

**RUANG LINGKUP PENGATURAN PERLINDUNGAN
BURUH/PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NO.13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh : Dede Agus

Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Jl. Raya Jakarta Km 4, Pakupatan, Serang-Banten (0254) 280330
E-mail : de298gus@gmail.com/agusdede92@yahoo.co.id

ABSTRACT

The protection of Labour/worker can be enforced by various laws, including Law No. 13 of 2003 on Manpower. This law gives great attention to the protection of labour/worker, in the terms of substance and scope of regulation, which includes all matters relating to labour at the pre-employment, during and post employment. Therefore, this paper is aimed to discuss the protection of labour/worker according to Law No. 13 of 2003 on Manpower in the terms its scope of regulation. The regulated pre-employment, such as: Manpower Planning and Employment Information, Job Training, Labour Placement and Expansion of Employment Opportunities. The regulated during employment, such as: Employment Relationships (work agreements), Protection, Wages and Welfare and Industrial Relations. The regulated post employment, such as: Termination of Employment and the rights them. Although the scope of the regulation is so, it is still not perfect, considering that the law is not perfect. Likewise, if examined in theory the scope of the validity of the law (scope according to time): pre-employment, during and post employment has met these criteria, but if examined from the side of purpose theory, character and the nature labor law has not fully fulfilled.

Keywords: Protection, scope, labours/workers, law No.13 Th 2003.

ABSTRAK

Perlindungan buruh/pekerja dapat dilakukan oleh berbagai peraturan-perundang-undangan, diantaranya UU No.13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini memberikan perhatian besar terhadap perlindungan buruh/pekerja, dari segi substansi maupun ruang lingkup pengaturannya, yang meliputi segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Oleh karena itu tulisan ini akan mengkaji perlindungan buruh/pekerja menurut UU No.13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan dari segi cakupan ruang lingkup pengaturannya, yaitu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pengaturan masa sebelum bekerja: Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan, Pelatihan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja. Pengaturan masa selama hubungan kerja: Hubungan Kerja (perjanjian kerja), Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan dan Hubungan Industrial. Pengaturan masa setelah hubungan kerja, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja serta hak-haknya. Meskipun cakupan pengaturannya demikian, tetap saja belum sempurna, mengingat undang-undang tidak ada yang sempurna. Begitu pula jika dikaji secara teori lingkup berlakunya hukum (lingkup menurut waktu) : sebelum, saat dan sesudah hubungan kerja, telah memenuhi kriteria tersebut, namun jika dikaji dari sisi teori tujuan, sifat dan hakikat hukum ketenagakerjaan belum sepenuhnya memenuhi.

Kata kunci : Perlindungan, Ruang lingkup, buruh/pekerja, UU No.13 Tahun 2003

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Buruh/pekerja merupakan faktor produksi utama bagi suatu perusahaan, dan juga aset terpenting perusahaan, karena buruh/pekerjalah yang akan menjalankan suatu kegiatan industri melalui dukungan faktor produksi lain. Atas dasar inilah maka penjelasan umum Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : “Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha”.

Perlindungan buruh/pekerja mengandung makna segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan

kepada buruh/pekerja. Buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perlindungan buruh/pekerja dimaksudkan untuk mewujudkan tujuan hukum perburuhan/ketenagakerjaan, yang menurut Iman Soepomo memiliki tujuan pokok pelaksanaan keadilan sosial dalam bidang perburuhan dan pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan¹. Begitu pula menurut Sendjun H. Manulang tujuan hukum perburuhan yaitu :² (1) untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; (2) untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja. Sedangkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 4 merumuskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Perlindungan buruh/pekerja dapat dilakukan oleh berbagai peraturan-perundang-undangan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan, yang salah satunya diatur oleh UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini sangat memberikan perhatian terhadap perlindungan buruh/pekerja. Menurut Abdul Khakim beberapa pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengatur perlindungan buruh/pekerja, yaitu :³

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).

¹Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm.19.

²Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 2.

³Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 59-60.

3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
7. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)).
8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).

Uraian di atas menunjukkan bahwa UU No.13 Tahun 2003 memberikan perhatian besar terhadap perlindungan buruh/pekerja, baik dari segi substansi (muatan materinya) maupun ruang lingkup pengaturannya. Dari segi ruang lingkup pengaturannya karena ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (Pasal 1 angka (1) UU No.13 Tahun 2003). Menurut Abdul Khakim masa sebelum bekerja (*pre-employment*), masa selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*post employment*)⁴, begitu pula menurut Lalu Husni bahwa substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja saja (*during employment*), tetapi mulai dari sebelum hubungan bekerja (*pra-employment*) sampai setelah hubungan kerja (*post employment*)⁵. Atas dasar hal tersebut maka perlu penelitian dan pembahasan perihal pengaturan perlindungan buruh/pekerja menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm. 10-11.

⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Cet.14, RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm.87.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian dan pembahasan penulisan ini adalah pengaturan perlindungan buruh/pekerja menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dari segi cakupan ruang lingkup pengaturannya, yaitu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

II. KERANGKA DASAR TEORI

A. Teori *Gebiedsleer* dari Jha Logeman Lingkup Berlakunya Hukum

Membahas ruang lingkup hukum ketenagakerjaan yang diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mencakup ketenagakerjaan pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, maka ada baiknya mengemukakan teori *Gebiedsleer* dari JHA Logeman tentang lingkup berlakunya hukum. Menurut teori *Gebiedsleer* dari JHA Logeman lingkup berlakunya hukum adalah suatu keadaan/bidang di mana kaedah itu berlaku. Ada 4 (empat) lingkup laku hukum :⁶

1. Lingkup laku pribadi (*Personen gebied*): berkaitan dengan pengaturan siapa atau apa, yaitu: (i) Buruh-pribadi kodrati; (ii) Pengusaha-pribadi hukum; dan (iii) Pemerintah-jabatan.
2. Lingkup waktu menurut waktu (*Tijdsgebied*): menunjukkan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh kaedah hukum, yaitu: (i) Sebelum hubungan kerja; (ii) Saat hubungan kerja; dan (iii) Sesudah hubungan kerja.
3. Lingkup laku wilayah (*Ruimtegebied*): lingkup laku menurut wilayah adalah wilayah terjadinya suatu peristiwa hukum yang dibatasi oleh kaedah hokum, yaitu: (i) Regional: non-sektoral regional dan sektoral regional; dan (ii) Nasional: non-sektoral nasional dan sektoral nasional.
4. Lingkup laku menurut hal : lingkup laku menurut hal ihwal adalah berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaedah yang antara lain meliputi : (i) Pengerahan dan pendayagunaan tenaga kerja; (ii) Hubungan kerja; (iii) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3); (iv) Jamsostek; dan (v) PHK dan PPHI.

B. Teori Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Iman Soepomo, tujuan pokok hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam bidang perburuhan dan pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang

⁶M.Hadi Shubhan, *Bahan Kuliah Hukum Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2006.

tidak terbatas dari pihak majikan.⁷ Sedangkan menurut Sendjun H. Manulang, tujuan hukum perburuhan adalah meliputi :⁸ (1) untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; dan (2) untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Sedangkan UU No.13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 4 menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Jadi pada pokoknya hukum perburuhan bertujuan memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja dalam rangka mewujudkan keadilan sosial, dan perlindungan mana dapat tercipta dengan adanya peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, meskipun para pihak dapat membuat perjanjian dengan bebas tetapi tidak cukup memberikan perlindungan mengingat kedudukan para pihak tidak sama terutama buruh/pekerja secara sosial ekonomis lemah. Maka pengaturan oleh UU No. 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memiliki ruang lingkup pengaturan sebelum, selama dan sesudah masa kerja, sesuai dengan teori tujuan hukum ketenagakerjaan.

C. Teori Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Iman Soepomo, hakikat hukum perburuhan ada dua, yaitu hakikat secara yuridis dan hakikat secara sosiologis. Secara yuridis buruh/pekerja memang bebas. Hal ini sesuai dengan prinsip negara kita bahwa perbudakan atau perdagangan budak serta segala perbuatan yang bertujuan kepada itu dilarang. Secara sosiologis buruh adalah tidak bebas. Sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat

⁷Iman Soepomo, *Op.cit*, hlm.19.

⁸Sendjun H. Manulang, *Op.cit*, hlm.2.

sekarang ini jumlah tenaga kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, ia terpaksa untuk bekerja kepada orang lain yaitu pengusaha di mana pengusaha ini pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja⁹. Jadi meskipun buruh/pekerja memiliki kebebasan secara yuridis, artinya memiliki kedudukan yang sama di depan hukum dengan pengusaha, namun secara sosiologis kedudukan buruh/pekerja ter subordinasi oleh majikan/pengusaha, artinya pengusaha memiliki kewenangan untuk memerintah buruh/pekerja dan menentukan syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan. Wenang perintah merupakan salah satu unsur perjanjian kerja, ini menunjukkan kedudukan pengusaha lebih tinggi/kuat daripada kedudukan buruh/pekerja. Oleh karena itu dalam rangka melindungi buruh dari hakikat secara sosiologis dan menjaga hakikat secara yuridis diperlukan campur tangan pemerintah baik dengan membuat peraturan-peraturan yang bersifat melindungi buruh/pekerja tersebut maupun dalam penegakan peraturannya. Iman Soepomo pun menyatakan bahwa penguasa baik dengan maupun tidak dengan bantuan organisasi buruh, mengadakan peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah untuk menempatkan pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁰ Maka pengaturan tersebut yaitu oleh UU No. 13 Th 2003 yang memiliki ruang lingkup pengaturan sebelum, selama dan sesudah masa kerja, sesuai dengan teori hakikat hukum ketenagakerjaan.

