mendorong tingkat produktivitas lebih banyak lagi dan dapat dinikmati dengan cepat oleh masyarakat luas. Karena antara banyaknya produktivitas yang akan dihasilkan harus sebanding dengan banyaknya para pekerja. Sehingga pekerja akan merasa lebih puas dan leluasa yang akhirnya dapat melakukan dengan wujud kinerja yang optimal. Teori kedua menurut Keynes<sup>16</sup>, dirinya berpendapat bahwa dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan

---

<sup>14</sup> Sendjun H Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Citra, hlm. 3.

<sup>15</sup> Mulyadi S. 2017. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 58, cet. 7.

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 59.

panangan klasik. Di manapun para pekerja mempunyai perserikatan kerja buruh sendiri (*Labour Union*) yang akan berusaha memperjuangkan buruh dari penurunan upah. Bila terjadinya penurunan upah, akan berdampak kepada menurunnya kualitas daya kerja dari pekerja karena upah merupakan suatu hak yang didapatkan. Besar kecilnya suatu upah merupakan sebagai patokan dari apa yang dikerjakan dan hasil dari yang telah dikerjakan dengan kata lain standar upah merupakan faktor dari kualitas tenaga kerja dalam pencapaian produktivitas.

Sehingga dengan banyaknya masyarakat yang statusnya adalah seorang tenaga kerja, maka hal tersebut tidak lepas adanya peraturan ketenagakerjaan di Indonesia di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau biasa disebut dengan Hukum Ketenagakerjaan yang merupakan suatu bentuk aturan dan regulasi yang mengatur tentang ketenagakerjaan baik sebelum orang itu bekerja.<sup>17</sup> Dari penjabaran di atas maka dapat disimpulkan bahwa ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja baik ia yang sedang berada di tahap pencarian kerjaan, atau sedang melakukan pekerjaan, atau berakhirnya masa kerja karena pensiun yang mana hal tersebut di atur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk regulasi yang mengatur tentang ketenagakerjaan.

---

<sup>17</sup> Dalimana Telaumbanua. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Deepublish, hlm. 7.

## 1.2 Hak-Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *jo* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada Pasal 5 sampai dengan Pasal 156 ayat (1) yang nama didalamnya mengatur hak-hak bagi tenaga kerja, meliputi hak atas kesempatan dan mendapat perlakuan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, memperoleh penghasilan sebagai upah atas pekerjaan yang sudah di kerjakan, keselamatan dan kesehatan kerja sebagai jaminan sosial bagi tenaga kerja, jika terjadinya pemutusan hubungan kerja, tenaga kerja berhak mendapatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya ia terima, peningkatan kesejahteraan yang wajib disediakan oleh fasilitas kesejahteraan dari perusahaan, tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat.

Untuk mendapatkan hak-haknya, tentu saja seorang tenaga kerja harus memenuhi kewajibannya sebagai seorang pekerja. Karena datangnya suatu hak apabila kewajibannya pun dilaksanakan. Karena hak dan kewajiban merupakan satu kesatuan yang tak dapat dipisahkan. Kewajiban bagi tenaga kerja itu sendiri diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1603 sampai dengan Pasal 1603d yang meliputi tenaga kerja wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya, wajib melakukan sendiri pekerjaannya, tidak boleh pekerjaannya digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pihak pemberi

kerja, mentaati aturan-aturan dalam melakukan pekerjaan, serta aturan-aturan yang ditujukan sebagai perbaikan tata tertib dalam perusahaan atau tempat bekerja yang mana peraturan itu diberikan oleh dan/atau atas nama dari pihak pemberi kerja, bagi tenaga kerja yang berkerja dan tinggal dengan pihak pemberi kerja, harus berperilaku menurut tata tertib rumah yang ia tempati, serta melakukan atau tidak melakukannya segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang tenaga kerja.

### 1.3 Klasifikasi Tenaga Kerja

Pengelompokkan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Kriteria tersebut memiliki beberapa pengelompokkan, yaitu:

- 1.) Berdasarkan batas kerja terdiri dari angkatan kerja (*labour force*) dan bukan angkatan kerja.
- 2.) Berdasarkan penduduk terdiri dari tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.
- 3.) Berdasarkan kualitas terdiri dari tenaga kerja terdidik (*skilled labour*), tenaga kerja terlatih (*traine labour*), dan tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih (*unskilled labour*).

## 2. Perjanjian Kerja

### 2.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Dasar dari adanya suatu hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Sebelum mendefinisikan apa itu perjanjian kerja, akan di jelaskan terlebih dahulu definisi dari perjanjian. Dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan definisi dari perjanjian. Perjanjian itu sendiri adalah suatu persetujuan antara seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seseorang atau lebih. Sehingga perjanjian tidak akan ada jika pihaknya hanya terdiri dari satu orang saja. Oleh karenanya perjanjian berlaku minimal adanya dua orang atau lebih dan saling terikat.<sup>18</sup>

Suatu perjanjian dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja apabila isi dari perjanjian tersebut mengatur tiga unsur, yaitu:<sup>19</sup>

- a. Adanya unsur pekerjaan yang diberikan, misalkan manager keuangan, supervisor, customer service, cleaning service, dan lain-lain.
- b. Unsur upah yang ditunjukkan jadwal dalam pemberian upah kapan harus dibayarkan, dan besaran upah yang harus diterima.
- c. Adanya unsur perintah yang mana biasanya ditunjukkan atas adanya uraian dari pekerjaan dengan mematuhi kewajiban atas yang diperintahkannya.

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut dengan *Arbeidsoverenkoms*, yang memiliki beberapa pengertian.<sup>20</sup> Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mendefinisikan bahwa perjanjian

<sup>18</sup> Dalimana Telaumbanua, *Op. Cit.*, hlm. 3.

<sup>19</sup> Budi Santoso. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama Teori, Cara Pembuatan, dan Kasus*. Malang: UB Press, hlm. 4-5.

<sup>20</sup> Lalu Husni. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Cetakan ke-13. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hlm. 62..

kerja adalah perjanjian dengan mana pihak satu sebagai buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain yaitu majikannya untuk suatu waktu tertentu dalam melakukan pekerjaannya dengan menerima upah sebagai hasilnya.<sup>21</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 14 menjelaskan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian antara tenaga kerja dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban bagi para pihak.

Dalam perjanjian kerja itu sendiri memiliki ciri khas, yaitu sebagai berikut:<sup>22</sup>

- 1.) Perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja;
- 2.) Memuat syarat-syarat kerja;
- 3.) Berisikan hak dan kewajiban pekerja dengan pemberi kerja;
- 4.) Adanya pimpinan dan bawahan (pekerja); dan
- 5.) Adanya upah atau imbalan dalam bentuk lain yang diterima pekerja dari pihak atasan.

