

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT COVID-19

A. PERLINDUNGAN HUKUM

1. Pengertian Perlindungan hukum

Adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan berbagai ancaman dari pihak manapun. Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Menurut Muchsin, Perlindungan Hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaanya dengan suatu sanksi. . Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Perlindungan Hukum Preventif, asas *freis ermessen* perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelumnya terjadi pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan kewajiban.
- 2) Perlindungan Hukum Represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Menurut Philipus M.Hadjon Perlindungan hukum adalah suatu perbuatan yang bisa bermanfaat untuk melindungi individu dengan menyelaraskan nilai yang berkaitan dengan kaidah untuk menciptakan suatu keteraturan dalam kehidupan bermasyarakat.

2. Ruang Lingkup Perlindungan Hukum

Sifat dari negara yang menjunjung tinggi hukum adalah suatu kepastian hukum dan perlindungannya yang mana seluruh masyarakat di Indonesia akan diperlakukan sama seperti yang lainnya dalam mendapatkan suatu perlindungan hukum. Tetapi ada beberapa faktor yang mendorong Negara untuk memperlakukan orang-orang yang belum cakap hukum, dungu, gila, dan hal semacamnya dengan perlakuan istimewa. Tetapi dalam memperlakukan warganya Negara tidak boleh membedakan ras agama dan derajat warganya dalam melakukan perlindungan kepada masyarakatnya yang mana ini juga tercantum dalam sila kedua pancasila Indonesia.

Keberadaan hukum dalam masyarakat sangatlah penting, dalam kehidupan dimana hukum dibangun dengan dijiwai oleh moral *konstitusionalisme*, yaitu menjamin kebebasan dan hak warga, maka mentaati hukum dan konstitusi pada hakekatnya mentaati imperatif yang terkandung sebagai substansi maknawi didalamnya imperatif. Hak-hak asasi warga harus dihormati dan ditegakkan oleh pengembang kekuasaan negara dimanapun dan kapanpun, ataupun juga ketika warga menggunakan kebebasannya untuk ikut serta atau untuk mengetahui jalannya proses pembuatan kebijakan publik.

Sedangkan menurut CST Kansil, Perlindungan hukum yaitu segala tindakan yang harus dilakukan oleh aparat penegak hukum termasuk memberikan berbagai langkah hukum untuk melindungi diri dan masyarakat dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun, guna memberikan rasa aman.

Keberadaan hukum dalam masyarakat sangatlah penting, dalam kehidupan dimana hukum dibangun dengan dijiwai oleh moral *konstitusionalisme*, yaitu menjamin kebebasan dan hak warga, maka mentaati hukum dan konstitusi pada hakekatnya mentaati imperatif yang terkandung sebagai substansi maknawi didalamnya imperatif. Hak-hak asasi warga harus dihormati dan ditegakkan oleh pengembang kekuasaan negara dimanapun dan kapanpun, ataupun juga ketika warga menggunakan kebebasannya untuk ikut serta atau untuk mengetahui jalannya proses pembuatan kebijakan publik.

Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah dilandasi dua prinsip negara hukum, yaitu :

- a. Perlindungan hukum yang preventif Perlindungan hukum kepada rakyat yang di berikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*Inspiraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah menjadi bentuk yang menjadi *Definitife*.
- b. Perlindungan hukum yang represif Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Kedua bentuk perlindungan hukum diatas bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia serta berlandaskan pada prinsip Negara hukum.

3. Tinjauan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja

Perlindungan Hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara. Secara yuridis pada pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja, karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan pasal 6 memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif ataupun represif, baik lisan maupun yang tertulis.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamim hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Imam soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga), yaitu:

- 1) Perlindungan Ekonomi atau Jaminan Sosial

Perlindungan ekonomi adalah jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis, antara lain perlindungan upah, jamsostek, pesangon, dan Tunjangan Hari Raya.

Penyelenggara jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia seperti halnya berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *Funded Social*

Security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

2) Perlindungan Sosial atau Kesehatan

Aturan aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha/majikan untuk memperlakukan pekerja/buruh semaunya tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk tuhan yang mempunyai hak asasi manusia.