D. Teori Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Dalam hubungan buruh/pekerja dan pengusaha berlaku hukum otonom dan heteronom, dan inilah yang melahirkan hukum perburuhan bersifat hukum privat dan hukum publik. Bersifat hukum privat artinya hukum perburuhan mengatur hubungan antara buruh dengan pengusaha di mana masing-masing pihak bebas untuk menentukan bentuk dan isi dari hubungan kerja di antara mereka. Bersifat hukum publik menunjuk pada adanya peraturan hukum yang bersifat memaksa yang harus ditaati oleh pengusaha dan buruh apabila mereka melakukan hubungan perburuhan. Peraturan yang bersifat memaksa dikeluarkan oleh pemerintah dengan tujuan untuk menghindari eksploitasi buruh sebagai pihak yang lemah oleh pengusaha. Adanya hukum otonom dan heteronom maka setengah orang mengatakan hukum perburuhan sifatnya bukan lagi *privaatrechtelijk* (soal perdata), melainkan *publiekrechtelijk* (hukum publik).¹¹ Menurut Zainal Asikin dkk, juga memiliki sifat sebagai hukum privat dan hukum publik. Sifat keperdataannya yaitu adanya hubungan kerja yang timbul

⁹ Iman Soepomo, *Op.cit*, hlm.8.

¹⁰ *Ibid*, hlm.9.

¹¹ *Ibid*, hlm.11.

karena perjanjian kerja (secara umum diatur Buku III KUH Perdata). Bersifat publik karena pemerintah campur tangan dalam masalah perburuhan, misalnya dengan mengeluarkan ketentuan bahwa pemutusan hubungan kerja harus dengan ijin, adanya sanksi pidana pada perundang-undangan perburuhan.¹² Maka pengaturan tersebut yaitu oleh UU No. 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memiliki ruang lingkup pengaturan sebelum, selama dan sesudah masa kerja, hal ini sesuai dengan teori sifat hukum ketenagakerjaan.

III. PEMBAHASAN

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Th 2003 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Abdul Khakim masa sebelum bekerja (*pre-employment*), masa selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*post employment*)¹³. Sedangkan menurut Lalu Husni bahwa substansi kajian hukum ketenagakerjaan meliputi hubungan hukum sebelum hubungan kerja (*pra-employment*), dalam hubungan kerja (*during employment*) dan setelah hubungan kerja (*post employment*), maka konsep ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada, apakah mencakup ketiga bidang tersebut¹⁴.

1. Masa sebelum bekerja (*pre-employment*).

Menurut Abdul Khakim masa sebelum bekerja (*pre-employment*) adalah berkaitan dengan masalah pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja¹⁵. Sedangkan menurut Lalu Husni sebelum hubungan kerja berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga, upaya untuk memperoleh/mengakses lowongan pekerjaan dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapat pekerjaan. Bidang-bidang tersebut meliputi :¹⁶ (i) penempatan tenaga kerja di dalam negeri; (ii) Penempatan tenaga kerja ke luar negeri; (iii) wajib lapor lowongan pekerjaan; (iv) wajib lapor ketenagakerjaan di

¹² Zainal Asikin et al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.6.

¹³ Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm.10-11.

¹⁴ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm.87-88.

¹⁵ Abdul Khakim, *Loc.cit*.

¹⁶ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm.88-111.

perusahaan; dan (v) pelatihan kerja. Pengaturan masa sebelum bekerja dalam UU No. 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

a. Bab IV : Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi

Ketenagakerjaan

Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan (Pasal 1 angka 7). Sedangkan informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 8). Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan disusun dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan yang bertujuan meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual. Menurut Adrian Sutedi, UU No. 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan landasan yang kuat atas kedudukan dan peranan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana diatur pasal 7 dan 8¹⁷.

b. Bab V : Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan (Pasal 9 UU No. 13 Th 2003). Pengaturan lengkapnya adalah dalam pasal 9 s/d 30 UU No. 13 Th 2003. Menurut Adrian Sutedi, program pelatihan kerja perlu diprioritaskan baik dalam rangka menghadapi era globalisasi dan persaingan dunia, maupun untuk mengatasi dampak krisis ekonomi serta mengurangi pengangguran. Kompetensi sumber daya manusia Indonesia perlu ditingkatkan setara dengan standar kompetensi internasional, agar mampu bersaing dengan tenaga kerja luar negeri¹⁸. Pelatihan kerja tidak hanya dilakukan bagi tenaga kerja yang sudah/lagi bekerja, tetapi juga bagi tenaga kerja yang belum bekerja guna meningkatkan keterampilan/keahliannya sebagai bekal memasuki dunia kerja¹⁹.

¹⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.1.

¹⁸ *Ibid*, hlm.9.

¹⁹ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm.111.

- c. Bab VI : Penempatan Tenaga Kerja
Penempatan Tenaga Kerja dilakukan karena setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (pasal 31). Penempatan tenaga kerja dilakukan baik di dalam negeri (secara lokal dan antar daerah) maupun penempatan tenaga kerja di luar negeri. Pengaturan lengkapnya adalah dalam pasal 31 s/d 38 UU No. 13 Th 2003.
- d. Bab VII : Perluasan Kesempatan Kerja
Perluasan kesempatan kerja dilakukan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Menurut Adrian Sutedi, melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi dapat tercipta dan meningkatkan daya beli masyarakat. Penciptaan kesempatan kerja dilakukan dengan menumbuhkan dunia usaha melalui berbagai kebijakan, termasuk bidang ketenagakerjaan²⁰. Pengaturan lengkapnya adalah dalam pasal 39 s/d 41 UU No. 13 Th 2003.

