

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA MENGENAI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DI PT X YANG JAM KERJANYA MELEBIHI DARI ATURAN MENURUT UNDANG UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGGAN DENGAN HAK ASASI MANUSIA

A. Hak Asasi Manusia

1. Pengertian Hak Asasi Manusia

Pada akhir abad XIV hingga awal abad XVII John Locke mencetuskan ide tentang Hak asasi manusia yang mana hak asasi manusia ini adalah hak yang di bawa semenjak lahir yang melekat pada setiap manusia dan tidak dapat diganggu gugat ataupun dihilangkan. Hal ini yang menjadi ide dasar munculnya gerakan pembelaan hak asasi manusia di dunia barat. Dan muncul juga ide dari J.J Rousseau yang menyatakan bahwa Negara tidak bisa mencabut hak-hak dasar yang dimiliki individu dan masyarakat, melainkan Negara harus melindungi hak-hak tersebut. Secara etimologis hak asasi manusia terdiri dari tiga kata yakni: hak, asasi, dan manusia. Hak dan asasi berasal dari bahasa Arab, yaitu haqq yang di ambil dari kata haqqa, yahiqqu, haqqaan yang artinya adalah benar, nyata, pasti, tetap, dan wajib. Maka haqq adalah kewenangan atau kewajiban untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Kata asasiy yang di ambil dari

kata *assa*, *yaussu*, *asasaanyang* artinya membangun, mendirikan, meletakkan. Maka *asasi* adalah segala sesuatu yang bersifat mendasar dan fundamental yang selalu melekat pada objeknya. sedangkan kata *manusa* berasal dari Bahasa Indonesia. Jadi di Indonesia HAM diartikan sebagai hak-hak mendasar pada Manusia.²⁵

Pengertian HAM di atas di Indonesia masih sangat umum dan universal, tetapi Indonesia juga memiliki konsep tentang HAM yang di atur secara jelas dalam undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 1 ayat (1) yang menyebutkan tentang pengertian hak asasi manusia, yaitu “Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, dan merupakan anugerahnya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum dan pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”. Berdasar kan pengertian HAM dari undang-undang tersebut dapat dikatakan bahwa penting dan adanya suatu kewajiban setiap orang untuk menghormati hak-hak individu yang dimiliki setiap orang. Kewajiban tersebut telah dituangkan dalam undang-undang sebagai seperangkat kewajiban sehingga apabila tidak dilaksanakan maka tidak akan terlaksana dan tegaknya perlindungan terhadap hak asasi manusia.

Istilah HAM juga dikenal dalam berbagai bahasa asing, antara lain seperti : *human rights, fundamental rights, des droits de l’homme, the rights of man, basic rights*. Seluruh istilah tersebut secara substansial adalah sama, hanya

²⁵ Mahrus Ali, Syarif Nurhidayat, *Penyelesaian Pelanggaran HAM Berat*, Gramata Publishing, Jakarta, 2011, hlm 3

peristilahnnya saja yang berbeda. Hingga saat ini belum ada definisi HAM yang bersifat baku dan mengikat. Beberapa definisi yang dikenal, antara lain:

1. Jan Matterson :

“Human rights could be generally defined as those rights which are inherent in our nature and without which we cannot live as a human beings”

2. Peter R. Baehr:

“Human rights are internationally agreed values, standards or rules regulating the conduct of states towards their own citizens and towards non-citizens”

3. Pasal 1 angka1 Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM dan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM :

“HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi,dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa HAM bersifat melekat (inherent) pada diri setiap manusia, artinya HAM merupakan karunia dari Tuhan dan bukan pemberian dari manusia, penguasa ataupun negara. HAM juga

bersifat universal, artinya eksistensi HAM tidak dibatasi oleh batas-batas geografis atau dengan perkataan lain HAM ada dimana ada manusia.²⁶