Perlindungan sosial adalah suatu perlindungan berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang bertujuan memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan prikehidupan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti.

Perlindungan sosial bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan dalam suatu hubungan kerja

menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha/majikan tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagai mana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

3) Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Perlindungan teknis adalah perlindunga yang berkaita dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan-bahan yang di olah atau dikerjakan oleh perusahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul ditempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan-bahan yang dikerjakan oleh suatu hubungan kerja.

Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

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

Bagi pengusaha/majikan, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang

dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.

Perlindungan hukum pekerja tercantum di dalam suatu perjanjian kerja bersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pekerja/buruh dan pengusaha). Kemudian untuk dapat memperjelas perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja dapat dipisahkan, antara lain:

- a. Perlindungan hukum pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja

Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan pada pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- b. Perlindungan hukum pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja

Dimana setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja, yaitu:

- a. Imbalan kerja (gaji, upah, dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.
- b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya.
- c. Perlakukan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
- e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan.
- f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung
- g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu, dan cara kerjanya pada majikan atau perusahaan.

Perlindungan kerja terhadap pekerja/buruh merupakan sesuatu yang mutlak dalam pemborong pekerjaan, hal ini sesuai dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-101/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Setiap pekerja yang diperoleh perusahaan dari perusahaan lainnya, maka

kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis memuat sekurang-kurangnya:

1. Jenis pekerja yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa.
2. Pengadahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud angka 1, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerja yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (pasal 4).

4. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

a) Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja adalah hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan.

Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada bab XII Pasal 152 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa permohonan Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan dengan cara melakukan permohonan tertulis yang disertai

dengan alasan dan dasar kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menerima dan memberikan penepatan terhadap permohonan tersebut.

Pengusaha/majikan tidak dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan:

1. Pekerja yang sakit menurut keterangan dokter selama tidak lebih dari 12 bulan secara terus-menerus,
2. Pekerja sedang memenuhi kewajiban terhadap negara.
3. Pekerja menjalankan ibadah sesuai agamanya.
4. Pekerja menikah.
5. Pekerja perempuan yang hamil, melahirkan, menggugurkan kandungan atau menyusui bayi.
6. Pekerja mempunyai ikatan perkawinan atau pertalian darah dengan pekerja lain di dalam satu perusahaan kecuali disebutkan dalam peraturan perusahaan.

Jika Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dengan alasan diatas maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali karena batal demi hukum. Bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon sesuai masa kerja.

b) Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Pekerja harus diberi kesempatan untuk membela diri sebelum hubungan kerja diputus. pengusaha harus melakukan segala upaya

untuk menghindari memutuskan hubungan kerja. Pengusaha dan pekerja beserta serikat pekerja menegosiasikan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dan mengusahakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Jika perundingan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan sebagai berikut:

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatas menjelaskan tentang ketentuan pemutusan hubungan kerja secara umum antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja, pasal-pasal selanjutnya akan menjelaskan tentang

apa itu pemutusan hubungan kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan.

c) Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Diatur pula berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020, Pasal 81 Nomor 40 pengganti Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 berisi bahwa:

1. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada/buruh dengan alasan:
 - a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-terusan;
 - b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - c. Menjalankan ibadah yang diperintah agamanya.
 - d. Menikah.
 - e. Hamil, melahirkan, gugur, kandungan, atau menyusui bayinya.
 - f. Mempunyai pertalian darah dan/ atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan.

- g. Mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
 - h. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
2. Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dengan ayat 1 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Artinya bahwa perusahaan tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, jika terjadi maka perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan tanpa ada alasan yang telah diatur oleh Undang-Undang maka perbuatannya batal demi hukum, dan perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Undang-Undang Cipta kerja No.11 2020 mengatur pada kepentingan perusahaan yang menerangkan lebih tidak pada solusi yang bermanfaat. Hal ini terlihat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat 2 dan Pasal berisi:

“Dalam hal segala upaya 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”

Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 81 Nomor 37 ayat 2 dan 3 perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 151, berisi:

“Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/serikat pekerja/ serikat buruh.

Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahukan dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antar pengusaha dengan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh”

B. KETENAGAKERJAAN

1. Pengertian tenaga kerja

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa: “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau 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 No13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian.