2. Masa selama bekerja (*during employment*).

Menurut Abdul Khakim masa selama bekerja (*during employment*) adalah masa selama hubungan kerja (substansi dari hukum ketenagakerjaan)²¹. Sedangkan menurut Lalu Husni aspek hukum ketenagakerjaan dalam hubungan kerja (*during employment*) meliputi :²² (i) perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja; (ii) perlindungan norma kerja; (iii) pengawasan perburuhan; (iv) perselisihan hubungan industrial; (v) keselamatan dan kesehatan kerja; (vi) perlindungan upah; (vii) jaminan sosial tenaga kerja; (viii) mogok kerja dan penutupan perusahaan; dan (ix) *outsourcing*. Pengaturan masa selama hubungan kerja dalam UU No. 13 Th 2003 adalah :

- a. Bab IX : Hubungan Kerja
Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja (Pasal 50 UU No.13 Th 2003), yang mana menurut Pasal 1 angka 15 UU No.13 Th 2003 bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Oleh karena itu, pembahasan dalam hubungan kerja mencakup perjanjian kerja berikut unsur-unsur perjanjian kerjanya. Pengertian perjanjian

²⁰ Adrian Sutedi, *Op.cit*, hlm.6.

²¹ Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm. 10-11.

²² Lalu Husni, *Op.cit*, hlm.113-167.

kerja menurut Iman Soepomo adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dengan majikan, dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) dengan menerima upah dan pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah²³. Subekti dalam Djumadi memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*dienstverhouding*) yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya²⁴. Sedangkan perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 UU No.13 Th 2003 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Berdasarkan UU No.13 Th 2003 perjanjian kerja mengandung 3 (tiga) unsur, yaitu : unsur pekerjaan, unsur upah, dan unsur perintah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mengandung unsur pekerjaan, unsur pelayanan (di bawah perintah/pimpinan orang lain), unsur upah, dan unsur waktu tertentu. Keempat unsur tersebut merupakan esensialia perjanjian kerja, dan lazimnya perjanjian maka perjanjian kerja mengandung ketentuan-ketentuan :

- (1). **Syarat-syarat Sahnya Perjanjian Kerja** : Menurut pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Th 2003 perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - (a) kesepakatan kedua belah pihak;
 - (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - (c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - (d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku.
- (2). **Jenis Perjanjian Kerja** : Secara garis besar meliputi perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWT adalah kesepakatan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang diadakan untuk jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 ayat (2)). PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Menurut Djumadi yang dinamakan PKWTT sifatnya langgeng, dan konsekuensi hukum jika salah satu pihak akan mengakhiri atau memutuskan

²³ Iman Soepomo, *Op.cit.*, hlm.70.

²⁴ Djumadi, *Perjanjian Kerja*, RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.30.

hubungan kerja, terutama pihak pengusaha, mereka harus dengan izin, kewajiban atas pembayaran uang jasa, pesangon, ganti rugi serta syarat-syarat lainnya²⁵. Disamping diperjanjikan PKWTT dapat juga terjadi dalam hal-hal (i) PKWT tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, (ii) PKWT tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, (iii) PKWT diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, (iv) PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan lebih dari 2 (dua) tahun dan diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun, (v) pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, dan (vi) pembaruan PKWT diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja tersebut yang lama, diadakan lebih dari satu kali dan lebih dari 2 (dua) tahun²⁶.

- (3). **Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja** : Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU No. 13 Th 2003, maka perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau tidak tertulis/lisan. Dengan demikian perjanjian kerja bentuknya dapat tertulis atau tidak tertulis/lisan. Namun dalam zaman modern bentuk perjanjian kerja tertulis lebih menjamin kepastian hukum. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih bermanfaat karena akan memuat rumusan persyaratan kehendak kedua belah pihak dengan tegas dan jelas sehingga akan timbul kepastian hukum dan terhindar dari keragu-raguan, dan sebagai bukti tertulis apabila terjadi perselisihan. Bahkan akan lebih baik dan terjamin keabsahannya apabila dibuat menjadi akta otentik di hadapan notaris. Sesuai dengan asas kebebasan berkontrak maka para pihak bebas untuk menentukan isi perjanjian kerja asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut berasal dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) dengan memperhatikan Pasal 1320, 1335 dan 1337 KUH Perdata²⁷. Menurut Iman Soepomo, isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, yaitu bahwa pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh

²⁵ Djumadi, *Op.cit*, hlm.62.

²⁶ FX Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, 2005, hlm.11-12.

²⁷ Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm.28.

bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat²⁸.

b. Bab X : Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan

Perlindungan dalam UUK ini meliputi : perlindungan bagi penyandang cacat (pasal 67), perlindungan anak (pasal 68 s/d 75), perlindungan perempuan (pasal 76), perlindungan waktu kerja (pasal 77 s/d 85), dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (pasal 86 s/d 87). Menurut Lalu Husni perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi : pekerja anak, pekerja perempuan, waktu kerja dan istirahat²⁹.