Kesimpulannya bahwa perjanjian kerja dapat diartikan juga sebagai suatu perjanjian yang mana ada seorang tenaga kerja selaku pihak pertama mengikatkan dirinya untuk bekerja kepada pihak lain sampai waktu yang telah disepakati di dalam perjanjian dan atas hal itu tenaga kerja menerima suatu haknya atas kewajiban yang telah ia laksanakan. Sementara pihak lain yaitu perusahaan mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan tidak melupakan tanggung jawabnya. Perjanjian tersebut akan

---

<sup>21</sup> Lalu Husni, *Loc. Cit.*

<sup>22</sup> Dalinama Telaumbanua, *Loc. Cit.*

mengikat secara hukum bagi kedua belah pihak yang membuat perjanjian tersebut apabila telah memenuhi syarat-syarat sahny suatu perjanjian.

## 2.2 Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahny perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata *jo* Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan dasar-dasar dalam pembuatan perjanjian yaitu:

1. Perjanjian kerja dibuat atas kesepakatan kedua belah pihak dan/atau lebih.
2. Syarat akan kecakapan para pihak dalam melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya suatu pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Syarat atas pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.

Apabila syarat nomor 1 dan nomor 2 di langgar, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, maksudnya perjanjian kerja tersebut dianggap tidak pernah ada sampai pada saat terjadinya pembatalan sepanjang ada alasan atau keputusan yang membuat perjanjian kerja tersebut dibatalkan. Sedangkan jika syarat nomor 3 dan 4 ini di langgar, maka akibat hukum yang timbul dari perjanjian kerja tersebut adalah batal demi hukum, artinya perjanjian kerja tersebut sejak awal adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat itu dianggap tidak pernah ada.

### 2.3 Asas-asas Perjanjian Kerja

Asas perjanjian kerja terdiri dari beberapa asas, yakni sebagai berikut:<sup>23</sup>

a. Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom Of Contract*)

Asas ini mempunyai makna bahwa setiap individu bebas mewujudkan perjanjian dengan siapa saja, dan berisikan apapun yang diperjanjikan sepanjang isi dan tujuan dari perjanjian tersebut tidak melanggar undang-undang dan peraturan apapun. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak atau adanya alasan-alasan yang telah ditentukan oleh undang-undang.

b. Asas Kepastian Hukum (*Pacta Sunt Servanda*)

Maksud dari asas ini dimana antar individu yang membuat perjanjian akan saling berkaitan dan terikat dalam melaksanakan isi perjanjian selayaknya melaksanakan perintah undang-undang. Dengan arti lain lain perjanjian tersebut bersifat memaksa bagi setiap individu yang membuatnya. Dasar hukum atas diberlakukannya asas ini ada dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku seperti undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Artinya perjanjian yang dibuat secara sah maka akan saling terikat antara pihak satu dengan pihak lainnya.

---

<sup>23</sup> Tim Hukumonline. 2022. 5 Asas-Asas Hukum Perdata terkait Perjanjian - [www.hukumonline.com/berita/a/asas-asas-hukum-perdata-lt62826cf84ccbf?page=all](http://www.hukumonline.com/berita/a/asas-asas-hukum-perdata-lt62826cf84ccbf?page=all), diakses pada 18 Juni 2022 pukul 20:34.

c. Asas Itikad Baik (*Good Faith*)

Penjelasan dari pada asas ini adalah setiap individu harus jujur dan saling percaya serta tidak ada niat untuk mengelabui pihak lain sehubung dibuatnya perjanjian ini atas kesepakatan mereka. Dasar hukum atas diberlakukannya asas ini ada dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa perjanjian wajib dilakukan dan diterapkan dengan itikad yang baik.

d. Asas Konsensual (*Consensualisme*)

Bagi para individu yang melakukan suatu perjanjian maka harus setuju dengan setiap isi dan pokok-pokok dalam perjanjian yang telah dibuat. Asas ini tersirat dalam salah satu syarat sahnya suatu perjanjian berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu kesepakatan bagi mereka yang mengikatkan dirinya.

e. Asas Kepribadian (*Personality*)

Asas ini menentukan bahwa seseorang akan melakukan atau membuat perjanjian hanya untuk kepentingan pribadi atau perseorangan saja (mengikat para pihak secara personal). Dan perjanjian ini tidak boleh merugikan pihak lain dan tidak memberi keuntungan kepada pihak lain selain dalam hal yang telah di tentukan. Dasar hukum atas diberlakukannya asas ini ada dalam Pasal 1315 *jo* Pasal 1340 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa tidak ada seorangpun yang dapat mengikatkan diri atas dirinya sendiri atau menetapkan suatu perjanjian dari pada dirinya sendiri dan perjanjian yang dibuat hanya berlaku bagi setiap individu yang membuatnya.

#### f. Asas Keseimbangan

Asas keseimbangan dilandaskan pada upaya dalam mencapai suatu keadaan yang seimbang. Terbentuknya perjanjian bila ketidakseimbangan itu muncul akibat dari tindakan dari setiap individu sebagai dampak dari isi perjanjian dan perwujudan dari perjanjian itu sendiri. Pencapaian dari kondisi yang seimbang mengimplikasikan dari usaha dalam pencegahan atas terjadinya kerugian antar para pihak yang tidak diinginkan terjadi dalam suatu perjanjian.<sup>24</sup>

### 2.4 Sifat Perjanjian Kerja

Sifat-sifat dari perjanjian kerja itu sendiri terdiri dari dua sifat, yaitu sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja bersifat individual merupakan perjanjian kerja hanya mengikat bagi pihak pemberi kerja dengan pihak pekerja sebagai individu perseorangan. Oleh karena itu istilah perjanjian kerja dikenal juga sebagai perjanjian kerja individual atau *individual working agreement*.
- b. Perjanjian kerja bersifat lebih umum karena merujuk pada hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban bagi para pihak. Seperti yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di mana disana menjelaskan tentang waktu kerja, keselamatan dan kesehatan pekerja, upah, jaminan sosial para pekerja, kesejahteraan bagi pekerja, dan lain sebagainya.

---

<sup>24</sup> Muhammad Syaifuddin. 2012. *Hukum Kontrak Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, Praktik Hukum*. Bandung: Maju Mundur, hlm. 97.

## 2.5 Bentuk Perjanjian Kerja

Dalam praktik yang ada di lapangan, ada berbagai macam bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja atau pemberi kerja sebagai pembuka sebelum secara sah dilibatkan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut. Ada beberapa tinjauan yang menjadi bentuk-bentuk perjanjian, yaitu sebagai berikut:

### 1. Tinjauan Berdasarkan Bentuknya

Perjanjian kerja dalam Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis oleh kedua pihak.<sup>25</sup> Dan ketentuan-ketentuan yang harus tercantum dalam perjanjian kerja tersebut terutama ketentuan tentang besarnya upah dan cara pembayaran serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Perjanjian kerja yang hanya dilakukan secara lisan atau dengan kata lain perjanjian secara tidak tertulis.

---

<sup>25</sup> Devi Rahayu. 2019. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, hlm. 68-69.

