

LAPORAN PENELITIAN

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DALAM PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TH 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**



Oleh :

Dr. Darwati, SH., MH

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BOROBUDUR
JAKARTA, 2021**

LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN LAPORAN AKHIR PENELITIAN

1	Judul Penelitian	Perlindungan Hak Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2	Ketua Peneliti :	
	a. Nama	Dr. Darwati, SH., MH
	b. NIDN	
	c. Jenis Kelamin	Perempuan
	d. Pangkat/Golongan/NIP	
	e. Jabatan Fungsional	Lektor
	f. Fakultas/Program Studi	Fakultas Hukum
	g. Bidang Ilmu yang diteliti	Ilmu Hukum
3	Jumlah Tim Peneliti	1 (satu) orang
4	Lokasi Penelitian	Jakarta
5	Jangka Waktu Penelitian	6 (enam) Bulan
6	Biaya diperlukan	Rp. 24.000.000,-
7	Sumber Dana	Perguruan Tinggi


 Mengetahui
 Dekan Fakultas Hukum
 Universitas Borobudur

 Dr. Megawati Barthos, SH., MM

Jakarta, 20 Juli, 2021
Ketua Peneliti


 Dr. Darwati, SH., MH


 Lembaga Penelitian Pengabdian Masyarakat
 Universitas Borobudur
 Ketua

 Prof. Dr. Ir. Darwati Susilastuti, MM

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara bertanggungjawab dalam memberikan kesejahteraan dan keadilan kepada seluruh warga negara sebagaimana dicantumkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya di dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dirumuskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja¹. Negara Indonesia adalah negara hukum hal ini dirumuskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang Dasar 1945.

Berdasarkan rumusan pasal sebagaimana penulis uraikan di atas, segala sesuatu yang akan dilakukan oleh setiap orang harus sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Dalam hal hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang dibutuhkan untuk melindungi pekerja maupun pengusaha. Pekerja dilindungi karena pekerja adalah kaum yang lemah betapapun pintarnya pekerja dimaksud. Pekerja akan dibawa oleh pengusaha dimanapun tenaga kerja pekerja tersebut dibutuhkan. Untuk itu negara hadir

¹Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

melindunginya. Pengusaha dilindungi agar bisa berkembang dan membuka lapangan pekerjaan sehingga dapat mengentaskan kemiskinan.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha yaitu; Jam kerja, kelebihan jam kerja (over time), upah minimum, upah minimum sektoral dan prosedur pemutusan hubungan kerja serta upah selama dalam proses pemutusan hubungan kerja. Dengan tujuan keamanan bekerja dan keamanan berusaha pemerintah melakukan pengawasan terhadap aturan hukum yang berlaku. Pengawasan tersebut berpedoman kepada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Republik Indonesia.

Negara Indonesia adalah negara yang menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan sebagaimana yang terdapat dalam falsafah negara Pancasila yang tercantum dalam sila kelima yaitu “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Untuk mewujudkan kesejahteraan seluruh warganya, negara Indonesia menekankan agar terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur. Dalam pelaksanaannya setiap orang diharuskan melakukan kegiatan ekonomi maupun sosial.

Perlindungan hukum dan kesempatan bekerja yang diberikan kepada setiap warga negara yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tentang organisasi pekerja diatur dalam Undang-

Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pemberlakuan undang-undang dimaksud dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.² 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 keluarganya³.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di dalam undang-undang tersebut mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha. Hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha untuk memenuhinya dan sebaliknya merupakan kewajiban pekerja untuk melaksanakannya. Kewajiban pekerja yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kewajiban pekerja maupun kewajiban pengusaha yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, wajib dilaksanakan oleh para pihak dan pelanggaran yang dilakukan oleh para pihak akan

²Menimbang huruf b Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

³Pasal 1 butir 1 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.

mendapatkan sanksi secara perdata maupun pidana. Jika pekerja melakukan kesalahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pekerja akan mendapatkan sanksi pemutusan hubungan kerja, dan jika pengusaha yang melakukan kesalahan bisa juga diberikan sanksi baik secara perdata maupun sanksi secara pidana.

Hak pekerja sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur jam kerja yang harus ditaati oleh pengusaha maupun pekerja, antara lain:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
 - (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
 - (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu
 - (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.⁴
-
- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi dari jam kerja sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 77 ayat 2 tersebut, wajib membayarkan upah kerja lembur. Persyaratan dalam melakukan kerja lembur diatur dalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menjelaskan:
 - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
 - (2) (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerjasebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

⁴Pasal 77 ayat (2-4) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.⁵

Pelanggaran terhadap Pasal 78 dimaksud juga mendapatkan sanksi pidana sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

Pasal 187 (1) Barang siapa melanggar ketentuasebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Tentang upah minimum dirumuskan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga mengatur tentang Upah Minimum Sektoral dan Upah Minimum Provinsi serta upah minimum Kabupaten /Kota. Upah minimum ditetapkan oleh Pemerintah untuk melindungi kaum marjinal agar upah tidak melorot. Upah minimum tersebut hanya diberikan untuk tenaga kerja yang mempunyai masa kerja 0 sampai dengan 1 (satu) tahun, dan

⁵Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 78 ayat 1- 4

berstatus lajang. Pelanggaran terhadap upah minum dimaksud mendapatkan sanksi ancaman pidana sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja diatur dalam perjanjian yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian tersebut ada yang dibuat secara lisan dan ada yang dibuat secara tertulis. Perjanjian secara tertulis ada perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT dan ada perjanjian kerja waktu tidak tertentu/PKWTT. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya di dalam Pasal 59 ayat (2) dijelaskan bahwa pengusaha tidak boleh menerima pekerja dengan system perjanjian kerja waktu tertentu apabila pekerjaan yang bersifat tetap.

Hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pekerja yang sudah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan sudah mempunyai perlindungan hukum pekerja ada hak yang timbul karena undang-undang dan ada hak yang timbul karena perjanjian.

Pengusaha maupun serikat pekerja menghindari untuk terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (hal ini dirumuskan dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pengusaha yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja harus memenuhi persyaratan sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksud. Dalam hal kesepakatan belum tercapai para pihak melaporkan masalah dimaksud kepada pemerintah dengan melampirkan bukti perundingan. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa di terima

pekerja/buruh.⁶ Pembayaran upah pekerja dimaksud juga dipertegas dalam Pasal 93 ayat (2) huruf f yang merumuskan pengusaha wajib membayarkan upah pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

Pelanggaran terhadap Pasal 93 ayat (2) huruf f dimaksud juga mendapatkan sanksi sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 186 antara lain:

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Meskipun peraturanya cukup melindungi hak-hak pekerja namun kondisi dilapangan tidak melindungi pekerja sebagaimana yang terjadi yaitu: PT. Antara Jabar Baja yang melakukan pemutusan hubungan kerja sekitar 30 orang tenaga kerjanya karena pekerja minta diberlakukan hak-hak normative pekerja yaitu upah minimum sektoral, kelebihan jam kerja dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja/BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya PT.Shaftindo, melakukan pemutusan hubungan kerjanya sekitar 46 Orang tenaga kerja dengan alasan perjanjian kerja sudah berakhir, dan upah yang dibayarkan kepada pekerja dibawah upah minimum, serta kelebihan jam kerja tidak dibayarkan lembur. Hal sama juga terjadi di PT.Dwikappa melakukan pemutusan hubungan kerja sekitar

⁶Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 155

30 orang pekerja yang sudah berusia lanjut, upah dibawah upah minimum dan kelebihan jam kerja tidak dibayarkan lembur, para pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena usia sudah lanjut. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan perjanjian kerja sudah berakhir, kelebihan jam kerja tidak dibayarkan lembur hal ini juga dilakukan oleh PT.Gearindo. Dalam pemutusan hubungan kerja tersebut pengusaha langsung melarang pekerja tidak boleh masuk lingkungan perusahaan, upah serta tunjangan hari Raya Keagamaan/ THR tidak dibayarkan dan pekerja tersebut digantikan oleh pekerja yang baru.

Dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja sanksi pidana atas pelanggaran hak-hak normative pekerja sudah dihapuskan dan perjanjian kerja waktu tertentu diperbolehkan. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap hak Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”**.

B. Rumusan Masalah.

1. Apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?.
2. Bagaimanakah kewajiban pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja?.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk meneliti dan menganalisis apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- b. Untuk meneliti dan menganalisis bagaimana kewajiban pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja?

2. Kegunaan Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam penambahan ilmu dan menambah bahan pustaka perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Borobudur
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi mahasiswa/i, dosen, praktisi hukum, pengusaha, pemerintah dan masyarakat di bidang hukum, khususnya hukum perburuhan.

BAB II

Tinjauan Pustaka

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Pekerja

Pekerja/ buruh di dalam undang-undang adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat buruh.⁷

Di dalam rumusan Pasal 1 butir 4 Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nomor 5 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Nomor Sertifikat, Perubahan Data Kepesertaan Dan Pembayaran Iuran Program Jaminan Pensiun dan Pasal 1 butir 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Upah dirumuskan: “Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

“Pekerja adalah setiap penduduk dalam usia kerja yang melakukan kegiatan ekonomis, baik dalam hubungan kerja di dalam perusahaan maupun di luar hubungan kerja seperti pekerja mandiri, pekerja keluarga dan pekerja di sektor informal lainnya. Indonesia menetapkan batas usia minimal 15 (lima belas) tahun. Namun hal tersebut, harus di akui masih

⁷Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat buruh Pasal 1 ayat 6

terdapat sejumlah penduduk berusia di bawah 15 (lima belas) tahun yang bekerja, karena alasan-alasan tertentu terpaksa bekerja membantu anggota keluarga atau sebagai pekerja keluarga”.⁸

Pendapat para ahli tentang pekerja:

Menurut Payaman Simajuntak Pekerja adalah setiap penduduk dalam usia kerja yang melakukan kegiatan ekonomis, baik dalam hubungan kerja di dalam perusahaan maupun di luar hubungan kerja seperti pekerja mandiri, pekerja keluarga dan pekerja di sektor informal lainnya. Indonesia menetapkan batas usia minimal 15 (lima belas) tahun. Namun hal tersebut, harus di akui masih terdapat sejumlah penduduk berusia di bawah 15 (lima belas) tahun yang bekerja, karena alasan-alasan tertentu terpaksa bekerja membantu anggota keluarga atau sebagai pekerja keluarga”.⁹

Maimun juga berpendapat bahwa Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰

Perbedaan pengertian tenaga kerja dengan buruh karenapengertian tenaga kerja lebih luas dari pengertian pekerja/buruh yaituTenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang

⁸Darwati, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*, Jakarta: Cintya Press, 2015, hal

⁹Darwati dan Aziz Budianto, “Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Lex Publica* Vol IV No 1, Nopember 2017, hal 696

¹⁰Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2003 hal 13

dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹¹

2. Pengertian Pemberi Kerja

Dirumuskan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. rumusan Pasal 1 butir 5 Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nomor 5 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Nomor Sertifikat, Perubahan Data Kepesertaan Dan Pembayaran Iuran Program Jaminan Pensiun, merumuskan bahwa Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja dari orang perseorangan umumnya belum mendaftarkan dirinya sebagai badan hukum atau badan usaha. Pemberi kerja dari unsur pengusaha yakni orang perseorangan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri, ataupun milik orang lain dan pemberi kerja yang sudah berbadan hukum atau badan usaha yang sudah didaftarkan secara hukum serta dinyatakan mampu untuk menjalankan badan hukum atau badan usaha.¹²

¹¹ Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹² Dalinama Telaumbanua ” *Hukum Ketenagakerjaan*”, Yogyakarta: Deppublish, 2019, hal 2

3. Pengertian Pengusaha

Di dalam rumusan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengertian Pengusaha di dalam Pasal 1 ayat 5 adalah sebagai berikut:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.¹³

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia online pengusaha adalah orang yang mengusahakan perdagangan, industri dan sebagainya orang yang berusaha dalam bidang perdagangan, saudagar, usahawan.¹⁴

Berdasarkan rumusan peraturan perundang-undangan di atas pengertian pemberi kerja dan pengusaha adalah sama, baik pekerja maupun pengusaha sama-sama menghasilkan suatu pekerjaan dan sama-sama mempekerjakan orang lain dan membayarkan upah kepada mereka yang melaukan pekerjaan.

Pendapat para ahli tentang Pengusaha :

Menurut Kasmir Pengusaha adalah orang yang mempunyai keberanian untuk memulai usaha dan mengambil suatu resiko.¹⁵Selanjutnya Buchari Alma berpendapat bahwa Pengusaha adalah seorang inovator, sebagai

¹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 5

¹⁴ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pengusaha>

¹⁵ Kasmir, *Kewirausahaan*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2007 hal 16

individu yang mempunyai pandangan untuk tidak berfikir secara lambat dan malas untuk mendapatkan peluang-peluang dan mempunyai semangat.¹⁶

Pengusaha menurut Wulan Ayodya bahwa seseorang yang membangun dan mengerjakan usaha secara sendiri untuk mendapatkan keuntungan sehingga dapat membiayai kebutuhan dirinya, keluarga, dan karyawannya¹⁷

4. Pengertian serikat pekerja/ buruh

Pengertian serikat pekerja/ serikat buruh tercantum dalam Pasal 1 Angka 17 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/ serikat buruh. Pasal-Pasal tersebut menyatakan, bahwa serikat Pekerja/ Serikat Buruh adalah: “Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan 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 pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya.