Pengupahan berkata dasar upah, adalah hak pekerja/buruh 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, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (pasal 1 angka 30 dan pasal 1 angka 1 PP No. 78 Th 2015 tentang Pengupahan). Dalam UU No.13 Th 2003 secara garis besar diatur dalam pasal 88 s/d 98. Pengaturan ini dalam rangka memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, yaitu dalam rangka mendapatkan penghasilan yang layak sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 88 ayat (2) UU No.13 Th 2003, yang berbunyi:”untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”. Kebijakan pengupahan dimaksud di antaranya adalah :³⁰

(1). **Upah minimum** : diartikan sebagai ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah sebagai jaring pengaman (*safety net*) yang merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Ditetapkan tiap tahun oleh pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan

²⁸ Iman Soepomo, *Op.cit*, hlm.59.

²⁹ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm.113-117.

³⁰ Lihat Pasal 88 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pertumbuhan ekonomi. UMP (upah minimum provinsi) ditetapkan oleh gubernur melalui Keputusan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi/usulan dari dewan pengupahan provinsi. UMK (upah minimum kabupaten/kota) ditetapkan oleh gubernur melalui Keputusan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi. Rekomendasi bupati/walikota berdasarkan saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten/kota. Kebutuhan hidup layak merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Penetapan Upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum, yaitu : $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$. UM_n : Upah minimum yang akan ditetapkan, UM_t : Upah minimum tahun berjalan, Inflasi : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan, dan ΔPDBt : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan. Jadi formula perhitungan Upah minimum adalah Upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara Upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto tahun berjalan. Dasar hukum : Pasal 88, 89 s/d 92 UU No.13 Th 2003 dan PP No. 78 Th 2015 tentang Pengupahan.

- (2). ***Upah kerja lembur*** : pengusaha harus mempekerjakan buruh/pekerja sesuai dengan waktu kerja, jika melebihi ketentuan harus dihitung/dibayar lembur. Kerja lembur berarti kerja yang melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan. Dasar hukum upah kerja lembur adalah : pasal 77 s/d 78 UU No.13 Th 2003, Kepmenakertrans No.Kep-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, dan Peraturan Pemerintah No.78 Th 2015 tentang Pengupahan.
- (3). ***Upah tidak masuk kerja karena berhalangan atau melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya atau menjalankan hak waktu istirahat kerja*** : Ketentuan ini diatur dalam pasal 93 UU No.13 Th 2003 dan pasal 24 s/d pasal 32 PP No.78 Th 2015 tentang Pengupahan. Dalam pengupahan berlaku asas *no work no pay* (tidak bekerja tidak dibayar), hal

ini berdasarkan pasal 24 ayat (1) PP No.78 Th 2015, yang berbunyi : “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan”. Asas ini tidak berlaku apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya.

- (4). ***Upah untuk pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak*** : Uang yang harus dibayarkan kepada buruh/pekerja apabila diputuskan hubungan kerjanya dan berhak menerimanya sesuai ketentuan pasal 156 dan 157 UU No.13 Th 2003 dan dan pasal 34, 35 PP No.78 Th 2015 tentang Pengupahan. Dasar perhitungannya adalah upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh.
- (5). ***Struktur Dan Skala Pengupahan Yang Proporsional*** : penyusunannya dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah bagi setiap pekerja/buruh, serta mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan. Dasar hukumnya pasal 92 UU No.13 Th 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Pasal 92 ayat (1) menyatakan:“Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”. Struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan (Pasal 1 angka 3 Permenaker).
- (6). ***Upah untuk perhitungan pajak penghasilan*** : Upah untuk perhitungan pajak penghasilan yang dibayarkan untuk pajak penghasilan dihitung dari seluruh penghasilan yang diterima oleh Pekerja/Buruh. Pajak penghasilan ini dapat dibebankan kepada Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 36 PP No. 78 Th 2015 tentang Pengupahan).

Kesejahteraan, dalam hal ini kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang

bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (pasal 1 angka 31 UU No.13 Th 2003). Pengaturan kesejahteraan pekerja dalam UU No.13 Th 2003 secara garis besar diatur dalam pasal 99 s/d 101. Menurut pasal tersebut ada empat (4) pengaturan, yaitu jaminan sosial tenaga kerja, fasilitas kesejahteraan, koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan. Dari keempat tersebut pengaturan tentang jaminan sosial tenaga kerja yang paling menonjol, yaitu tercantum dalam Pasal 99 UU No. 13 Th 2003 yang berbunyi :

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebelum berlakunya UU No.13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan, jaminan sosial tenaga kerja telah diatur oleh UU No.3 Th 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kini diatur oleh Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU No.40 Th 2004) dan UU No. 24 Th 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Kedua undang-undang tersebut memperluas kemanfaatan program jaminan sosial menjadi 5 (lima) program, yaitu: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian (Pasal 18 UU No. 40 Th 2004 dan Pasal 6 UU No. 24 Th 2011). Dengan peraturan perundang-undangan baru ini nampak bahwa buruh/pekerja telah lebih terlindungi jika dilihat dari segi jenis-jenis program jaminan sosial tenaga kerja.