## 2. Tinjauan Berdasarkan Jangka Waktu

Dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur perjanjian kerja yang dibagi menjadi dua macam, yaitu:<sup>26</sup>

### A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu dijelaskan di dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bahwa perjanjian waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja yang diatur dalam kurun waktu tertentu atau perihal pekerjaan tertentu. Hal tersebut lebih jelasnya akan dijabarkan sebagai berikut:

a.) Isinya perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT) meliputi syarat kerja dan ketentuan yang memuat hak dan kewajiban antara pihak pemberi kerja dan pihak pekerja yang diperjanjikan dalam PKWT, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Kep.100/Men/VI/2004 *jo* Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa apa yang dipersyaratkan tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mana isi dari perjanjian kerja itu baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh rendah

---

<sup>26</sup> Hidayat Muharam. 2006. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hlm. 5-11.

dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja dengan perusahaan yang bersangkutan.

b.) Persyaratan pembuatan PKWT, dalam pembuatan PKWT sebagaimana ketentuan dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, untuk membuat PKWT harus mengandung beberapa unsur diantaranya didasarkan atas kurun waktu selesainya suatu pekerjaan secara terperinci; harus dibuat secara tertulis dengan memakai ejaan yang benar sesuai dengan aturan dalam Bahasa Indonesia; tidak boleh ada masa percobaan; hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang sifat dan jenisnya termasuk dalam kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam periode waktu tertentu; dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap yang berarti pekerjaan yang sifatnya berkelanjutan atau tanpa henti dan dalam suatu proses produksi masih pada satu perusahaan yang bukan termasuk pekerjaan musiman.

c.) Perpanjang dan Pembaruan PKWT yang dijelaskan di dalam Pasal 59 ayat (3) sampai dengan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu tertentu yang dapat dilaksanakan paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali dalam jangka waktu 1 tahun. Apabila ingin melakukan perpanjangan PKWT, paling lama tujuh hari sebelum masa PKWT belum berakhir dan perusahaan telah memberitahukan secara tertulis kepada pekerja mengenai perpanjangan PKWT. Pembaharuan PKWT

hanya diperbolehkan dengan dilakukan satu kali pembaharuan yang paling lama 2 tahun. Dan dapat dilakukan pembaharuan setelah melebihi masa tenggang 30 hari berakhirnya PKWT yang lama. Dan dalam masa tenggang waktu 30 hari ini tidak boleh ada hubungan kerja dalam bentuk apapun antara pemberi kerja dengan pekerja itu sendiri.

d.) PKWT untuk pekerjaan yang langsung selesai atau bersifat sementara, semua ketentuannya tertuang pada Pasal 3 ayat (1) sampai dengan ayat (7) Kep.100/Men/VI/2004. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang langsung selesai atau bersifat kondisional merupakan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilihat dari selesainya suatu pekerjaan tertentu yang dilaksanakan dalam kurun waktu paling lama 3 tahun. Perjanjian kerja tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan dan dalam hal tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan dengan adanya ketentuan yang dicantumkan bahwa batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Apabila suatu kondisi tertentu terjadi dan pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu yang mana pembaharuan baru dapat dilakukan setelah 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja tanpa ada hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pihak pemberi kerja.

e.) PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman yang mana dalam pelaksanaannya tergantung dari musim atau cuaca dan hanya dapat dilaksanakan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu saja. Apabila pekerjaan tersebut harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau memiliki target tertentu, maka dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai pekerjaan musiman yang hanya dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan. Dan dalam hal ini pekerjaan yang bersifat musiman tidak dapat dilakukan dan tidak diberlakukannya pembaharuan.

f.) PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penajakan dengan periode sampai dengan batas 2 tahun dan boleh diperpanjang satu kali dengan periode paling lama 1 tahun dan tidak ada pembaharuan. Dan hanya dapat diberlakukan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan tempat ia bekerja.

g.) Perjanjian kerja harian lepas, mengenai pekerjaan tertentu yang berubah-ubah, dalam hal ini yang mana atas waktu dan volume pekerjaan serta upah dilihat atas dasar kehadiran, dapat dibuat perjanjian kerja harian lepas dengan memiliki ketentuan bahwa pekerja melakukan pekerjaannya kurang dari 21 hari dalam jangka waktu 1 bulan. Apabila pekerja melakukan pekerjaan selama 21 hari berturut-turut atau terhitung dilakukan sampai 3 bulan berturut-turut

maka perjanjian kerja berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, bukan lagi dianggap sebagai perjanjian kerja harian lepas. Dan jangka waktu perjanjian kerja harian lepas tidak dibatasi oleh hanya satu kali perpanjangan atau satu kali pembaharuan sebagaimana perjanjian kerja waktu tertentu pada umumnya.

#### B. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pasal 1 angka 2 Kep.100/Men/VI/2004 menjelaskan pengertian dari perjanjian kerja waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dengan pemberi kerja untuk diadakannya suatu hubungan kerja yang bersifat tetap. Diatur dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberi penjelasan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu memiliki unsur syarat adanya masa percobaan selama 3 bulan dan pemberi kerja tidak boleh memberikan upah minimum yang berlaku dalam membayar hak dari pekerja yang mana ketentuan ini harus dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Apabila dilakukan secara lisan, maka harus adanya pemberitahuan kepada tenaga kerja dan mencantumkannya di dalam surat pengangkatan. Jika hal tersebut tidak ada maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada. Dalam hal ini apabila pekerja telah selesai melalui masa percobaannya, maka pihak pemberi kerja wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi pekerja yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut memuat nama dan alamat

pekerja; tanggal mulai bekerja; jenis pekerjaan yang ditetapkan; dan besaran upah yang diterima oleh pekerja.

Dan di dalam Pasal 1063 1 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menjelaskan selama perjanjian kerja waktu tidak tertentu sedang dilaksanakan, masing-masing pihak berhak mengakhiri seketika hubungan kerjanya dengan pemberitahuan bahwa pekerja tersebut diberhentikan dengan diberitahukan alasan yang jelas apabila tidak layak untuk dipekerjakan di perusahaan tersebut.

### 3. Tinjauan Berdasarkan Status Perjanjian

Berdasarkan status perjanjian, perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:<sup>27</sup>

- a. Perjanjian kerja tidak tetap seperti perjanjian perseorangan, perjanjian kerja harian lepas, atau perjanjian kerja borongan.
- b. Perjanjian kerja tetap.

### 4. Tinjauan Berdasarkan Pelaksanaan Pekerjaan

Sebagaimana di atur dalam Pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu:<sup>28</sup>

- a. Dilakukan sendiri oleh perusahaan.
- b. Diserahkan kepada perusahaan lain (outsourcing).

<sup>27</sup> Mawardi Khairi, Lelisari, Nurjannah, Novita Listyaningrum, dan Inggit Akim. 2021. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Deepublish, hlm. 21.

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm. 22.