2. Ciri Khusus Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia memiliki ciri-ciri khusus jika dibandingkan dengan hak-hak yang lain. Ciri khusus hak asasi manusia sebagai berikut :

- A. Tidak dapat dicabut, artinya hak asasi manusia tidak dapat dihilangkan atau diserahkan.
- B. Tidak dapat dibagi, artinya semua orang berhak mendapatkan semua hak, apakah hak sipil atau hak ekonomi, sosial dan budaya.
- C. Hakiki, artinya hak asasi manusia adalah hak asasi semua umat manusia yang sudah ada sejak lahir.
- D. Universal, artinya hak asasi manusia berlaku untuk semua orang tanpa memandang status, suku bangsa, gender, atau perbedaan lainnya. Persamaan adalah salah satu ide-ide hak asasi manusia yang mendasar

3. Hak Asasi Manusia dalam Ketenagakerjaan

Menurut UU No.13 tahun 2003 tentang (ketenagakerjaan) menyatakan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada

²⁶ Andrey Sujatmoko, *Hukum HAM dan Hukum Humaniter*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm 57

waktu sebelum, selama ,dan sesudah masa kerjanya”. Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai peranan, kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional. Sebagai mana disebutkan dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar tahun 1945 bahwa:

“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.²⁷

B. Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum

Ilmu hukum positif adalah ilmu tentang hukum yang berlaku di suatu negara atau masyarakat tertentu pada saat tertentu. Hukum memiliki banyak dimensi dan segi sehingga tidak mungkin memberikan definisi yang sungguh-sungguh dapat

²⁷ F. Winarni, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Pustaka Widyatama, Yogyakarta, 2006, hlm 89

memadai kenyataan. Walaupun tidak ada definisi yang sempurna mengenai pengertian hukum. Definisi dari beberapa sarjana tetap digunakan yakni sebagai pedoman dan batasan kajian terhadap hukum. Meskipun tidak mungkin diadakan suatu batasan yang lengkap tentang apa itu hukum, namun ada tokoh yang telah membuat batasan tentang apa itu hukum yaitu Utrecht. Menurut Utrecht hukum adalah himpunan peraturan – peraturan yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan oleh karena itu harus ditaati oleh masyarakat itu sendiri.²⁸

Hans Kelsen mengartikan hukum adalah aturan (*rule*) sebagai suatu sistem aturan-aturan (*rules*) tentang perilaku manusia. Dengan demikian hukum tidak menumpuk pada satu aturan tunggal tetapi seprangkat aturan yang memiliki satu kesatuan sehingga dapat dipahami sebagai suatu sistem. Pengertian lain mengenai hukum, disampaikan oleh Sudikno Mertokusumo, yang mengartikan hukum sebagai kumpulan peraturan-peraturan atau kaidah-kaidah suatu kehidupan bersama. Keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam kehidupan bersama yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.²⁹

Hukum sebagai suatu kumpulan peraturan atau kaidah mempunyai isi yang bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku bagi setiap orang dan normatif karena menentukan apa yang seyogyanya dilakukan dan apa yang tidak boleh

²⁸ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2005, hlm 38

²⁹ Jimly Asshidiqie, *Teori Hukum Kelsen Tentang Hukum*, Sekjen dan Kepaniteraan MK-RI, Jakarta, 2006, hlm. 13.

dilakukan atau harus dilakukan serta bagaimana cara melaksanakan kepatuhan kepada kaidah- kaidah.³⁰

2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan/Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan dibawah (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.³¹

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, penulis berpendapat bahwa istilah Hukum Ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah Hukum Perburuhan.

Berdasarkan uraian bila dicermati, Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur :

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

³⁰ *Ibid*, hlm. 45.