Di dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh di temukan beberapa ”pengertian” sebagai berikut:

¹⁶Alma, Buchari, *Kewirausahaan*, Bandung: Alfabeta, 2013 hal 5

¹⁷Wulan Ayodya, *Siswa Juga Bisa Jadi Pengusaha*, Jakarta: Erlangga, 2011 hal 4 sebagaimana di kutip oleh Darwati

- a. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di suatu atau di beberapa perusahaan.
- b. Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang di dirikan oleh pekerja/buruh yang bekerja di luar perusahaan.
- c. Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.
- d. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/ serikat buruh.¹⁸

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi¹⁹:

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

¹⁸H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, "*Hukum Ketenagakerjaan dalam teori Praktik di Indonesia*", Jakarta: Prenadamedia Group, 2019, hal 53-54

¹⁹Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Setiap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. (2) Anggaran dasar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat²⁰:

- a. Nama dan lambang;
- b. Dasar negara, asas, dan tujuan;
- c. Tanggal pendirian;
- d. Tempat kedudukan;
- e. Keanggotaan dan kepengurusan;
- f. Sumber dan pertanggungjawaban keuangan; dan
- g. Ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat. (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dengan dilampiri²¹:

- a. Daftar nama anggota pembentuk;
- b. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;

²⁰Pasal 11 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

²¹Pasal 18 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

c. Susunan dan nama pengurus.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak²²:

- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- c. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
- e. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
- f. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban²³:

- a. Membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
 - b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
 - c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
- (2) Pelaksanaan hak-hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau

²² Pasal 25 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

²³ Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara²⁴:

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama. (2) Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan/atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diatur mengenai:

- a. Jenis kegiatan yang diberikan kesempatan;
- b. Tata cara pemberian kesempatan;
- c. Pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.

B. Perlindungan Hukum Hak Pekerja

1. Perlindungan hukum

Sebagaimana dirumuskan dalam Pembukaan Undang-undang Dasar Tahun 1945, bahwa negara bertanggungjawab untuk memajukan kesejahteraan umum mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.....;

Indonesia adalah negara hukum hal ini dirumuskan dalam Pasal

1 ayat (3) Undang-Undang Dasar R.I Tahun 1945. Segala sesuatu bentuk kesejahteraan dan keadilan yang akan diberikan kepada setiap warga negara diatur dalam peraturan perundang-undangan .

²⁴ Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Menurut Bambang Purnomo

“Di beberapa negara termasuk Indonesia bahwa perwujudan negara hukum ditumbuhkan dengan pembentukan undang-undang atau hokum dalam bentuk undang-undang menjadi dominasi hukum dengan anggapan “hukum supermasi” untuk segala-galanya sehingga tampak seperti banjir hokum undang-undang yang tumbuh tampak tidak efektif. Dalam ilmu pengetahuan hukum terlalu banyak undang-undnag dapat disebut *over legislation* dan *swiping legislation*” yang kurang menyadari efektifitas norma social dan norma moral/agama disamping norma hukum.²⁵

Hukum dapat dilihat dalam arti keadilan disebut *iustitia* atau *ius recht*(dari kata *regere* yakni memimpin). Artinya hokum menandakan peraturan yang adil tentang kehidupan masyarakat sebagaimana yang dicita2kan. Hukum dalam arti undang-undang atau *lexwet*. Kaidah-kaidah yang menunjukkan itu disebut sebagai sarana untuk mewujdkan aturan yang adil tersebut.²⁶

Perlindungan yang diberikan oleh negara kepada pekerja dan pemberi kerja diatur dalam peraturan perundang-undangan. Tujuan pengaturan tersebut agar pengusaha dapat membuka lapangan pekerjaan dan pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan menerapkan ketrampilan yang dimilikinya. Jika pengusaha melanggar aturan yang berlaku akan mendapatkan sanksi dan begitu jug ajika pekerja melanggar juga diberikan sanksi. Pengawasan terhadap aturan yang berlau dimaksud dilakukan oleh negara.

²⁵ Darwati, *Op.cit* hal.61-62

Para ahli dalam memberikan pendapat tentang perlindungan hukum tersebut tidak sama, Menurut Pendapat Philipus M, Hadjon tentang perlindungan adalah:

Dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsep perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *rechtstaat* dan "*Rule of The Law*". Dengan mengungkapkan konsep Barat sebagai kerangka berfikir dan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak Pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.²⁷

a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif ini, subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang di dasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah

²⁷Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987, hal. 49 sebagaimana dikutip dari Darwati *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, hal. 58.

terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus perlindungan hukum preventif.²⁸

b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirlah konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan negara hukum²⁹.

Perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan³⁰.

Pendapat para ahli tentang perlindungan hukum diantaranya:

Menurut Zainuddin Ali dalam bukunya “Metode Penelitian Hukum” memberikan definisi: “Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara³¹.”

²⁸ *Ibid*, hal.59.

²⁹ *Ibid* hal.59

³⁰ *Ibid*.hal.59

³¹ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, cet. Pertama, 2009, hal.218.

Para ahli memberikan pendapat berbeda tentang perlindungan hukum

diantaranya :

Pendapat Zainal Asikin tentang perlindungan yaitu Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.³²

Memperhatikan pendapat Philipus M. Hadjon perlindungan preventif dapat dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan nomor 23 Tahun 1948 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia. Pencegahan dapat dilakukan dengan pengawas melakukan pengawasan dan memberikan pembinaan kepada pengusaha maupun pekerja.

Selanjutnya Menurut Philipus perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang di perintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum

³² Zainal Asikin, *Dasar-dasar hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 1993, hal.5.
hal.60

adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha³³.

Perlindungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja/pengusaha dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam undang-undang dimaksud mengatur hak dan kewajiban pengusaha serta hak dan kewajiban pekerja. Diberlakukannya undang-undang dimaksud dengan harapan hubungan antara pengusaha dan pekerja dapat harmonis.

2. Hubungan kerja

Pengusaha dan pekerja terikat dengan hubungan kerja, di dalam Pasal 1 butir 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirumuskan bahwa: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah"

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 1 butir 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja bisa dibuat secara lisan dan tertulis (Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Unsur-unsur yang terdapat di dalam hubungan kerjanya itu adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berikut ini penjelasan mengenai unsur pekerjaan, upah dan perintah:

³³Yuhari Robingu Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan *Industrialhal* 58-60

a. Unsur pekerjaan

Dalam KUH Perdata Pasal 1603 mengatur pekerjaan sebagai berikut: “Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.”³⁴

b. Unsur Upah

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Upah merumuskan upah ialah: “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.”³⁵

c. Unsur Perintah

Unsur perintah diatur dalam KUH Perdata Pasal 1603b: “Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan,

³⁴Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata), Pasal 1603

³⁵Undang-undang No 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30

perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.”³⁶

3. Perjanjian Kerja

Dalam istilah sehari-hari perjanjian disebut kontrak, kedua belah pihak harus cakap mencantumkan apa yang dimau oleh masing-masing pihak sehingga dicantumkan dalam kontrak tersebut. Yang sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari dimasyarakat perjanjian kontrak rumah, si A mengontrak rumahnya kepada si B dalam kontrak tersebut di muat atau dijanjikan berapa lama rumah tersebut dikontrakan dan syarat apa saja yang harus dipenuhi oleh si pengontrak. Perjanjian dalam lingkungan masyarakat ini hanya dibutuhkan kecakapan dan berhubungan dengan kehidupan sehari-hari. Namun jika perjanjian kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha maka dibutuhkan kehadiran negara untuk melindungi tenaga kerja. Sehingga dalam KEP.MEN 100 diwajibkan kepada pengusaha untuk mendaftarkan perjanjian kontrak dimaksud. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja dapat di buat secara tertulis maupun lisan, Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan

³⁶Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Pasal 1603b

peraturan perundang-undangan yang berlaku menurut pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu lebih lanjut diatur dalam ketentuan Pasal 57–59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk Perjanjian kerja waktu tidak tertentu diatur dalam ketentuan Pasal 60–63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Darwati dalam pustaka Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, menyatakan bahwa:

“Perjanjian kerja merupakan pula perjanjian khusus (bijzondere overeenkomst) sebagai akibat dianutnya sistem kontrak terbuka dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata kita. Sistem kontrak terbuka berarti bahwa para pihak mempunyai kebebasan untuk menentukan isi serta akibat hukum dari perjanjian kerja di dalam batas-batas yang ditetapkan oleh ketentuan-ketentuan hukum yang bersifat memaksa, kesusilaan dan ketertiban umum. Berkenaan dengan kebebasan tersebut pembentuk undang-undang memandang perlu untuk membatasi melalui sejumlah aturan khusus. Oleh karena itu perjanjian yang demikian disebut pula perjanjian khusus

(benoemde overeenkomsten, nominaat contracten atau bijzondere overeenkomsten).”³⁷

Pemerintah melakukan pengawasan terhadap hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, karena tenaga kerja merupakan orang yang lemah yang perlu di lindungi. maka dari itu setiap perjanjian kerja yang telah di buat oleh pengusaha dengan tenaga kerja wajib di catatkan di instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana di jelaskan Pasal 13 Keputusan Manaker R.I Nomor: 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).³⁸

Tentang syarat-syarat sahnya suatu perjanjian kerja yang di buat oleh pengusaha dengan pekerja di atur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 - c. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan
 - d. Pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat di batalkan.

³⁷Darwati, *Op.Cit*, hal 31

³⁸Darwati dan Aziz, *Op.Cit*, hal. 694

- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.³⁹

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus di buat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin, di dalam Pasal 56 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan syarat-syarat dari perjanjian kerja waktu tertentu :

- a. Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- b. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu; atau

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak mempunyai syarat masa percobaan, jika dalam perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan adanya masa percobaan , maka perjanjian kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 58 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang bertentangan dengan ketentuan diatas, maka perjanjian tersebut demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Karena perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

³⁹Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.⁴⁰

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang atau diperbarui 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara terPembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.⁴¹

b. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu disini adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai:

- a) Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);

⁴⁰Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴¹H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Op.Cit.*, hal 70-71

- b) Pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
- c) Pekerja/buruh meninggal dunia; dan
- d) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan atau hibah. Jika terjadi peralihan hak atas perusahaan maka segala hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali di tentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat di buat secara tertulis dan lisan. Dalam hal perjanjian jenis ini dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh. Surat pengangkatan dimaksud memuat sekurang-kurangnya tentang⁴²:

- 1) Nama dan alamat pekerja/buruh;
- 2) Tanggal mulai bekerja;
- 3) Jenis pekerjaan; dan
- 4) Besarnya upah.

Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara tertulis, perjanjian kerja tersebut sekurang-kurangnya memuat:

- 1. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- 2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja buruh;
- 3. Jabatan atau jenis pekerjaan;

⁴²Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
7. Mulai dan waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat; dan
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pekerja yang sudah melakukan pekerjaan yang diperjanjikan, maka hak pekerja akan timbul baik secara hukum maupun hak yang timbul sesuai dengan perjanjian.

a. Hak untuk menerima upah yang layak

Upah ialah hak dari 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, sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴³

Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

⁴³Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30

- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari.
- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- c. Mengkhitan anaknya dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- e. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- f. Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar selama 1 (satu) hari.⁴⁴

Perlindungan upah, setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.⁴⁵

Komponen Upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 94 komponen upah terdiri dari upah pokok

⁴⁴Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: Raja Grafindo Persada, 2019, hal 102-104

⁴⁵Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 11

dan tunjangan tetap. Besaran upah pokok minimum 75% dari besaran upah pokok dan tunjangan tetap.⁴⁶

Menurut pendapat para ahli tentang pengertian upah yaitu:

Pendapat Abdul Rachmad Budiono yang menyatakan bahwa upah itu adalah hak pekerja yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau bahkan dilakukan.⁴⁷

Selanjutnya Djunaidi berpendapat bahwa upah adalah imbalan atas pekerjaan atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah perintah dari orang lain, yaitu si majikan yang memberikan kerja harus memberikan upah dan pembayaran upah harus diberikan dalam bentuk uang.⁴⁸

b. Jam Kerja

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur jam kerja yang harus ditaati oleh pengusaha maupun pekerja. Selanjutnya negara/pemerintah wajib melakukan pengawasan terhadap peraturan perundang-undangan khususnya di bidang Ketenagakerjaan. Di dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang jam kerja bahwa:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

⁴⁶Aloysius dan Siti dan Widodo dan Melania, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Depok: Rajagrafindo Persada, 2018, hal 110

⁴⁷Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks Permata Puri Permatatah, Jakarta:2009, hal 29

⁴⁸Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2006, hal 32 33

a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi dari jam kerja sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 77 tersebut, wajib membayarkan upah kerja lembur. Persyaratan dalam melakukan kerja lembur diatur dalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan rumusan Pasal 77 tersebut dalam melakukan kerja lembur pengusaha harus memenuhi syarat:

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

c. Tunjangan Hari Raya

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bahwa Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan.

Menurut Pasal 2 ayat (1) Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih. THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat(1) diberikan kepada Pekerja/ Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Perhitungan Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
- b. Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan: masa kerja dibagi 12 bulan di kalikan 1 (satu) bulan upah.

Di dalam Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan merumuskan Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh. (2) Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan. (3) Ketentuan mengenai tunjangan hari raya keagamaan dan tata cara pembayarannya diatur dengan Peraturan Menteri.

d. Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan K3 (Keamanan, Kesehatan dan keselamatan Kerja)

Dirumuskan dalam Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setiap pekerja berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pelaksanaannya diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan yang dimaksud adalah Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, maka Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek tidak berlaku lagi. Semua prosedur pendaftaran diatur dalam undang-undang baru beserta peraturan pelaksanaannya.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial (sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 butir 1 Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan Bagi Pemberi Kerja Dan Pekerja Penerima Upah Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Kanal Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan).

Dalam rangka memberikan kemudahan pendaftaran kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pemberi kerja dan pekerja penerima upah , diperlukan kanal pelayanan BPJS Ketenagakerjaan di Seluruh Indonesia⁴⁹. Berdasarkan pertimbangan tersebut perlu menetapkan Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pemberi Kerja dan Pekerja Penerima Upah pada Kanal Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. ⁵⁰ Kanal Pelayanan adalah jaringan pelayanan BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan informasi program, pendaftaran peserta, penerimaan iuran, pelayanan jaminan baik milik sendiri maupun bekerja sama dengan pihak ketiga⁵¹.