## 2.6 Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja pada suatu waktu pasti akan berakhir dengan berbagai macam alasan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merumuskan beberapa alasan yang menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, yaitu:<sup>29</sup>

- a. Pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja yang telah dibuat secara otomatis berakhir dan tidak dapat dialihkan kepada pihak lain kecuali jika pemberi kerja yang meninggal maka perjanjian kerja yang dibuat tetap berjalan dengan syarat dialihkan kepada pihak ahli waris dari pemberi kerja;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ketika perjanjian kerja yang dibuat diberi batasan waktu yang jelas;
- c. Adanya putusan dan/atau penetapan dari pengadilan atau dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
- d. Adanya keadaan atau kejadian yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja.

Apabila pekerja meninggal dunia, maka yang berhak mendapatkan atas hak milik pekerja tersebut adalah ahli waris dari pekerja dengan ketentuan dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan undang-undang yang berlaku. Namun sebaliknya

---

<sup>29</sup> Budi Santoso, *Op. Cit.*, hlm. 10.

apabila meninggalnya perusahaan atau pemberi kerja maupun beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, warisan, atau hibah maka perjanjian kerja tidak berakhir.<sup>30</sup>

Dan apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian masa kerja yang telah ditetapkan di dalam perjanjian kerja, maka pihak yang mengakhiri hubungan pekerja tersebut wajib membayar ganti rugi sebagai biaya finalti kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas berakhirnya waktu perjanjian kerja.<sup>31</sup>

## 2.7 Perjanjian Tentang Kerja Yang Bukan Merupakan Perjanjian Kerja

Selain adanya perjanjian kerja, adapun perjanjian lain yang berhubungan dengan kerja, yaitu suatu perjanjian yang melakukan pekerjaan tertentu, dan perjanjian pemborongan pekerjaan. Ciri-ciri perjanjian ini, yaitu sebagai berikut:<sup>32</sup>

1. Ada pihak yang memberikan pekerjaan dan ada pihak yang melakukan suatu pekerjaan;
2. Tidak ada hubungan antara atasan dan bawahan; dan
3. Uang yang diterima oleh pihak lain tidak dapat disebut sebagai upah.

## 3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dalam pelaksanaannya dilakukan minimal dua subjek hukum yang membahas tentang pekerjaan. Subjek hukum dalam melakukan hubungan kerja itu

<sup>30</sup> Mawardi Khairi, *Op. Cit.*, hlm. 22-23.

<sup>31</sup> Hidayat Muharam, *Loc. Cit.*

<sup>32</sup> Delinama Telaumbanua, *Op. Cit.*, hlm. 10-11.

sendiri antara pemilik perusahaan atau pemberi kerja dengan seorang pekerja. Hubungan kerja itu sendiri merupakan inti dari adanya hubungan industrial.<sup>33</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara perusahaan dengan pekerja/buruh dengan berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja antara pihak pemberi kerja yaitu perusahaan dengan pekerja/buruh sebagai pihak yang bekerja.

Dengan kata lain hubungan kerja merupakan pondasi terjadinya perikatan dalam bidang ketenagakerjaan yang dihubungkan antara pekerja dengan pemberi kerja untuk suatu pekerjaan yang telah disepakati dengan meliputi beberapa syarat beserta ketentuannya. Dan hubungan kerja ini sangat penting bagi pekerja dan pemberi kerja karena dengan adanya hubungan kerja ini maka dapat menimbulkan hak dan kewajiban antar para pihak yang melakukan hubungan kerja.

### **3.1 Unsur-unsur Hubungan Kerja**

Hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja.

Karena syarat dari adanya hubungan kerja harus adanya perjanjian

---

<sup>33</sup> Asri Widjayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 36.

kerja. Sehingga dalam hal ini dapat ditarik unsur-unsur dari hubungan kerja, yakni:<sup>34</sup>

#### 1. Adanya Pekerjaan (*Work*)

Dalam unsur hubungan kerja perlu adanya objek perjanjian yang ada dalam isi perjanjian. Objek perjanjian itu sendiri adalah adanya pekerjaan. Yang mana pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja. Pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang di perjanjikan an atas seizin dari pemberi pekerjaan. Dan pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan atau keahlian atau keterampilan dari pekerja itu sendiri.

#### 2. Adanya Perintah (*Command*)

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan bagi pekerja adalah atas perintah perusahaan selaku pemberi kerja. Pekerja harus tunduk dan patuh pada perintah perusahaan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sesuai dengan apa yang di janjikan dan sesuai dengan batas kemampuan dari si pekerja.

#### 3. Adanya Upah (*Pay*)

Upah adalah peran penting dari adanya hubungan kerja. Karena upah merupakan sebagai faktor atau landasan utama bagi pekerja. Bagi pekerja upah merupakan hal terpenting dari maksud adanya perjanjian kerja. Maka tidak ada unsur upah, akan mustahil adanya hubungan kerja antara pekerja dan pihak pemberi kerja.

---

<sup>34</sup> Lalu Husni. *Op. Cit.* , hlm. 63-64.

#### 4. Adanya Waktu (*Time*)

Dalam melaksanakan hubungan kerja harus dilakukan menurut jangka waktu yang ditentukan dalam kontrak kerja dan peraturan perundang-undangan. Akibatnya, karyawan tidak boleh melakukan apa pun yang diinginkan perusahaan saat melakukan pekerjaan mereka dan tidak perlu melakukan apa pun seumur hidup mereka. Apabila pekerjaan dilakukan seumur hidup, maka pribadi manusia dapat kehilangan jati dirinya sehingga akan timbul adanya perbudakan dengan kata lain sudah bukan termasuk dalam perjanjian kerja.

#### 4. Masalah Ketenagakerjaan

Indonesia adalah negara yang memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak. Menurut Kemendagri melalui Direktorat Jendral Dukcapil merilis data bahwa Indonesia memiliki jumlah penduduk sebanyak 273.879.750 jiwa.<sup>35</sup> Dilihat dari jumlah penduduknya, maka Indonesia termasuk salah satu negara yang besar. Negara yang memiliki banyak penduduk, lantas tidak berpotensi besar dalam menggambarkan taraf kehidupan menjadi dalam golongan penduduk yang makmur. Dengan jumlah penduduk yang banyak berpotensi bahwa negara tidak dapat menghindari dari timbulnya permasalahan yang terjadi, salah satunya permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan. Masalah ini merupakan termasuk masalah yang sangat

---

<sup>35</sup> Sekretariat Direktorat Jenderal Kependudukan Dan Pencatatan Sipil. 2022. *237 Juta Penduduk Indonesia Terupdate Versi Kemendagri* - <https://www.dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/1032/273-juta-penduduk-indonesia-terupdate-versi-kemendagri>, diakses pada 07 Juni 2022 pukul 21:01.

kompleks karena akan mempengaruhi pada pertumbuhan pembangunan ekonomi sebuah negara yang sulit untuk diatasi. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menjelaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dapat disimpulkan bahwa pekerjaan merupakan bagian penting bagi kehidupan yang harus didapatkan bagi penduduk Indonesia demi keberlangsungan hidup yang layak. Berikut beberapa permasalahan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebagai berikut:<sup>36</sup>

### 1. Pengangguran

Angka pengangguran di Indonesia masih tergolong tinggi. Dari data yang didapat, tercatat pada Februari 2022 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,83 persen dari jumlah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebanyak 144,01 juta orang. Meskipun persentase Tingkat Pengangguran Terbuka memiliki penurunan dibanding dengan hasil pada Februari 2021. Banyak faktor terjadinya pengangguran yang melanda di Indonesia, salah satu faktor terbesarnya adalah karena adanya dampak *Covid-19*.<sup>37</sup>

### 2. Persebaran Tenaga Kerja Tidak Merata

Sebagian besar para pekerja/buruh di Indonesia hanya melihat bahwa Pulau Jawa memiliki potensi yang tinggi dalam sektor perekonomian dengan harapan para pekerja/buruh dapat mengubah nasibnya di tempat mereka bekerja. Padahal wilayah luar Pulau Jawa pun

---

<sup>36</sup> Irim Rismi Hastiyorini. 2019. *Masalah Ketenagakerjaan*. Klaten: Cempaka Putih, hlm. 3..