c. Bab XI : Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (pasal 1 angka 16). Dalam UU No.13 Th 2003 secara garis besar diatur dalam pasal 102 s/d 149. Berdasarkan pasal 103 UU No.13 Th 2003 hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana: (1) serikat pekerja/serikat buruh; (2) organisasi pengusaha; (3) lembaga kerja sama bipartit; (4) lembaga kerja sama tripartit; (5) peraturan perusahaan; (6) perjanjian kerja bersama; (7) peraturan

perundang-undangan ketenagakerjaan; dan (8) lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- 1) Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya (pasal 1 angka 17). Pasal 104 UU No. 13 Th 2003 menjamin kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi bagi buruh dan merupakan hak buruh. Penjelasan Pasal 104 ayat (1), menyatakan: “Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh”.
- 2) Organisasi pengusaha adalah organisasi yang dibentuk oleh pengusaha, hal ini karena UU No.13 Th 2003 tidak hanya menjamin kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi bagi buruh saja tetapi juga bagi pengusaha. Pasal 105 UU 13 Th 2003 menyatakan: (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha; (2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Lembaga kerja sama (LKS) meliputi lembaga kerja sama bipartit dan lembaga kerja sama tripartit. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh (Pasal 1 angka 18 UU No.13 Th 2003). Sedangkan lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah (Pasal 1 angka 19 UU No.13 Th 2003).
- 4) Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan (Pasal 1 angka 20 UU No.13 Th 2003). Peraturan perusahaan berhubungan erat dengan perjanjian kerja dan menurut FX.Djumaldji pasangan dari perjanjian kerja,

atau pelengkap perjanjian kerja³¹. Dalam UU No.13 Th 2003, peraturan perusahaan diatur dalam Bagian Keenam BAB XI tentang Peraturan Perusahaan pasal 108 s/d 115. Menurut pasal 108 peraturan perusahaan wajib dibuat oleh pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja sekurang-kurangnya 10 orang dengan pengecualian tidak wajib bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama (PKB).

- 5) Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (pasal 1 angka 21 UU No.13 Th 2003). Pengaturan PKB diatur dalam Bab XI bagian ketujuh pasal 116 s/d pasal 133.
- 6) Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan adalah sumber hukum ketenagakerjaan, diantaranya UU No. 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi kebijakan umum di bidang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Disamping itu termasuk pula peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku sebelum berlakunya UU No. 13 Th 2003 dan masih berlaku.
- 7) Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah lembaga yang ada sangkutpaut dan bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yaitu disnaker dan pengadilan hubungan industrial (PHI).

3. Masa setelah bekerja (*post employment*)

Menurut Abdul Khakim masa setelah bekerja (*post employment*) yaitu perlunya perhatian setelah hubungan kerja sehingga tenaga kerja tetap mendapatkan perlindungan sesuai keadilan³². Sedangkan menurut Lalu Husni aspek hukum setelah hubungan kerja maksudnya adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat purna kerja termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya, termasuk juga jaminan sosial tenaga kerja khusus program jaminan kematian dan jaminan hari tua³³. Pengaturan masa setelah hubungan kerja dalam UU No. 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Bab XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

³¹ *Ibid*, hlm.59.

³² Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm.10-11.

³³ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm.174-188.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat berdampak negatif dan positif bagi buruh/pekerja maupun pengusaha. Dampak negatif bagi buruh/pekerja hilangnya salah satu cara memperoleh pendapatan/penghasilan dan secara umum merupakan kesengsaraan bagi buruh yang bersangkutan. Dampak positif timbul apabila buruh/pekerja sudah merasa lelah dan bosan untuk bekerja dibawah pimpinan pengusaha. Dampak negatif PHK bagi pengusaha adalah hilang/berkurangnya sumber daya manusia yang dimilikinya, padahal sumber daya manusia merupakan aset berharga perusahaan. Tidak mudah dan murah untuk mendidik, melatih buruh/pekerja agar terampil dan berkualitas. Dampak positif PHK bagi pengusaha berkurangnya beban finansial yang harus ditanggung pengusaha atau non finansial hilangnya/berkurangnya buruh/pekerja yang kurang berkualitas.

PHK dapat diakibatkan oleh berbagaimacam sebab, dan empat diantaranya adalah : (1) *termination*, yaitu PHK karena selesainya atau berakhirnya perjanjian kerja; (2) *dismissal*, yaitu PHK karena tindakan indisipliner sehingga buruh/pekerja mendapat sanksi pemutusan; (3) *redundancy*, yaitu PHK karena adanya perkembangan teknologi sehingga menggeser/mengurangi peran buruh/pekerja; dan (4) *retrenchment*, yaitu PHK karena masalah-masalah ekonomi seperti : resesi ekonomi, krisis moneter.