Di dalam pasal 1 butir 2 Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi

⁴⁹Menimbang huruf a Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 01 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan Bagi Pemberi Kerja Dan Pekerja Penerima Upah Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Kanal Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan.

⁵⁰Menimbang huruf b Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 01 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan Bagi Pemberi Kerja Dan Pekerja Penerima Upah Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Kanal Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan.

⁵¹Pasal 1 butir 8 Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 01 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan Bagi Pemberi Kerja Dan Pekerja Penerima Upah Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Kanal Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan.

kebutuhan dasar hidupnya yang layak Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyelenggarakan system jaminan social nasional berdasarkan asas:

- a. Kemanusiaan,
- b. Manfaat, dan
- c. Keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia.⁵²

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial/BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan /atau anggota keluarganya (dirumuskan dalam Paal 3 Undang-undang No.24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan).

Berdasarkan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial meliputi:

- a. BPJS Kesehatan; dan
- b. BPJS Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan hari tua;
- c. Jaminan pensiun; dan
- d. Jaminan kematian.

Pendaftaran Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

Di dalam Pasal 6 Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dirumuskan bahwa Setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya dalam program jaminan

⁵²Pasal 2 Undang-Undang No.24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan.

sosial ketenagakerjaan berdasarkan penahapan kepesertaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pendaftaran kepesertaan jaminan social ketenagakerjaan dilakukan pada Kanal Pelayanan.⁵³

Persyaratan pendaftaran kepesertaan harus melampirkan:

- a. Foto copy kartu penduduk (KTP).
- b. Foto copy kartu keluarga.
- c. Foto copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- d. Surat Izin Usaha dari pihak yang berwenang dan atau bukti sementara pengurusan izin usaha dari pihak yang berwenang dan.
- e. Formulir pendaftaran jaminan social ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, BPJS bertugas untuk:

1. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta;
2. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja;
3. Menerima bantuan iuran dari pemerintah;
4. Mengelola dana jaminan social untuk kepentingan peserta;
5. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan social;
6. Membayarkan mamfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan social ; dan
7. Memberikan informasimengenai penyelenggaraan program jaminan social kepada peserta dan masyarakat.

Di dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan dirumuskan bahwa: Pemberi Kerja wqajib memungut Iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS. Selanjutnya Pemberi Kerja wajib membayar

⁵³Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 01 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan Bagi Pemberi Kerja Dan Pekerja Penerima Upah Progran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Kanal Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan

dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS. Peserta yang bukan Pekerja dan bukan penerima Bantuan Iuran wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS. Dan Pemerintah membayar dan menyetor Iuran untuk penerima Bantuan Iuran kepada BPJS.

Pengawasan BPJS Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan sosial dilakukan pengawasan secara eksternal dan internal. Pengawasan internal dilakukan oleh organ pengawas BPJS yang terdiri dari Dewan Pengawas dan satuan pengawas internal. Untuk pengawasan eksternal dilakukan oleh DJAN dan Lembaga pengawas independen.⁵⁴

Pemberi kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pasal 19 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp.1.000.000.000,-(satu miliar rupiah).

e) Hak Cuti

Di dalam Pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang cuti yaitu:

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
 - (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;

⁵⁴Pasal 39 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pekerja perempuan diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan bahwa Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82 ayat (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami

keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

C. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha Pasal 1 butir 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Di dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha, pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha(Pasal 1 butir 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Apabila pekerja melakukan kesalahan maka pengusaha wajib untuk membinapekerja terlebih dahulu, jikamasih melanggar pekerja di berikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga yang berlaku selama 6 (enam) bulan, jika pekerja masih melanggar dan tidak memberikan solusi maka Pemutusan Hubungan Kerja menjadi jalan terakhir.

Dalam segala hal upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh atau dengan pekerja/ buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial, untuk penyelesaian sengketa perburuhan mensyaratkan bahwa penyelesaian pertama kali

dilakukan secara non litigasi, karena merupakan suatu keharusan yang wajib di tempuh terlebih dahulu oleh kedua belah pihak.

Dirumuskan dalam 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian sengketa secara non litigasi di mulai dengan penyelesaian bipartit yang di mana di lakukan mediasi maupun konsiliasi bila bipartit gagal atau tidak mencapai kesepakatan maka barulah di ajukan penyelesaian dengan cara tripartit.

a. Penyelesaian Melalui Bipartit

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu dengan cara bipartit sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Proses Bipartit dilakukan antara pekerja/SP dengan pihak

pengusaha jika dalam perundingan bipartit terdapat kesepakatan maka para pihak membuat perjanjian.

Perjanjian yang sudah ditanda tangani oleh para pihak agar memiliki kekuatan eksetutorial, maka perjanjian tersebut harus di daftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah pihak yang mengadakan perjanjian bersama. Setelah Perjanjian Bersama di daftarkan Perjanjian Bersama wajib di laksanakan oleh para pihak karena mengikat dan menjadi hukum. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan isi perjanjian tersebut maka pelaksanaannya dapat di paksakan oleh pengadilan Negeri.

Namun jika dalam perundingan bipartit tidak mendapatkan hasil maka dalam pertemuan tersebut dibuat berita acara yang menyatakan perundingan gagal/ tidak mendapatkan hasil titik temu. Dengan gagalnya perundingan secara bipartit maka para pihak atau salah satu pihak dapat melaporkan permasalahannya ke instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Permohonan tersebut melampirkan bukti perundingan bipartite yang gagal atau tidak berhasil.

Perundingan bipartit adalah suatu upaya yang wajib digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian melalui non litigasi harus melalui perundingan bipartit yang dilakukan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan yang tidak dapat di selesaikan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jika salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipatrit dianggap gagal.

Dalam hal perundingan bipatrit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipatrit telah dilakukan.

Pengaduan para pihak yang tidak melampirkan bukti-bukti gagalnya perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib untuk mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal di terimanya berkas.

b. Penyelesaian Melalui Tripartit

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak

tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.

Segala upaya telah dilakukan namun secara bipartit dinyatakan gagal, maka pemerintah memfasilitasi pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melakukan mediasi ke Dinas Ketenagakerjaan terkait. Kemudian sengketa tersebut harus dilanjutkan penyelesaiannya secara tripartit. Perundingan tripartit perundingan yang dilakukan oleh pihak ketiga yang netral.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pihak ketiga yang dilibatkan untuk menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial tersebut adalah mediator, atau konsiliator, atau arbiter. Para pihak harus sepakat akan menggunakan upaya penyelesaian secara tripartit, apakah akan menggunakan mediator, konsiliator atau arbiter. Karena penyelesaian mediasi tidak dikenakan biaya yang dilakukan oleh dinas terkait, dalam praktek

penyelesaian secara tripartit, maka mediasi banyak dipilih oleh pekerja dan pengusaha karena tidak dikenakan biaya.