<sup>37</sup> Berita Resmi Statis. 2022. *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2022*. Jakarta: Badan Pusat Statistik, hlm. 2.

memiliki potensi perekonomian yang tinggi. Hal ini lah yang menyebabkan terjadinya permasalahan ketenagakerjaan. Karena para tenaga kerja berbondong-bondong dan berkumpul hanya pada satu titik yang menyebabkan persaingan untuk mendapatkan pekerjaan, sedangkan ditempat lain membutuhkan tenaga kerja dan mengalami kekurangan tenaga kerja.<sup>38</sup>

### 3. Masalah Pengupahan

Masalah pengupahan menjadi hal yang sangat sensitif dalam dunia ketenagakerjaan. Bahkan hal ini masih menjadi momok yang menakutkan. Dengan adanya aksi demonstrasi para pekerja/buruh yang menuntut hak nya untuk diberikan upah yang layak. Masalah ini timbul karena pihak perusahaan cenderung mengutamakan produktivitas tanpa memperhatikan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh beserta keluarganya. Hal ini terkadang menjadi faktor pemicu para pekerja/buruh acuh terhadap pekerjaannya sehingga menghasilkan suatu produktivitas yang tidak diinginkan bagi pihak perusahaan.<sup>39</sup>

### 4. Perlindungan Bagi Tenaga Kerja

Perlindungan bagi tenaga kerja memiliki tujuan agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat, dan sejahtera sehingga dapat memiliki kehidupan yang layak bersama keluarganya. Hal ini sangat penting, mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak buruk bagi tenaga kerja yang

---

<sup>38</sup> Irim Rismi Hastyorini, *Op. Cit.*, hlm. 8.

<sup>39</sup> Irim Rismi Hastyorini, *Op. Cit.*, hlm. 10.

mana perubahan cenderung tidak memihak kepada para tenaga kerja. Para tenaga kerja sering kali merasa dirugikan atau merasa dimanfaatkan oleh pemimpin atau para perusahaan yang semena-mena menetapkan suatu kebijakan bagi para pekerja/buruh. Misalnya minimnya pemberian upah dan jaminan akan keselamatan bagi tenaga kerja yang masih sering menjadi masalah dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Perlu adanya peningkatan kondisi lingkungan kerja guna menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, dan terjamin akan keselamatan bagi para pekerja/buruh. Sehingga para pekerja/buruh dapat bekerja dengan tenang dan produktif. Apabila tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya mendapat hak yang layak, maka mereka akan termotivasi, bersinergi dan produktivitas kerjanya akan meningkat. Hal ini merupakan perwujudan dari Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (1) yang menjelaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Maka dari itu sudah jelas dikatakan bahwa tenaga kerja pun membutuhkan perlindungan sebagai bagian dari haknya.

## **B. Tinjauan Umum Tenaga Kerja Yang Dirumahkan**

### **1. Pengertian Tenaga Kerja Yang Dirumahkan**

Pada dasarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara spesifik mengenai tenaga kerja yang dirumahkan. Istilah “dirumahkan” muncul pada ketentuan di bawah Undang-Undang yang dapat dilihat pada butir f Surat Edaran Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal yang menjelaskan bahwa meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk beberapa waktu. Surat edaran tersebut sebagai bentuk upaya yang dapat dilakukan perusahaan yang mengalami kesulitan yang berdampak kepada tenaga kerja sebelum dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

Istilah “dirumahkan” juga terdapat di dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 Tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Kearsah Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Surat Edaran Menteri tersebut diatur bahwa:

1. Perusahaan tetap membayar upah secara penuh, yaitu berupa upah pokok dan juga tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja sebagai peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama;
2. Apabila perusahaan akan membayar upah pekerja tidak secara penuh, agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan/atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.

Dengan adanya Surat Edaran Menteri tersebut sebagai bentuk upaya dari pemerintah untuk mencegah perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerjanya atas kebijakan pemerintah disetiap masing-masing daerah mengenai pembatasan kegiatan usaha sebagai bentuk pencegahan dan penanggulangan selama masa *Covid-19*, sehingga adanya kebijakan tersebut mengakibatkan kondisi perusahaan yang mengalami turunnya pendapatan berimbas pada nasib bagi tenaga kerja.

Berdasarkan surat edaran tersebut memungkinkan perusahaan untuk merumahkan pekerjaannya dengan ketentuan bahwa perusahaan tetap membayar upah bagi pekerjaannya. Karena tenaga kerja yang dirumahkan masih memiliki status kedudukan sebagai tenaga kerja dan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tersebut yang menjadi tempatnya bekerja, sehingga tetap berhak atas hak-haknya sebagai tenaga kerja. Seperti salah satu contoh mendasarnya adalah hak atas upahnya yang memang menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk diberikan kepada tenaga kerjanya.

## **2. Hak-Hak Bagi Tenaga Kerja Yang Dirumahkan**

Merumahkan tenaga kerja sama dengan memberikan mereka waktu cuti atau libur sampai waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut merupakan langkah awal yang dilakukan perusahaan dalam melakukan upaya untuk mengurangi pengeluaran perusahaan karena tidak adanya kegiatan atau produksi yang dilakukan oleh pihak perusahaan sehingga tidak memerlukan tenaga kerja untuk sementara waktu. Tindakan merumahkan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu upaya yang dibenarkan, tetapi dengan catatan harus sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan di dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 Tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja.

Apabila tidak diaturnya suatu hak di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan/atau perjanjian kerja bersama, maka tenaga kerja yang

dirumahkan kedudukannya di dalam perusahaan tersebut masih sebagai tenaga kerja dan terikat hubungan kerja dengan perusahaan sehingga tenaga kerja yang dirumahkan tetap mendapatkan hak-haknya sebagai tenaga kerja diperusahaan tersebut. Hal tersebut selaras dengan ketentuan yang telah diatur dalam pengaturan terkait upah tenaga kerja pada Pasal 81 Angka 25 Pasal 88 dengan disisipkan lima pasal diantara pasal 88 dan 89, yakni Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, dan 88E pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja *jo* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Yang mana atas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:<sup>40</sup>

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 3) Kebijakan pengupahan meliputi:
  - a. Upah minimum.
  - b. Struktur dan skala upah.
  - c. Upah kerja lembur.
  - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu.