Pengertian PHK menurut pasal 1 angka 25 UU No.13 Th 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Menurut Halim dalam Abdul Khakim PHK adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan pengusaha karena suatu hal tertentu³⁴. Kedua pengertian menandakan bahwa PHK dapat diakibatkan oleh berbagai sebab seperti telah diuraikan di atas.

Mengingat PHK termasuk kategori masa setelah bekerja (*post employment*) karena dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja dan agar buruh/pekerja tetap mendapatkan perlindungan sesuai keadilan sosial, maka UU No. 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang PHK, yaitu :

³⁴ Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm.108.

A. Ketentuan-ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- 1) PHK dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) (Pasal 151 ayat (3) dan 152).
- 2) PHK dilakukan tidak perlu penetapan dari lembaga (PPHI) (Pasal 154), yaitu buruh/pekerja : masih dalam masa percobaan, mengundurkan diri secara suka rela, mencapai usia pensiun, dan meninggal dunia.
- 3) PHK dilarang dengan alasan buruh/pekerja (Pasal 153 ayat 1 dan 2) : sakit menurut keterangan dokter; berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara; menjalankan ibadah; menikah; perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. PHK dengan alasan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh.

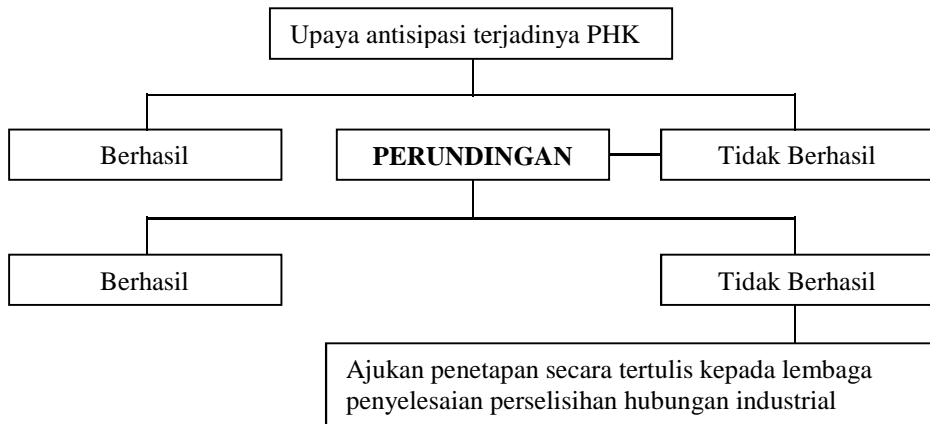
B. Tata Cara/Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)³⁵

1. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK.
2. Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan (Pasal 151 ayat 2).
3. Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.

³⁵ *Ibid*, hlm. 115-116.

4. Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga PPHI (Pasal 151 ayat 3).
5. Penetapan PHK diberikan oleh lembaga PPHI jika maksud PHK telah dirundingkan tetapi gagal (Pasal 152 ayat 3).
6. PHK tanpa penetapan dari lembaga PPHI batal demi hukum, pengecualiannya PHK tanpa penetapan (Pasal 155 dan 154) : (1) PHK karena alasan pengunduran diri; (2) PHK karena buruh/pekerja meninggal dunia; (3) PHK karena buruh/pekerja telah memasuki usia pensiun.
7. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga PPHI, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajibannya masing-masing, pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah (Pasal 155 ayat 2). Penyimpangan : pengusaha dapat melaksanakan skorsing pada buruh/pekerja yang sedang dalam PHK dengan tetap membayar upah dan hak-hak buruh (Pasal 155 ayat 3).

Tata Cara/Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Bagan³⁶



C. Hak-hak Buruh/Pekerja yang di PHK dan Besarnya Kompensasi PHK

Buruh/pekerja yang terkena PHK berhak atas : uang pesangon (Pasal 156 ayat 2), uang penghargaan masa kerja (Pasal 156 ayat 3) dan uang penggantian hak (Pasal 156 ayat 4). Komponen upah untuk dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak adalah : upah pokok ditambah segala macam tunjangan

³⁶ *Ibid*, hlm.116.

yang bersifat tetap (Pasal 157). Besarnya kompensasi bagi buruh/pekerja yang terkena PHK dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel Kompensasi Bagi Buruh/Pekerja ter-PHK³⁷