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

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.

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Sedangkan menurut DR payaman tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara

praktis pengertian tenaga kerja dan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Klasifikasi Tenaga Kerja adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditentukan. Maka klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan.

2. Hubungan kerja

a. Hubungan Kerja Menurut Peraturan di Indonesia

Menurut pasal 1 ayat 15 UUK menyatakan “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Berdasarkan hubungan kerja yang dijelaskan diatas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang lahir setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha

Hubungan kerja bersifat kumulatif, artinya salah satu unsur tidak ada maka hubungan kerja tidak akan terjadi. Unsur perjanjian kerja terdiri dari pekerjaan, upah dan perintah.

b. Perjanjian Kerja

a) Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 membawa paradigma baru yaitu hubungan kerja bisa terjadi karena adanya perjanjian kerja, sehingga adanya perluasan perlindungan hukum terhadap pihak-pihak yang melakukan pekerjaan demi orang lain. Pengertian tersebut menjelaskan ada dua kemungkinan komposisi subyek hukum yang dapat menjadi pihak dalam perjanjian kerja yaitu: (A) pengusaha dengan pekerja atau (B) pekerja dengan pemberi kerja. Analisis perbedaan tersebut dapat dikaitkan dengan terjadinya hubungan kerja, dimana hubungan kerja hanya terjadi ketika perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Hal-hal yang disepakati dalam perjanjian kerja berupa kondisi, syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Peraturan yang dituangkan dalam perjanjian ini harus dibuat sesuai dengan kesepakatan dari kedua belah pihak dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. Sifat perjanjian kerja adalah mengikat kedua pihak.

b) Syarat Perjanjian Kerja

Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja dikatakan sah apabila telah memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan
4. Pekerjaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat unsur tersebut merupakan syarat sah nya perjanjian secara umum. Unsur pertama dan kedua adalah syarat yang berhubungan dengan subyek perjanjian. Apabila syarat subyektif tidak terpenuhi atau bertentangan maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sementara itu, jika syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi maka perjanjian kerja akan batal demi hukum sehingga tidak adanya akibat hukum untuk pekerja dan perjanjian ini juga dianggap tidak pernah ada.

c) Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja memiliki dua jenis diantaranya perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja untuk menjalin hubungan kerja dengan batasan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian. Sementara itu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian antara pengusaha dengan

pekerja yang menjalin hubungan kerja akan tetapi perjanjian dilakukan tanpa adanya batasan waktu yang ditetapkan. PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu) dibuat secara tertulis ataupun lisan akan tetapi perjanjian tersebut tidak mengharuskan adanya pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait, contohnya adalah ketika PKWTT dibuat secara lisan adalah klausul-klausul sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. PKWTT berlaku pada beberapa pekerjaan tertentusaja yang bersifat sementara.

Peraturan Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai syarat-syarat pembentukan PKWT dengan ketentuan sebagai berikut:

1. PKWT dibuat secara tertulis maka diwajibkan untuk menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. PKWT dapat diadakan dengan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang hanya 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Kemudian apabila perjanjian akan dilakukan pembaharuan, maka hanya dapat dilakukan setelah lebih dari masa tenggang yaitu 30 (tigapuluh) hari sejak berakhirnya PKWT dan hal tersebut bisa dilakukan sebanyak satu kali saja paling lama 2 (dua) tahun

3. PKWT berisi batasan yang jelas mengenai kapan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
4. Hubungan kerja dikatakan putus demi hukum ketika batas waktu perjanjian kerja telah berakhir.
5. Pekerja mengakhiri hubungan kerjanya sebelum melampaui batas waktu yang telah ditentukan, maka pekerja wajib membayar ganti rugi sebanyak upah pekerja hingga batas waktu perjanjian kerja.
6. PKWT diperuntukan untuk pekerja yang dikategorikan jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya, sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan memiliki sifat sementara;
 - b. Pekerjaan dilaksanakan tidak lebih dari 3 (tiga) tahun.
 - c. Pekerjaan yang berhubungan dengan barang baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