<sup>40</sup> I Komang Gede Budiarta. 2021. Perlindungan Hukum Untuk Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Berdasarkan Undang-Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam Jurnal KERTA DYATMIKA: Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Dwijendra, Volume 18 Nomor 2. Bali: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem, hlm. 53 - <http://ejournal.undwi.ac.id/index.php/kertadyatmika/article/view/1204/1057> diakses pada 18 Juli 2022 Pukul 14:44.

- e. Bentuk dan cara pembayaran upah.
  - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
  - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- 4) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
  - 5) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
  - 6) Perusahaan wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
  - 7) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara perusahaan dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
  - 8) Upah ditetapkan berdasarkan:
    - A. Satuan waktu.
    - B. Satuan hasil.

Adapun peraturan upah minimum yang juga dijelaskan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja *jo* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.

- 2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- 3) Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- 4) Syarat tertentu meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- 5) Upah minimum kabupaten/kota harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- 6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- 7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- 8) Upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.
- 9) Formula perhitungan upah minimum memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- 10) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- 11) Upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- 12) Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Selain dengan apa yang telah disebutkan diatas, sebelumnya pun telah diterangkan tentang hak-hak bagi tenaga kerja yang dirumahkan atau diliburkan berhak atas upah sebagai honorariumnya, dengan ketentuan

perusahaan tetap membayar upah penuh, dalam bentuk gaji pokok dan kompensasi atau tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali ditentukan lain dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan bersama. Jika perusahaan tidak membayar upah pekerja secara penuh, maka harus diadakan negosiasi dengan serikat pekerja dan/atau pekerja tentang jumlah upah selama dirumahkan dan jangka waktu untuk dirumahkan. Kecuali ditentukan lain dalam kontrak kerja, dalam peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama, tetap berhak atas remunerasi sebagai tenaga kerja yang dirumahkan.

### C. Tinjauan Umum Hubungan Industrial

#### 1. Pengertian Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari *industrial relation* yang merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relation*).<sup>41</sup> Istilah hubungan perburuhan memberikan kesan yang sempit seakan-akan hanya mencakup hubungan antara perusahaan dan pekerja. Hubungan industrial adalah hubungan antara para pelaku kegiatan proses produksi (pekerja, pengusaha), untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, dan pemerintah yang mengayomi dan juga berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional.<sup>42</sup>

Sedangkan definisi dari hubungan industrial dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan

<sup>41</sup> Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm. 56.

<sup>42</sup> M. Thaib dan Ramon Nofrial. 2019. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish, hlm. 39.

terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur perusahaan, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak yang berkepentingan atas proses produksi, pelayanan jasa, operasional, serta segala kegiatan di suatu perusahaan.

## 2. Teori-Teori Hubungan Industrial

Dalam konteks hubungan industrial ada lima teori terkait dengan serikat pekerja/buruh, yaitu:<sup>43</sup>

### 1) Teori Kemakmuran Umum

Pemahaman dari teori ini bahwa serikat pekerja/buruh merupakan komponen penting bagi bangsa. Teori ini cenderung mengarah pada pemahaman bahwa apa yang baik bagi serikat pekerja/buruh, baik pula untuk kepentingan bangsa. Perlindungan serikat pekerja/buruh harus diberikan seperti pemberian uapah yang memperkuat pertumbuhan ekonomi, serta tuntutan jaminan sosial dan lesehatan bagi serikat pekerja/buruh.

### 2) Teori *Labour Marketing*

Dalam teori ini melihat bahwa kondisi di tempat pekerja/buruh bekerja dengan ditentukan oleh kekuatan dan pengaruh pekerja/buruh di pasar dengan tenaga kerja. Karena serikat pekerja/buruh menganggap

---

<sup>43</sup> Luis Marnisah. 2019. *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*. Yogyakarta: Deepublish, hlm. 6.

dirinya sebagai “*economist agen*” di bursa tenaga kerja. Sehingga manakala persediaan tenaga kerja lebih besar dari permintaan, maka harga tenaga kerja akan murah begitupun dengan sebaliknya.

### 3) Teori Produktivitas

Dalam pemahaman teori ini adalah besar kecilnya upah yang diberikan kepada pekerja/buruh di suatu perusahaan. Untuk itu dalam usaha meningkatkan produktivitas sangat penting sekali, karena dengan demikian kesejahteraan dapat ditingkatkan sampai pada tingkat penggunaan faktor-faktor produksi yang jumlahnya sama. Namun demikian dengan meningkatkan produktivitas tidak akan dapat tercapai secara langsung, melainkan hanya bisa dicapai melalui perubahan perilaku faktor-faktor produksinya seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku.

### 4) Teori Bargaining

Teori ini menyatakan bahwa tingkat upah pekerja/buruh di tingkat pasar tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh kekuatan ekonomi yang berlawanan dari pekerja/buruh dan perusahaan. Apabila buruh meningkatkan ekonominya dengan cara bertindak bersama-sama melalui serikat pekerja sebagai *bargaining agent* maka mereka dapat meningkatkan upah mereka. Sebaliknya, apabila mereka tidak dapat melakukannya maka secara otomatis tidak meningkat pula upahnya.

### 5) Teori Oposisi Loyal Terhadap Manajemen

Dalam konsepsi serikat pekerja/buruh fungsi manajemen adalah mengelola, sedangkan serikat pekerja mempunyai tanggung jawab

pengawasan dan pengendalian atas kualitas manajemen. Dengan tanggung jawab ini, manajemen dipaksa untuk selalu berusaha bekerja sebaik mungkin terutama pada bidang penggunaan tenaga kerja. Namun teori ini tidak mensyaratkan serikat pekerja/buruh sebagai manajer, bahkan justru menganjurkan serikat pekerja/buruh menolak tanggung jawab atas manajemen.

### 3. Ruang Lingkup Hubungan Industrial

Ruang lingkup hubungan industrial (*industrial relation*) terbagi atas empat macam, yaitu sebagai berikut:<sup>44</sup>

#### 1) Ruang Lingkup Cakupan

Prinsip-prinsip dalam hubungan industrial mencakup seluruh tempat-tempat kerja dimana para pekerja/buruh dan perusahaan bekerja sama dalam hubungan kerja untuk mencapai tujuan usaha.

#### 2) Ruang Lingkup Fungsi

Hubungan industrial dalam konteks ini memiliki tiga fungsi utama, yaitu:

- a. Dari sisi pemerintah berfungsi untuk menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- b. Dari sisi pekerja/serikat pekerja berfungsi agar dapat menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya, menjaga ketertiban demi keberlangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis,

---

<sup>44</sup> *Ibid.*, hlm. 8.

mengembangkan keterampilan, keahlian dan ikut memajukan perusahaan serta memperjuangkan kesejahteraan anggota keluarga.

- c. Dari pihak perusahaan berfungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis serta berkeadilan.