No	Jenis-jenis PHK	Pasal	UP	UPMK	UPH	Uang Pisah
1	PHK pd masa percobaan	Pasal 154	xxx	xxx	xxx	xxx
2	PHK karena berakhirnya PKWT	Pasal 154	xxx	xxx	xxx	xxx
3	PHK karena buruh mengundurkan diri	Pasal 162 (1)dan(2)	xxx	xxx	V*	V*
4	PHK krn buruh mangkir 5 hari tanpa pemberitahuan tertulis	Pasal 168	xxx	xxx	V	V*
5	PHK krn buruh ditahan pihak berwajib	Pasal 160	xxx	1 x ketentuan	V	xxx
6	PHK krn buruh melanggar disiplin	Pasal 161	1 x ketentuan	1 x ketentuan	V	xxx
7	PHK krn perusahaan pailit	Pasal 165	1 x ketentuan	1 x ketentuan	V	xxx
8	PHK krn perusahaan merugi/mengalami force majeure	Pasal 164 ayat 1	1 x ketentuan	1 x ketentuan	V	xxx
9	PHK krn perubahan status, penggabungan, peleburan, perubahan kepemilikan dan buruh tak bersedia bekerja lagi	Pasal 163	1 x ketentuan	1 x ketentuan	V	xxx
10	PHK krn perubahan status, penggabungan, peleburan, perubahan kepemilikan dan perusahaan tak bersedia mempekerjakan buruh	Pasal 163	2 x ketentuan	1 x ketentuan	V	xxx
11	PHK krn buruh/pekerja meninggal dunia	Pasal 166	2 x ketentuan	1 x ketentuan	V	xxx
12	PHK krn perusahaan tutup atau pengurangan buruh bukan krn merugi atau keadaan memaksa	Pasal 164 ayat 3	2 x ketentuan	1 x ketentuan	V	xxx
13	PHK krn buruh pensiun dan tersedia jaminan pensiun	Pasal 167 ayat 3	xxx	xxx	V	xxx
14	PHK krn buruh pensiun dan tidak tersedia jaminan pensiun	Pasal 167 ayat 5 & 6	2 x ketentuan	1 x ketentuan	V	xxx
15	PHK krn pengusaha melakukan kesalahan berat	Pasal 169	2 x ketentuan	1 x ketentuan	V	xxx
16	PHK krn buruh sakit atau cacat karena kecelakaan kerja melebihi 12 bulan	Pasal 172	2 x ketentuan	2 x ketentuan	V	xxx

³⁷ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2007, hlm. 41-42.

Keterangan :

UP : Uang Pesangon

UPMK : Uang Penghargaan Masa Kerja

UPH : Uang Penggantian Hak

XXX : Buruh/pekerja ter-PHK tidak berhak

V : Buruh/Pekerja ter-PHK berhak

* : uang pisah dapat diperoleh apabila buruh/pekerja baik fungsi maupun tugasnya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung dan apabila besarnya dan pelaksanaannya telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau peraturan kerja bersama.

IV. PENUTUP

Perlindungan buruh/pekerja mengandung makna segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada buruh/pekerja. Salah satu upaya tersebut adalah adanya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berdasarkan luas/ruang lingkup cakupan pengaturannya adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (Pasal 1 angka (1) UU No.13 Tahun 2003). Masa sebelum bekerja (*pre-employment*), masa selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*post employment*). Pengaturan masa sebelum bekerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 adalah berkaitan dengan : Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan, Pelatihan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja. Pengaturan masa selama hubungan kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah meliputi : Hubungan Kerja (perjanjian kerja); Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan; dan Hubungan Industrial yang meliputi : (1) serikat pekerja/serikat buruh; (2) organisasi pengusaha; (3) lembaga kerja sama bipartit; (4) lembaga kerja sama tripartit; (5) peraturan perusahaan; (6) perjanjian kerja bersama; (7) peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan (8) lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengaturan masa setelah hubungan kerja dalam UU No.13 Tahun 2003 adalah tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta hak-hak buruh/pekerja yang di putus hubungan kerjanya, dan jaminan sosial tenaga kerja program jaminan kematian, jaminan hari tua dan program pensiun. Meskipun pengaturannya meliputi sebelum, selama dan sesudah masa kerja, namun tetap saja belum sempurna, mengingat undang-undang tidak ada yang sempurna, hal ini dibuktikan bahwa UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan banyak mengalami uji material ke Mahkamah Konstitusi (MK) dan juga undang-undang ini banyak menghendaki peraturan pelaksanaannya. Dengan demikian UU

No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jika dikaji secara teori lingkup berlakunya hukum (khususnya lingkup waktu menurut waktu (*Tijdsgebied*)) : menunjukkan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh kaedah hukum, yaitu : (i) sebelum hubungan kerja; (ii) saat hubungan kerja; dan (iii) sesudah hubungan kerja, telah memenuhi kriteria tersebut, karena sesuai hasil pembahasan aspek hukum yang diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ruang lingkup pengaturannya meliputi sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Namun jika dikaji dari sisi teori tujuan, sifat dan hakikat hukum ketenagakerjaan belum sepenuhnya memenuhi. Hukum ketenagakerjaan bertujuan memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja dalam rangka mewujudkan keadilan sosial, hakikat hukum ketenagakerjaan bertujuan melindungi pihak yang lemah untuk menempatkan pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan dan sifat hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata hubungan keperdataan tetapi bersifat publik. Apalagi jika dikaji dari tujuan pembangunan ketenagakerjaan (Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003) : (a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; (b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; (c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan (d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Jelas belum sepenuhnya tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku Literatur

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Djumadi, *Perjanjian Kerja*, RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.

FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, 2005.

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Djambatan, Jakarta, 1999.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Cet.14, RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2016.

Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2007.

M.Hadi Shubhan, *Bahan Kuliah Hukum Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2006.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

Zainal Asikin et al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala.

Kepmenakertrans No. 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah.

Kepmenakertrans No.Kep-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.