³¹ Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta, hlm.8

4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi

Dengan demikian, menurut penulis Hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa Hukum Ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan:

1. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab/risiko sendiri)
2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan
3. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan

Hendaknya perlu diingat pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas, dan sederhana.³²

C. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Sumber daya manusia (SDM) atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM

³² Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm 6

mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau man power. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*).³³ Tenaga kerja memiliki beberapa definisi, menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

³³ Sumarsono, Sonny, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009, hlm 32

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut :

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja).
2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.³⁴

2. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan yaitu:

1. Berdasarkan Penduduknya :

A. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

B. Bukan Tenaga Kerja

Bukan Tenaga Kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-

³⁴ Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indoneia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 7

undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2. Berdasarkan batas kerja

A. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

B. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

3. Berdasarkan kualitasnya

A. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

B. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja

terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain

C. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.³⁵

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1, menyebutkan bahwa :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau

³⁵ Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2006, hlm. 45

jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.³⁶

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

1. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9- 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)

³⁶ Darwin Prinst. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, .PT Citra, Bandung, 2000, hlm.

8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
9. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungna kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alesanalesan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150- 172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, kosiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004)

Dari sudut tenaga kerja, mempunyai hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah :

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat keselamatan kerja.
3. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempat kerja.

Hak-hak tenaga kerja adalah :

1. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan 25 kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja yang bersangkutan.
2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.³⁷

Menurut undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja memiliki beberapa kewajiban bahwa :

- A. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan 31 kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.(Pasal 102 ayat (2))
- B. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja Wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.(Pasal 126 ayat (1))
- C. Pengusaha dan serikat pekerja Wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.(Pasal 126 ayat (2))

³⁷ 1 Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005 hal. 133-136

- D. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.(Pasal 136 ayat (1))
- E. Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja Wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.(Pasal 140 ayat (1))

D. Pemberi Kerja

1.Pengertian Pemberi Kerja

Di dalam undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan 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.”

Di dalam suatu perusahaan terdapat pihak pemberi kerja yang kita ketahui bahwa pemberi kerja tersebut yaitu pengusaha. Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 5 disebutkan bahwa Pengusaha adalah :

- 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 di luar wilayah Indonesia.

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh. Pekerja/buruh bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang yang mempekerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.

2. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja/Pengusaha

Hak-hak pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- a) Berhak atas hasil pekerjaan
- b) Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja
- c) Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh
(pasal 150)

Kewajiban sebagai Pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- a) Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan nya.(Pasal 67 ayat 1 UU No 13 tahun 2003).
- b) Pengusaha wajib memberikan/ menyediakan angkutan antar Jemput Bagi Pekerja /Buruh Perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00(Pasal 76 (5) UU No.13 Tahun 2003). 26
- c) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (Pasal 77 ayat (1) s.d (4) (UU Ketenagakerjaan).
- d) Pengusaha wajib Memberi Waktu Istirahat Dan Cuti Kepada Pekerja/Buruh (Pasal 79 UU ketenagakerjaan).
- e) Pengusaha Wajib memberikan Kesempatan Secukupnya Kepada Pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang diwajibkan Oleh Agamanya (Pasal 80 UU Ketenagakerjaan).
- f) Pengusaha yang memperkerjakan Pekerja/Buruh Yang melakukan pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang Di wajib kan oleh agama nya (Pasal 80 UU Ketenagakerjaan).
- g) Pengusaha yang Memperkerjakan Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana di maksud pada ayat (2)

Wajib membayar Upah kerja lembur (Pasal 85 (3) UU Ketenagakerjaan).

- h) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (Sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 (1) UU Ketenagakerjaan.
- i) Pengusaha Wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh. 27
- j) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7(Tujuh) hari kerja (Pasal 148 UU Ketenagakerjaan).
- k) Dalam Hal terjadi pemutusan Kerja pengusaha di wajib kan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (pasal 156 (1) UU ketenagakerjaan).
- l) Dalam hal pekerja /buruh di tahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana bukan bukan atas pengaduan pengusaha,maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada

keluarga pekerja, buruh yang menjadi tanggungannya. (Pasal 160 ayat (1) UU Ketenagakerjaan).