### 3) Ruang Lingkup Masalah

Seluruh permasalahan berkaitan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan hubungan antara pekerja/buruh, perusahaan dan pemerintah. Didalamnya termasuk:

- (a) Syarat-syarat kerja;
- (b) Pengupahan;
- (c) Jam kerja;
- (d) Jaminan sosial;
- (e) Kesehatan dan keselamatan kerja;
- (f) Organisasi ketenagakerjaan;
- (g) Iklim kerja;
- (h) Cara penyelesaian keluhan kesah dan perselisihan;
- (i) Cara memecahkan persoalan yang timbul secara baik; dan seterusnya.



### 4) Ruang Lingkup Peraturan Perundang-Undangan

Ruang lingkup peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan meliputi hukum materiil seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Peraturan Pelaksanaan yang berlaku, Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja. Serta hukum formal seperti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Perpu Nomor 1 Tahun 2005 Tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diberlakukan mulai 14 Januari 2006.

#### 4. Tujuan Hubungan Industrial

Didalam hubungan industrial terdapat tiga pihak yang terlibat, yaitu perusahaan, pekerja/buruh, dan pemerintah. Ketiga pihak ini harus saling bekerja sama untuk menjelaskan hak-hak serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan dan pekerja dengan di mediasi oleh pemerintah sebagai pihak regulator yang menyediakan payung hukum dan landasan hukum melalui Undang-Undang dan regulasi lainnya.<sup>45</sup>

Kejelasan hak dan kewajiban masing-masing pihak ini akan mendorong terciptanya ketenangan dalam berusaha dan bekerja, sehingga diharapkan terwujudnya kondisi yang memastikan bahwa semua hak dan kewajiban masing-masing pihak jelas, terjamin, dan dilaksanakan oleh kedua belah pihak (pekerja/buruh dan perusahaan); perselisihan ketenagakerjaan bisa diselesaikan secara internal antara pekerja/buruh dan perusahaan tanpa perlu melalui jalur hukum atau pengadilan hubungan industrial; mogok dan penutupan perusahaan tidak perlu dilaksanakan untuk

---

<sup>45</sup> *Ibid.*, hlm. 10

memaksakan kehendak, tetapi ditempuh lewat jalur negosiasi, mediasi, dan jalur-jalur lainnya selagi tidak mengganggu keberlangsungan perusahaan.<sup>46</sup>

## 5. Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undnag Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan pengertian dari perselisihan hubungan industrial yaitu bahwa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara perusahaan atau gabungan perusahaan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dan dalam Pasal 1 Angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menjelaskan pengertian dari perselisihan industrial yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara perusahaan atau gabungan perusahaan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Atas dasar penjelasan dari pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur dari perselisihan itu sendiri adalah:<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Luis Marnisah., *Loc. Cit.*

<sup>47</sup> Lalu Husni. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 2.

1. Adanya pihak-pihak (dua orang atau lebih);
2. Tujuan yang berbeda yakni pihak yang satu menghendaki agar pihak yang lain berbuat sesuai dengan yang dikehendakinya; dan
3. Ada pihak lain yang menolak keinginan tersebut dan/atau keinginan tersebut tidak dapat diselaraskan.

Ditinjau dari perumusan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial dapat disebabkan oleh:<sup>48</sup>

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat dari adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan yang timbul antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerja.

---

<sup>48</sup> Budi Santoso., *Op. Cit.*, hlm. 16.

Subjek yang berperkara dalam perselisihan hubungan industrial adalah pekerja/buruh secara perseorangan untuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, serta perselisihan pemutusan hubungan kerja. Serikat pekerja/buruh sebagai subjek untuk semua jenis perselisihan, baik sebagai pihak yang mewakili anggotanya di depan Pengadilan Hubungan Industrial. Serta serikat pekerja/buruh memiliki peranan penting dalam setiap tingkatan penyelesaian perselisihan, baik itu penyelesaian perselisihan secara bipartit, maupun secara tripartit melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.<sup>49</sup>

## 6. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial yang timbul dapat diselesaikan melalui jalur perdamaian (non litigasi) dan jalur pengadilan (litigasi). Jalur perdamaian dapat dilakukan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Sedangkan jalur pengadilan diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang khusus menangani perkara perselisihan hubungan industrial.<sup>50</sup>

### a. Perundingan Bipartit

Perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan. Ruang lingkup penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit adalah untuk semua jenis perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial wajib di upayakan

---

<sup>49</sup> M. Thaib dan Ramon Nofrial., *Op. Cit.*, hlm. 53.

<sup>50</sup> M. Thaib, dan Ramon Nofrial, *Op. Cit.*, hlm. 70.

penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini, harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.<sup>51</sup>

#### b. Perundingan Tripartit

Penyelesaian perselisihan hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Status mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mediator bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Ruang lingkup penyelesaian perselisihan melalui mediasi adalah untuk semua jenis perselisihan hubungan industrial. Mediasi dilakukan dengan ditengahi oleh pihak mediator pada Dinas Tenaga Kerja setempat, dalam melakukan perundingan hubungan industrial. Perundingan tripartit pada prinsipnya dapat diajukan ketika tahap perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk dilakukannya perundingan secara bipartit.<sup>52</sup>

#### c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Untuk bisa menjadi konsiliator dan ditetapkan oleh Menteri

---

<sup>51</sup> Dalimana Telaumbanua, *Op. Cit.*, hlm. 91.

<sup>52</sup> Budi Santoso., *Op. Cit.*, hlm. 17.

Tenaga Kerja. Konsiliator bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Konsiliator tidak berwenang untuk menyelesaikan jenis perselisihan hak. Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja bekerja.<sup>53</sup>

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan paling lama pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna di minta dan di dengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.<sup>54</sup>

#### d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase merupakan penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> Dalimana Telaumbanua., *Op. Cit.*, hlm. 94.

<sup>54</sup> Dalimana Telaumbanua., *Loc. Cit.*

<sup>55</sup> Mawardi Khairi, *Op. Cit.*, hlm. 70.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Perjanjian para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat tiga rangkap dan masing-masing pihak mendapatkan satu yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Surat perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya memuat pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan, dan lain-lain.<sup>56</sup>

e. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Hakim pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri bertugas, an berwenang memeriksa serta memutus:<sup>57</sup>

- a) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- b) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- c) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikan buruh dalam satu perusahaan.

---

<sup>56</sup> Dalimana Telaumbanua., *Op. Cit.*, hlm. 96.

<sup>57</sup> Devi Rahayu, *Op.Cit.*, hlm. 177.

## D. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

### 1. Pengertian Perlindungan

Dalam KBBI pengertian dari perlindungan diartikan dalam beberapa unsur yaitu berasal dari kata lindung, melindungi, perlindungan, pelindung, terlindung, lindungan, memperlindungi, atau melindungi dengan memiliki arti yang hampir sama yaitu menempatkan dirinya dari sesuatu agar aman. Dengan arti lain pengertian perlindungan adalah cara, proses, dan perbuatan melindungi.<sup>58</sup> Sedangkan secara umum berarti mengayomi dari suatu hal yang bertentangan dari yang seharusnya, hal yang membahayakan atau bersifat negatif yang diberikan oleh seseorang pihak penguasa atau pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lebih lemah.