PKWT dilaksanakan paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun serta dapat diperbarui 1 kali. Waktu yang diberikan kepada pengusaha untuk memperpanjang masa berlakunya PKWT adalah kurang dari 7 hari sebelum perjanjian tersebut berakhir, selanjutnya pengusaha memberitahukan keadaan tersebut secara tertulis baik kepada para pekerja yang bersangkutan. Pembaharuan PKWT diadakan ketika telah melebihi 30 hari batas berakhirnya PKWT yang lama, akan

tetapi perjanjian ini memiliki pengecualian bagi produk dan kegiatan baru, ataupun produk tambahan yang masih dalam percobaan tidak bisa untuk melakukan pembaharuan perjanjian kerja.

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Pengertian Hak dan Kewajiban

Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keluasan kepada individu dalam melaksanakannya. Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintah perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya.

Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak-hak dan kewajiban tenaga kerja dalam ruang lingkup Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatur hak-hak para Tenaga kerja antara lain:

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5)
- b. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. (Pasal 6)

- c. Setiap tenaga kerja berhak kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. (Pasal 11)
- d. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. (Pasal 12 ayat 3)
- e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja. (Pasal 18 ayat 1)
- f. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kulaifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. (Pasal 23)
- g. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri. (Pasal 31)
- h. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. (Pasal 67)

- i. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. (Pasal 79 ayat 1)
- j. Pengusaha wajib memberikan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. (Pasal 80)
- k. Pekerja 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. (Pasal 82)
- l. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. (Pasal 84)
- m. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86 ayat 1)
- n. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia. (Pasal 89 dan 90)
- o. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
- p. Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat 1)
- q. Setiap pekerja berhak membentuk anggota serikat pekerja. (Pasal 104 ayat 1)

- r. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang pengganti hak yang seharusnya diterima.

Kewajiban Pekerja menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

- a. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan 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)
- 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)

4. Pesangon

Membahas tentang pesangon pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, maka uang pesangon pada dasarnya adalah sejumlah uang yang oleh pengusaha diberikan kepada pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja bukan karena kesalahan atau kehendak dari pekerja/buruh itu sendiri.

Berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000, pesangon atau disebut uang pesangon merupakan pembayaran uang dari pemberi kerja kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.

Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (Pasal 1 ayat 6 Kepmenakertrans Nomor 150 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Rugi di Perusahaan).

Besarnya uang pesangon yang diberikan pada umumnya dikaitkan dengan upah bulanan yang diterima. Jumlahnya ini dapat juga ditambahkan komponen lain seperti tunjangan cuti, tunjangan asuransi kesehatan karyawan, nilai opsi bahan atau tunjangan lainnya yang sudah umum dan merupakan hak karyawan di perusahaan tersebut.

Pada umumnya, pesangon diberikan kepada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan normal seperti pengunduran diri atau pensiun. Pembetian uang pesangon juga umum dilakukan oleh perusahaan yang melikuidasi usahanya. Selain itu, karyawan berhenti karena pemecatan dapat menerima uang pesangon berdasarkan aturan tersendiri. Pengaturan rinci mengenai pesangon pada umumnya tertulis dalam peraturan perusahaan. Ketentuan dalam peraturan perusahaan ini mengacu pada peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Peraturan pemerintah dalam hal uang pesangon dimaksudkan untuk mengurangi perselisihan antara buruh dan perusahaan yang akan timbul akibat kesalahan dalam pemutusan hubungan kerja.

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari perusahaan kepada buruh atau pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang jumlahnya sesuai dengan masa kerja buruh atau pekerja.

Peraturan mengenai pesangon di Indonesia didasarkan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hal pesangon yang diatur dalam Undang-Undang adalah mengenai:

- 1) Dasar perhitungan uang pesangon.
- 2) Rumusan uang pesangon yang dibayarkan.
- 3) Komponen uang pesangon.
- 4) Kondisi yang mendasari perhitungan dan pembayaran uang pesangon.

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156).

a) Uang Pesangon

Merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan. Perhitungan uang pesangon diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut

- Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
- Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah.
- Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.
- Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah.
- Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah.
- Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah.

- Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah.
- Masa kerja 8 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 9 bulan upah. (Pasal 156 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan)

b) Uang Penghargaan Masa Kerja

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:

- Masa kerja 3 (tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun) 9. Dua (2) bulan upah.
- Masa kerja 6 (enam tahun atau lebih tetapi kurang dari sembilan tahun) 9. Tiga (3) bulan upah.
- Masa kerja 9 (sembilan tahun atau lebih tetapi kurang dari dua belas tahun) 12. Empat (4) bulan upah.
- Masa kerja 12 (tahun atau lebih tetapi kurang dari lima belas tahun) 15. Lima (5) bulan upah.
- Masa kerja 18 (delapan belas tahun atau lebih tetapi kurang dari dua puluh satu tahun) 21. Delapan (8) bulan upah.
- Masa kerja 21 (dua puluh tahun atau lebih tetapi kurang dari dua puluh empat tahun) 24. Delapan (8) bulan upah.

- Masa kerja 24 (dua puluh empat tahun atau lebih). Sepuluh (10) bulan upah. (Pasal 156 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

c) Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh/pekerja meliputi

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja.
- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 156 ayat 4).

Antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan terdapat 2 (dua) kepentingan yang saling bertentangan dan tidak mudah bahkan skala nasional tidak mungkin dipertemukan, karena perbedaan kondisi perusahaan yang variatif serta dianutnya "*Multi Union System*". Dengan demikian perubahan ketentuan pesangon, dan uang penghargaan masa kerja yang akan diberikan secara rasional akan mendapatkan reaksi

penolakan paling tidak oleh sebagian besar serikat buruh jika rancangan perubahan ketentuan tentang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tersebut lebih rendah dari ketentuan sebelumnya. Demikian pula sebaliknya jika rancangan perubahannya lebih memberatkan dari ketentuan sebelumnya, akan mendapatkan reaksi penolakan dari organisasi pengusaha.

Peraturan perundang-undangan yang pernah berlaku dan yang berlaku saat ini menganut system pesangon untuk kepentingan bersama antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.

C. PENGUSAHA

1. Pengertian pengusaha

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha merupakan:

- 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 Indonesia.

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan

miliknya termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha orang/pemilik perusahaan). Selanjutnya yang dimaksud dengan perusahaan (Pasal 1 ayat 6 UUK No.13 Tahun 2003) adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.

2. Hak dan Kewajiban Pengusaha

1. Hak-Hak Pengusaha Menurut UU No.13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan:

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

2. Kewajiban Pengusaha Menurut UU No.13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan

- a) Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatannya.
- b) Pengusaha wajib memberikan/menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00.
- c) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- d) Pengusaha setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- e) Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- f) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- g) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana dimaksud pada ayat 2 wajib membayar upah lembur.
- 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.

- i) Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
- j) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 hari kerja.
- k) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.
- l) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya.
- m) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja, uang penghargaan masa kerja 1 kali.
- n) Untuk pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

- o) Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

D. Perjanjian Kerja Dalam Hukum Perdata

- a. Pengertian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Pasal 160 a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah “sesuatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh/pekerja), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat 14 memberikan pengertian bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, Hak, dan Kewajiban kedua belah pihak”.

Selain pengertian tersebut diatas, beberapa pengertian perjanjian kerja yang diungkapkan oleh para sarjana antara lain:

- a. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah “perjanjian kerja dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”
- b. Subekti mendefinisikan perjanjian kerja adalah: perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai

dengan ciri adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*Dienstverhoeding*) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya (buruh/pekerja).

- c. Menurut Endah Pujiastuti pengertian perjanjian kerja adalah: “perjanjian kerja merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”.

Dengan demikian secara ringkas dalam perjanjian kerja ada keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha/perusahaan) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah.

Adapun yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Imbalan yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh. Unsur-unsur yang ada didalam pengertian pekerja/buruh adalah: (1) bekerja pada orang lain, (2) dibawah perintah orang lain, (3) mendapat upah.

b. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja yang berdasarkan pada ketentuan dalam Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan syarat sah nya perjanjian pasal 52 ayat 1 menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya, bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

b. Kemampuan atau Kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja maksudnya pihak pekerja maupun pihak pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan Pasal 1 ayat 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun bagi seseorang yang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Lebih lanjut dalam Pasal 69 Undang-Undang Ketenagakerjaan

memberikan pengecualian bagi anak dibawah umur 13 sampai 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan adalah objek dari perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pekerja.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas, dimana obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, Ketertiban umum dan kesusilaan.