- m) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja, buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (4).
- n) Untuk Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 (Pasal 90 UU Ketenagakerjaan).
- o) Pengusaha Wajib Membayar Upah/pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 91 UU Ketenagakerjaan). 28
- p) Kewajiban Pengusaha lainnya bisa dilihat dalam pasal 33 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

E. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang

memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).³⁸

2. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Perlindungan pekerja dapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu.³⁹ Menurut Imam Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 macam, yaitu⁴⁰ :

- a. Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga jenis perlindungan ini mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran maka dikenakan sanksi. Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatanyang layak bagi

³⁸ Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan Ke-8, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 49.

³⁹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 106.

⁴⁰ Ibid, hlm 108.

semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan kerja.⁴¹

Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi⁴² :

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
- c. Perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
- f. Perlindungan atas hak pemutusan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundangundangan yang berlaku.

⁴¹ Wiwiho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2000, hlm 42.

⁴² Abdul Khakim, *Loc. Cit.*, hlm 106.

Dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja ada beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur, antara lain adalah :

- a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
- e. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh

F. Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Pembangunan nasional merupakan pengamalan Pancasila dan pelaksanaan UUD 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur, baik material maupun spiritual⁴³. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan

⁴³ Adrian Sutedi, *Hukum Hubungan industrial*, Bandung: Sinar Grafika, 2009, hlm. 14.

dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dan tujuan dari pembangunan.

Upaya menciptakan hubungan industrial yang selaras, serasi dan harmonis, maka perlu dikembangkan keseimbangan antara kepentingan pekerja buruh, pengusaha, dan pemimpin, karena ketiga komponen tersebut mempunyai masing-masing kepentingan, yaitu: untuk pekerja/buruh perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya. Untuk pengusaha, perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya. Untuk pemerintah perusahaan merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat⁴⁴.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Dalam menjalankan aktivitas perusahaannya, pekerja seringkali berbeda pendapat dengan pihak pengusaha yang mengakibatkan terjadinya perselisihan hubungan industrial.

⁴⁴ Ahmad Hunaeni Zulkarnain, *Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial*, Jurnal Mimbar Yustisia, Volume II Nomor 02 Desember 2016

Di dalam pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan menyatakan :

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Sedangkan menurut pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan :

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

Perselisihan hubungan industrial pada intinya adalah suatu perselisihan yang terjadi karena adanya perbedaan pendapat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja. Perselisihan terjadi karena pengusaha tidak melaksanakan hak-hak normative pekerja/buruh dan mereka menuntut dipenuhinya hak-hak tersebut. Di samping itu pekerja menuntut peningkatan kesejahteraan yang belum menjadi hak

mereka, sehingga tuntutan ini bersifat kepingan. Perselisihan yang berkaitan dengan hak, penyelesaiannya jauh lebih mudah dibandingkan perselisihan kepentingan, karena perselisihan hak memiliki acuan yang jelas sebagai dasar penyelesaian.⁴⁵

Untuk mencegah timbulnya adanya perselisihan/sengketa dalam hubungan kerja, pengusaha dapat mengambil berbagai langkah strategis. Untuk itu diperlukan perhatian khusus dari pengusaha berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh dan pemeliharaan hubungan baik dengan pekerja/buruh. Pada dasarnya secara umum penyebab aksi unjuk rasa dan pemogokan kerja tidak jauh berbeda dengan penyebab perselisihan, demikian pula strategi mengantisipasi atau mencegahnya.⁴⁶

2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan literatur Hukum Ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial terbagi menjadi 4 yaitu :

a. Perselisihan hak (*rechtgescillen*)

Perselisihan hak ialah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya suatu hak pekerja , akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak yang dimaksud dalam perselisihan ini adalah

⁴⁵ Suwanto, “*Hubungan Industrial Dalam Praktek*”, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, 2003,hlm. 129

⁴⁶ Dejenk Blog, “Cara Mengatasi Konflik Para Pihak yang Bersengketa”. (<http://dejenks.blogspot.co.id/2013/01/cara-mengantisipasi-konflik.html?m=1> diakses 25 Juli 2021)

hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Perselisihan ini dapat terjadi ketika misalnya pekerja menolak gaji yang diberikan oleh perusahaan karena masing-masing pihak mempunyai definisi atas gaji yang berbeda dari perjanjian kerja yang telah dibuat.