Pengertian perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan atau pihak penguasa untuk memberikan rasa aman, baik berupa fisik maupun mental kepada subyek hukum dari suatu ancaman, gangguan, kekerasan dari pihak manapun yang berpotensi mengancam bagi subyek hukum.<sup>59</sup>

Suatu perlindungan dapat dikatakan perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya;
- b. Adanya jaminan kepastian hukum;
- c. Bersangkutan dengan hak-hak warga negara;

---

<sup>58</sup> Typoonline.com/kbbi/perlindungan, diakses pada 04 Juli 2022 pukul 12:13.

<sup>59</sup> Dunia Perlindungan. 2014. *Seputar Pengertian Perlindungan Hukum* - <http://www.duniapengertian.com/2014/01/seputar-pengertian-perlindungan-hukum.html>, diakses pada 04 Juli 2022 pukul 12:43.

d. Adanya sanksi hukuman.

## 2. Perlindungan Tenaga Kerja

Menurut Abdul Hakim yang dimaksudkan perlindungan tenaga kerja yaitu untuk menjamin keberlangsungannya sistem hubungan kerja secara harmonis untuk kedua belah pihak tanpa disertai adanya tekanan dari pihak manapun.<sup>60</sup> Dapat disimpulkan bahwa perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan bagi tenaga kerja yang wajib diberikan oleh pihak pekerja demi keharmonisan dalam hubungan kerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidup mereka sepanjang mereka masih bekerja.

Dilihat dari pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perlindungan terhadap pekerja merupakan hak penuh yang sangat mendasar untuk diberikan kepada pihak yang bekerja sebagai tenaga kerja sebagai bentuk kewajiban yang harus diberikan dari pihak perusahaan dan/atau perusahaan sebagai pihak pemberi kerja. Bentuk dari perlindungan tenaga kerja itu sendiri berupa pemberian upah yang layak, keselamatan dan kesehatan bagi pekerja, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak dan penyandang disabilitas, serta kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

### 2.1 Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja

Tujuan dari perlindungan tenaga kerja untuk menjamin keberlangsungan sistem hubungan kerja secara harmonis dan aman tanpa adanya tekanan dari pihak pemberi kerja kepada pihak bagi

---

<sup>60</sup> Yusuf Subkhi. 2012. *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. Malang: UIN Maliki Malang, hlm. 36.

pekerja. Maka dalam hal ini sebagai perusahaan wajib melaksanakan ketentuan perlindungan bagi pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dasar perlindungan tenaga kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan diatur di dalam beberapa undang-undang, diantaranya:<sup>61</sup>

- 1.) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 2.) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
- 3.) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan;
- 4.) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- 5.) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja;
- 6.) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 7.) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
- 8.) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 Tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat;
- 9.) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh; dan

---

<sup>61</sup> Devi Rahayu, *Op.Cit.*, hlm. 116.

10.) Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia dan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor Kep-275/Men/1989 dan Nomor Pol.04/V/1989 Tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift an Kerja Istirahat Serta Pembinaan Tenaga.

## **2.2 Jenis dan Obyek Perlindungan Tenaga Kerja**

### **2.2.1 Jenis Perlindungan Tenaga Kerja**

Jenis-jenis perlindungan tenaga kerja itu sendiri dibagi menjadi tiga macam, yaitu:<sup>62</sup>

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk tenaga kerja yang tiak mampu bekerja sesuai kapasitas kemampuannya.
- b. Perlindungan sosial, merupakan perlindungan tenaga kerja berupa jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, seta perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis sebagai perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan bagi pekerja.

Dari ketiga jenis perlindungan tenaga kerja tersebut haruslah dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pemberi kerja. Apabila hal tersebut dilanggar oleh pemberi kerja maka wajib dikenakan sanksi yang berlaku.

---

<sup>62</sup> Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie. 2010. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Radja Grafindo Persada, hlm. 76.

### 2.2.2 Objek Perlindungan Tenaga Kerja

Objek perlindungan tenaga kerja dijelaskan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang meliputi:<sup>63</sup>

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pihak pemberi kerja demi menghindari sesuatu bhal seperti mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja;
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, pekerja anak, dan pekerja disabilitas;
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; dan
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan bagi tenaga kerja.

### 3. Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia perlindungan hukum adalah tempat berlindungan, perbuatan melindungi. Pemaknaan kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan unsur-unsur, yaitu unsur tindakan melindungi untuk cara-cara melindungi. Dengan demikian kata melindungi dari pihak-pihak tertentu dengan menggunakan cara tertentu.<sup>64</sup> Dan definisi sederhana menurut Kamus Hukum mengartikan bahwa perlindungan hukum sebagai peraturan-peraturan yang bersifat memaksa

<sup>63</sup> Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita, hlm. 41.

<sup>64</sup> Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 595.

yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang mana peraturan ini dibuat oleh badan-badan resmi bilamana adanya pelanggaran terhadap peraturan tersebut akan mengakibatkan adanya pengambilan tindakan.<sup>65</sup>

Menurut Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, S.H mengartika bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan diberikan masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>66</sup> Sedangkan menurut C.S.T. Kansil perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan berbagai macam ancaman yang berasal dari pihak manapun.<sup>67</sup>

Maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum yaitu upaya melindungi masyarakat yang dilakukan dengan sejumlah peraturan yang ada atau upaya perlindungan fungsi hukum itu sendiri dari ketidakadilan dan perlakuan yang merugikan sebagai bentuk perlindungan hak asasi manusia. Sehingga perlindungan hukum itu amatlah penting untuk memastikan subjek hukum memperoleh setiap haknya. Dan apabila ada pelanggaran hak, dengan adanya perlindungan hukum dapat memberikan perlindungan penuh terhadap permasalahan hukum bagi korban. Atau dapat dikatakan perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan kepada

---

<sup>65</sup> Tim Hukumonline. 2021. *Perlindungan Hukum: Pengertian, Teori, Contoh, dan Cara Memperolehnya* – <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-contoh-dan-cara-memperolehnya-lt61a8a59ce8062?page=all>, diakses pada 20 Juni 2022 pukul 13:25.

<sup>66</sup> Satjipto Rahardjo. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 69.

<sup>67</sup> C.S.T. Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 102.

subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif yang bentuknya baik tertulis maupun tidak tertulis. Bentuk perlindungan hukum dibagi menjadi dua, yaitu:<sup>68</sup>

a) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan pemerintah untuk mencegah pelanggaran sebelum terjadi. Upaya dari pencegahan ini dengan adanya suatu aturan yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan. Hal tersebut guna memberikan rambu-rambu serta batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan ini merupakan perlindungan akhir berupa sanksi yang diberikan jika hal tersebut sudah terjadi adanya suatu sengketa dan telah dilakukan suatu pelanggaran.



---

<sup>68</sup> Muchsin. 2003. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret, hlm. 20.