Mediator akan memanggil para pihak yang berselisih pekerja atau yang mewakilinya dengan pihak pengusaha atau yang mewakilinya. Pihak – pihak yang mewakili harus dilengkapi dengan surat kuasa. Apabila proses mediasi yang dilakukan oleh mediator berhasil, maka mediator membuat kesepakatan bersama untuk dilaksanakan oleh para pihak. Namun jika mediator tidak berhasil mendamaikan pihak pekerja dan pihak pengusaha, maka mediator akan mengeluarkan surat anjuran yang disampaikan kepada para pihak.

Surat anjuran yang dibuat oleh mediator berisikan keterangan para pihak yaitu pekerja dan kemudian keterangan pengusaha, kemudian pendapat mediator , selanjutnya anjuran. Terhadap anjuran yang dibuat oleh mediator para pihak diberikan kesempatan dalam waktu 1 (satu) minggu untuk menjawab surat anjuran tersebut menolak atau menerima. Apabila kedua belah pihak menerima isi anjuran yang dikirim oleh mediator, maka mediator dapat membantu untuk pelaksanaannya. Jika salah satu pihak menolak anjuran dimaksud, maka pihak yang menolak dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Sehubungan dengan akibat yang di timbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja khususnya bagi buruh dan keluarganya, Imam Soepomo berpendapat bahwa, pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan

permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.⁵⁵

2. Jenis-jenis pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:

1). Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum terjadi bila karena satu dan lain hubungan kerja oleh hukum dianggap sudah tidak ada dan oleh karena itu tidak ada alas hak yang cukup dan layak bagi salah satu pihak untuk menuntut pihak lainnya guna tetap mengadakan hubungan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum dapat terjadi dalam hal:

a. Berakhirnya Perjanjian kerja jangka waktu tertentu

Sebagaimana telah di uraikan dalam pembahasan tentang perjanjian kerja. Perjanjian kerja jangka waktu tertentu berakhir setelah selesainya jangka waktu atau tercapainya pekerjaan tertentu di perjanjikan.

b. Pekerja/buruh meninggal dunia

Menurut Pasal 61 ayat (1) a Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja berakhir bila pekerja/buruh meninggal dunia. Hal ini wajar karena hubungan kerja bersifat sangat pribadi dalam arti melekat pada pribadi pekerja/buruh dan tidak dapat di wariskan. Sebaliknya hubungan kerja tidak

⁵⁵Nikodemus Maringan, "Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 3: Vol 3, 2015, hal 5 berdasarkan kutipan Imam Soepomo. Pengantar Hukum Perburuhan. Cet. V Djambatan : Jakarta. 1983, hal 124

berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.

Ahli waris pekerja/buruh yang meninggal dunia berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan. Apabila dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama diatur ketentuan yang lebih baik dari ketentuan tersebut maka ahli waris pekerja/buruh berhak atas ketentuan yang lebih baik tersebut.

2). Pekerja/ buruh memasuki usia pensiun

Pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun sebagaimana telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka hubungan kerjanya berakhir sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha yang tidak membayarkan hak pekerja sebagaimana dirumuskan dalam Pasal dimaksud maka pengusaha mendapat sanksi pidana sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 184 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila pengusaha telah mengikut sertakan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayarkan oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi berhak atas uang penggantian hak. Apabila jaminan atau manfaat pensiun yang diterima tersebut lebih kecil dari uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali

ketentuan dan uang penggantian hak maka selisihnya harus dibayarkan pengusaha.

3) Pemutusan Hubungan Kerja Atas Putusan Pengadilan

Pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Upaya-upaya yang dapat dilakukan pengusaha untuk menghindari pemutusan hubungan kerja dapat berupa pengaturan waktu kerja, penghematan (efisiensi), pembenahan metode kerja dan pembinaan kepada pekerja/buruh.

Apabila segala upaya telah dilakukan seperti di rundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh, atau apabila pekerja/buruh tidak menghasilkan kesepakatan maka pengusaha/buruh mengajukan permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja secara tertulis kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya.

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial setelah menerima permohonan pemutusan hubungan kerja memanggil para pihak untuk diminta keterangan di muka persidangan. Berdasarkan pembuktian yang dilakukan dalam persidangan, lembaga PPHI menetapkan keputusan yang berisi menolak atau mengabulkan PHK yang diajukan. Apabila lembaga PPHI menolak permohonan PHK yang terhadap pekerja/buruh bersangkutan harus tetap di pekerjakan. Apabila permohonan phk dikabulkan maka

hubungan kerja putus terhitung sejak penetapan tersebut mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

Selama putusan oleh lembaga PPHI belum di tetapkan, pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya masing-masing. Apabila pengusaha melakukan tindakan skorsing selama proses PHK maka upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima pekerja/buruh wajib tetap dibayar oleh pengusaha.

Pekerja/buruh yang mengalami PHK karena melanggar ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, berhak memperoleh pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan serta uang penggantian hak.

4). Pemutusan Hubungan Kerja Kehendak Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh sebagai manusia merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Kehendak untuk mengundurkan diri ini dilakukan tanpa penetapan oleh lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja/buruh karena pekerja/buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak menghendakinya.

Pekerja/buruh dapat pula mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) apabila pengusaha(sebagaimana dirumuskan dalam Pasal

169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) antara lain :

- (a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- (b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- (c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- (d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- (e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau;
- (f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedang pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

5).Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan berat

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat yang didukung dengan bukti-bukti sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang di palsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.

- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang di ancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

(2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus

didukung dengan bukti sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Pada pengakuan dari pekerja/buruh bersangkutan
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan bersangkutan yang didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

6) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja melakukan kesalahan.

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan ringan sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berhak atas uang penggantian hak, tetapi apabila tugas dan fungsinya dalam hubungan kerja tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung diberikan uang pesangon 1x Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

7) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perubahan Status

Pengusaha dapat pula melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh apabila terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang seperti ini pekerja/buruh berhak atas uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan. Apabila pihak pengusahayang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka hak pesangon pekerja/buruh adalah 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan.

Hak-hak pekerja/buruh dalam hal terjadi pengalihan perusahaan menjadi tanggung jawab pengusaha baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Apabila pengusaha tersebut merupakan orang-perorangan dan meninggal dunia maka ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkannya dengan pekerja/buruh.

Apabila perusahaan tutup sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang

disebabkan mengalami kerugian terus-menerus selama 2 (dua) tahun yang dibuktikan dengan laporan keuangan yang telah di audit oleh akuntan publik selama 2 (dua) tahun terakhir, atau karena perusahaan pailit, atau terjadi keadaan memaksa (*force majeure*) maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup atau keadaan memaksa, tetapi dilakukan untuk efisiensi maka pekerja/buruh berhak atas pesangon 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan.

Pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindakan pidana bukan atas pengaduan pengusaha maka pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi diwajibkan memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungan.⁵⁶

Di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 164 ayat 3 menjelaskan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena efisiensi yaitu :

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1

⁵⁶Suratman, *Op.cit.*, hal.74-82

(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila (menimbang huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Selanjutnya dalam menimbang huruf b menyatakan bahwa b dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Memperhatikan bahwa Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat.⁵⁷

Berdasarkan menimbang huruf a sd menimbang huruf c sebagaimana diuraikan di atas, selanjutnya Pemerintah memberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha

⁵⁷Menimbang huruf c Undang-Undnag Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

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 (Pasal 1 butir 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 2 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dalam hal anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.⁵⁸

⁵⁸Pasal 14 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum(Pasal 55 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial/PPHI). Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus(diatur dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial/PPHI) antara lain:

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

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.(Pasal 57 Undang-Undang No.2 tentang PPHI. Selanjutnya dirumuskan dalam Pasal 58 bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

Berlakunya Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang PPHI dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan. (2) Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera

dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.⁵⁹

Di dalam Pasal 60 diatur Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari : a. Hakim; b. Hakim Ad-Hoc; c. Panitera Muda; dan d. Panitera Pengganti. (2) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari : a. Hakim Agung; b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan c. Panitera. Dan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung(Pasal 61 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI).

Di Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI mengatur bahwa:” Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan .

Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan. (2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat

⁵⁹ Pasal 59 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI

dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.

(3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. (4) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum. Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI).

Di dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial(Pasal 97 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Para pihak dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dimana domisi hokum perusahaan tersebut beroperasi/mempekerjakan pekerjanya.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja harus diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2). Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan

hubungan kerja telah di rundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

E. Pengawas Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 1 ayat 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban pengusaha, untuk terlaksananya hak dan kewajiban tersebut pemerintah perlu melakukan pengawasan terhadap berlakunya peraturan perundang-undangan khususnya dibidang Ketenagakerjaan. Berdasarkan hal tersebut Pemerintah sudah memberlakukan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia.

1. Pembinaan

Dirumuskan di dalam Pasal 173 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait. (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Selanjutnya dalam Pasal 174 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di dalam Pasal 175 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan bahwa:

Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan. (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

2. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan(dirumuskandalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Di dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Pengawasan Perburuhan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia merumuskan bahwa :

Pengawasan perburuhan diadakan guna :

- a. mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
- b. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang

seluasluasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan;

- c. menjalankan pekerjaan lain-lainya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya;
- (2) Menteri yang disertai urusan perburuhan mengadakan laporan-tahunan tentang pekerjaan pengawasan perburuhan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. (2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden (dirumuskan dalam Pasal 178 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib: a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan; b. tidak menyalahgunakan kewenangannya (Pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Barang siapa dengan sengaja membuka rahasia yang dipercayakan kepadanya, dihukum dengan hukuman penjara selama-lamanya enam bulan atau denda sebanyak-banyaknya enam ratus rupiah dengan tidak atau dipecat dari hak memangku jabatan (Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan).

Pelanggaran hak-hak pekerja yang diatur dalam undang-undang dan atau pengusaha menjalankan suatu kegiatan usaha yang melanggar undang-undang, maka pengawas ketenagakerjaan diperbolehkan melakukan penyelidikan tersebut selama ada hubungannya dengan kegiatan usaha. Dirumuskan dalam Pasal 182 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) bahwa:

- (1). Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang:
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak

pidana di bidang ketenagakerjaan; dan g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

- (3) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Barang siapa menghalang-halangi atau menggagalkan sesuatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai-pegawai dalam melakukan kewajibannya seperti tersebut dalam pasal 2, begitu pula barang siapa tidak memenuhi kewajibannya termaksud dalam pasal 3 ayat (1), dihukum dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda sebanyakbanyaknya lima ratus rupiah (diatur dalam Pasal 6 ayat 4 Undang-undang Nomor Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan).

Pelaksanaan pengawasan dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan (salah satu undang-undang yang tidak ikut dicabut oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian berkaitan dengan pengumpulan data/informasi, menganalisis data/informasi tersebut yang kemudian menyajikan hasil analisis. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu pengkajian hukum dengan memberikan gambaran secara rinci dan sistematis, factual dan menyeluruh mengenai masalah yang diteliti.

Dalam penelitian ini digunakan beberapa pendekatan, sebagai berikut :

1) Pendekatan Undang-undang (*statute approach*)

Dalam penelitian ini, peneliti mencari dan mengkaji *ratio legis* dan dasar *ontologis* lahirnya Undang-undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-undang kesehatan dan Undang-undang tentang pemasyarakatan melalui . Melalui kajian mengenai *ratio legis* dan dasar *ontologis*, peneliti mengungkap pemahaman kandungan filosofis di balik Undang-undang tersebut dan menyimpulkan mengenai ada atau tidak benturan antara undang-undang yang diteliti dengan isu yang dihadapi saat ini.

2) Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan ini dilakukan karena pemahaman terhadap pandangan yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi pijakan untuk argumentasi hukum dalam menyelesaikan isu hukum dan masalah hukum dalam penelitian ini, sehingga akan memperjelas berbagai ide,

pengertian ataupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

3) Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*)

Pendekatan perbandingan hukum merupakan analisis dengan menggunakan dua atau lebih sistem hukum untuk dibandingkan yang terkait dengan perbedaan ataupun persamaannya.

B. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan spesifikasi Deskriptif, yaitu peneliti berusaha menggambarkan atau mendeskripsikan secara rinci dan sistematis permasalahan dengan terlebih dahulu melakukan identifikasi, klasifikasi dan sistematasi serta sampai pada upaya penemuan hukum apakah berupa interpretasi hukum ataukah konstruksi hukum untuk melahirkan suatu argementasi hukum, sehingga diharapkan akan mampu melahirkan pemikiran yang mampu memberikan jawaban terhadap permasalahan hukum yang ada pada penelitian ini

C. Bahan Penelitian

Berdasarkan pada jenis dan sifat penelitian yakni yuridis normatif dan empirif, maka data yang digunakan dari berbagai bahan hukum, antara lain :

a. Bahan hukum primer

Merupakan bahan hukum yang mengikat atau membuat orang taat pada hokum. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut ;

- Undang- Undang Dasar Tahun 1945

- Undang No.3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan.
- Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI
- Undang-No.24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan.
- Peraturan Presiden No.109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial
- Peraturan Presiden No78Tahun 2015 tentang Pengupahan.

b. Bahan hukum sekunder Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan mengenai bahan hukum primer yaitu berupa buku-buku literatur, hasil-hasil penelitian dan hasil-hasil karya ilmiah.

c. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang menjelaskan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu berupa kamus dan ensiklopedia.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang sumbernya diperoleh dari kajian-kajian kepustakaan dan dilaksanakan dengan menginventarisasi seluruh peraturan dan data yang berkaitan dengan objek penelitian⁶⁰. Datanya terdiri dari:

⁶⁰Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2010 hal 12

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat dan berhubungan langsung dengan objek penelitian, data- data yang didapat dari perusahaan yang diputuskan hubungan erjanya dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Baham hukum sekunder dan baham hukum tersier.