Jalur Penyelesaiannya melalui :

- a. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)/
Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) bila tidak berhasil dalam tingkat bipartit atau pemerantaraan yang mengajukan serikat pekerja./serikat buruh atau pengusaha.
- b. Pengadilan Negeri, yang mengajukan pekerja, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha.

c. Perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*)

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Misalnya adalah jika perusahaan mengubah isi dari perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan dari karyawan.

Jalur Penyelesaiannya perselisihan kepentingan hanya melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)/Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), yang mengajukan serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha atau asosiasi pengusaha.

Sedangkan menurut Widodo dan Judiantoro berdasarkan sifatnya, perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi dua macam yaitu :

1. Perselisihan perburuhan kolektif, yakni perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
2. Perselisihan perburuhan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (sp/sb) dengan pengusaha/majikan.⁴⁷

Menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan, adapun jenis jenis perselisihan hubungan Industrial adalah meliputi 4 (empat) hal, yakni :

1. Perselisihan hak;
2. Perselisihan kepentingan;
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

⁴⁷ Abdul Khakim, 2003, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 91

4. Perselisihan antar Serikat Pekerja / Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.

3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan di suatu kehidupan dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat di dalamnya pun semakin banyak. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihan pun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil. Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian perkara atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan. Dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat 3 cara penyelesaian yaitu :

1. Bipartit

Dalam Perundingan Bipartit ini, perselisihan hubungan industrial yang terjadi di suatu perusahaan diselesaikan oleh pihak-pihak yang berselisih saja yaitu Pekerja dan Pengusaha tanpa adanya campur tangan dari pihak luar. Bila perundingan ini berhasil, maka ditandatangani sebuah kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama (PB) yang berarti perselisihan dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak yang berselisih.⁴⁸ Dalam proses penyelesaian perundingan secara Bipartit, perlu dibuat risalah hasil perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setidaknya harus memuat :

- a. Nama Lengkap dan alamat para pihak;
- b. Tanggal dan tempat perundingan; 4 Pasal 136 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- c. Pendapat para pihak;
- d. Kesimpulan atau hasil perundingan, dan
- e. Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan;

⁴⁸ Suwanto, 2003, "*Hubungan Industrial Dalam Praktek*", Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, hlm 131

2. Tripartit

Apabila penyelesaian Bipartit tidak mencapai kata sepakat, maka salah satu penyelesaian dilakukan dengan Tripartit. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit, Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Tripartit dilakukan dengan para pihak yang berselisih mencatatkan perselisihan tersebut ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pencatatan perselisihan tersebut harus dilampiri bukti atau risalah perundingan yang menemui kegagalan tersebut. Selanjutnya instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi, mediasi atau arbitrase. Namun demikian, apabila dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak belum memilih penyelesaian, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian melalui Mediasi.

Penyelesaian melalui mediasi yang dipimpin oleh Mediator tersebut pada akhir penyelesaian intinya sama dengan penyelesaian Bipartit, yaitu apabila dalam penyelesaian mediasi tersebut terdapat kesepakatan, maka para pihak membuat Perjanjian Bersama dan ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh Mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di

wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.⁴⁹

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui mediasi, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada pengadilan negeri secara bertahap dan pada Mahkamah Agung. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke pengadilan tinggi, putusan pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi Mahkamah Agung. Sedangkan putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.⁵⁰

⁴⁹ Ibid, hlm. 135

⁵⁰ Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta, 2015, hlm. 177