E. Analisa Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Peneliti menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu usaha untuk mengumpulkan dan menyusun suatu data , kemudian dilakukan analisis terhadap data tersebut. Data yang telah terkumpul, selanjutnya dianalisis menggunakan metode deduktif , yaitu landasan berpikir dengan menggunakan teori atau kaidah yang ada. Metode ini diguakan untuk menganalisis dan menilai data sekunder yang diperoleh secara kualitatif , selanjutnya disajikan secara deskriptif.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

A. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah akhir dari pemasukan uang bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Akibatnya dapur bisa tidak ngebul dan pendidikan anak bisa bermasalah jika pekerja yang bersangkutan punya anak. Dan hal yang paling menyedihkan bisa terjadi perceraian karena sang istri tidak sanggup menerima permasalahan hidupnya. Jika pekerja tersebut tinggal dirumah kontrakan, maka masalahnya juga bertambah pelik, karena yang punya kontrakan juga butuh uang.

Dalam mengatasi permasalahan tersebut dan dengan tujuan untuk melindungi pengusaha dan pekerja, maka diatur dalam undang-undang prosedur pemutusan hubungan kerja. Di dalam Pasal 151 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan

hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perundingan yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha tersebut dinamakan perundingan secara bipartite.

Perundingan yang gagal/ tidak mendapatkan kesepakatan, maka para pihak pengusaha atau pekerja dapat melaporkan masalah tersebut kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Dalam pelaporan atau pengaduan tersebut dijelaskan permasalahan yang terjadi dan gagal nya perundingan. Di dalam pengaduan tersebut wajib melampirkan bukti perundingan gagal. Karena jika pelapor tidak melampirkan bukti dari perundingan, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan haarus mengembalikan pelaporan tersebut untuk dilengkapi.

Pelaporan para pihak dinyatakan lengkap maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan memanggil para pihak untuk dilakukan mediasi. Jika dalam pengaduan/pelaporan dimaksud terdapat perselisihan hak/kepentingan. Maka pelanggaran hak-hak tersebut menjadikan kewenangan pengawas ketenagakerjaan (sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia). Pengawas berhak meminta semua data yang dibutuhkan. Jika terbukti terdapat pelanggaran, maka pengawas ketenagakerjaan akan memberikan Nota Hasil Pemeriksaan yang mana dalam surat tersebut menjelaskan aturan hukum yang dilanggar dan sanksi hukumnya.

Pengusaha diberi waktu 2 (dua) minggu untuk pelaksanaan jika tidak digubris maka akan diberikan surat tegoran. Jika tidak diindahkan pengawas akan

menetapkan kewajiban pengusaha berdasarkan keterangan sepihak yaitu keterangan pekerja. Pelanggaran atas tidak diberlakukannya hak-hak notrmatif tersebut mendapatkan sanksi ancaman pidana.

Dalam masalah pemutusan hubungan kerja petugas melakukan pemanggilan terhadap pekerja maupun pengusaha. Dalam pemanggilan pertama dimaksud hanya memberikan penwaran apakah akan memakai arbiter atau lembaga lain. Jika salah satu menolak maka petugas akan menunjuk petugas mediator untuk melakukan mediasi. Dalam proses mediasi jika para pihak bisa berdamai, maka mediator membuatkan perjanjian bersama, namun jika gagal mediator akan memberikan surat anjuran. Anjuran tersebut bahan bagi para pihak untuk melakukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. Analisa hukum

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Shaftindo melanggar Pasal 151 maupun pasal 155 karena yang dilakukan oleh pihak pengusaha hanya memaksa pekerja untuk menerima apa yang menjadi maunya pengusaha. Karena pekerja menolak tawaran pengusaha untuk memberikan ung pesangon 2 (dua) bulan upah, pekerja tidak diperbolehkan lagi masuk perusahaan. Hal yang sama juga dilakukan oleh PT.Gearindo dan PT.antara Jabar Baja.

Memperhatikan permasalahan pekerja tersebut dan tindakan yang dilakukan oleh pengusaha, proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha melanggar pasal 151 dan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Kewajiban Pengusaha dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja harus dihindari oleh pengusaha,pekerja, serikat pekerja dan pemerintah, maka diwajibkan kepada para pihak untuk

melakukan musyawarah untuk mufakat. Jika perundingan gagal, maka pemutusan hubungan kerja baru sah setelah mendapatkan penetapan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebelum ada penetapan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial , maka pekerja maupun pengusaha tetap menjalankan kewajibannya. Dan pengusaha boleh melakukan scorsing dalam hal ini pekerja tidak melakukan pekerjaan, meskipun dilakukan scorsing ayat (3) Pasal 155 dimaksud dirumuskan bahwa pengusaha wajib membayarkan upah serta hak-hak pekerja yang biasa diterima.

Pelanggaran hak-hak pekerja sebagaimana dimaksud Pasal 155 ayat (3) dimaksud diperkuat oleh Pasal 93 ayat (2) huruf f. yang merumuskan bahwa pengusaha wajib membayar upah apabila : a. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Pengusaha yang tidak membayarkan upah pekerja dimaksud mendapatkan sanksi ancaman pidana sebagaimana dimaksud Pasal 186 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Memperhatikan permasalahan dan analisa di atas maka pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja wajib melakukan perundingan dan tetap mempekerjakan pekerja seperti biasa atau scorsing dan membayarkan pelanggaran terhadap hak-hak normatif yang sudah dilakukan

proses dan penetapan oleh pengawas Ketenagakerjaan.. Pengusaha(PT.Shaftindo, PT.Gearindo,PT.Antara Jabar Baja), selama proses wajib membayarkan hak-hak pekerja yaitu : Upah, THR dan kekurangan hak-hak normative.

BAB V

Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

1. Prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh para pengusaha dimaksud melanggar Pasal 151, karena tidak dilakukan musyawarah, Pasal 155 dan Pasal 93 ayat (2) huruf f karena melarang pekerja untuk masuk lingkungan perusahaan, tidak melakukan scorsing dan tidak membayarkan upah serta tunjangan hari raya Keagamaan.
2. Pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja wajib melakukan musyawarah, pekerja tetap bekerja atau di scorsing dan membayarkan upah selama proses dan tunjangan hari raya keagamaan dan hak-hak lainnya.

B.Saran:

1. Agar Pengawas Ketenagakerjaan memberikan pembinaan/sanksi tegas kepada pengusaha yang tidak taat hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Aloysius dan Siti dan Widodo dan Melania, *Asas- Asas Hukum Perburuhan*, Depok: Rajagrafindo Persada, 2018
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Permatah, 2009
- Darwati, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Cyntia Press, 2015
- Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Deppublish, 2019
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan edisi Revisi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2003
- Muhamad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2020
- Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok:PT Raja Grafindo Persada, 2019
- Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2010
- Zainal Asikin, dkk, 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori Praktik di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019
- Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata

Undang-undang Dasar Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan No.23 Tahun 1948 Dari R.I untuk R.I

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Darwati dan Aziz Budianto, “*Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”, *Jurnal Lex Publica Vol IV No 1*, Nopember 2017