Berdasarkan kerja dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yakni:

a. Adanya unsur perintah

Menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Unsur perintah ini memegang peranan penting dalam sebuah perjanjian kerja, sebab tanpa adanya perintah maka tidak ada perjanjian kerja. Unsur perintah ini lah yang membedakan hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja dengan hubungan lainnya.

b. Adanya unsur pekerjaan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pengusaha tersebut harus ada dan dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha.

c. Adanya unsur upah

Merupakan unsur penting dalam hubungan kerja. Upah ini adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai bentuk imbalan dari pengusaha dari pengusaha dan pemberi kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/jasa yang telah atau dilakukan.

c. Isi Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha harus sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 54

ayat 1 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

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

Merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan. Perjanjian kerja ini berlaku sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Bila jangka waktu habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja berakhirnya sehingga terjadi PHK. Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat berakhir dengan selesainya suatu pekerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal

59 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah “pekerjaan waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan prakteknya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
- 2) Pekerjaannya yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama paling lama 3 tahun.
- 3) Pekerjaan yang musiman.
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan”

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap. Perjanjian kerja ini dibuat untuk waktu tidak tertentu yaitu tidak dibatasi jangka waktunya. Pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu boleh masyarakat masa percobaan. Masa percobaan ini merupakan masa atau waktu menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seseorang pekerja. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Pasal 60 ayat 1 masa percobaan paling lama 3 bulan

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja, perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan akibat dari ketidakcermatan dari

penyusun perjanjian kerja. Sehingga dapat berakibat merugikan perusahaan baik secara yuridis dan ekonomis.

Ketentuan mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT telah diatur dalam Pasal 57 ayat 2 dan Pasal 59 ayat 7 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No Kep 100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu:

- PKWT yang tidak tertulis bertentangan dengan Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- PKWT yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat 1,2,4,5 dan 6 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia (Pasal 15 ayat 1 Kep.Menkertrans Republik Indonesia No.100/Men/VI/2004).
- PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan Pasal 4 ayat 2 dan Pasal 5 ayat 2 Kep.Menakertrans Republik Indonesia Nomor 100/Men/VI/2004.
- Dalam hal PKWT dilakukan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari

ketentuan Pasal 8 ayat 2 dan 3 Kep.Menakertrans Republik Indonesia No. 100/Men/VI/2004.

- Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Kep.Menakertrans Republik Indonesia No. 100/Men/VI/2004.

Sebagai konsekuensi hukum atas perubahan diatas apabila pengusaha mengakhiri hubungan kerja, hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWT.

e. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia, perjanjian kerja akan berakhir jika pekerja meninggal dunia, namun perjanjian kerja tidak berakhir jika pengusaha meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau

perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir dikarenakan meninggalnya pengusaha atau pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Dalam Pasal 62 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat 1, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini merupakan asas *Fairness* (keadilan) yang berlaku baik pengusaha maupun pekerja agar kedua saling mematuhi dan melaksanakan perjanjian kerja yang telah dibuat dan ditandatangani.

E. Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona *Virus Disease 2019 (COVID-19)*

a. Pengertian PPKM atau Karantina Wilayah

Istilah PPKM sendiri di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Karantina Kesehatan tidak tercantum secara jelas, berdasarkan penjelasan Undang-Undang tersebut yakni karantina wilayah adalah pembatasan penduduk dalam suatu wilayah termasuk wilayah Pintu Masuk berserta isinya yang diduga terinfeksi penyakit dan/atau terkontaminasi sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran penyakit atau kontaminasi.

b. Pengertian Karantina Rumah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Karantina Kesehatan Pasal 1 ayat 8 Karantina Rumah adalah pembatasan penghuni dalam suatu rumah beserta isinya yang diduga infeksi penyakit dan/atau terkontaminasi sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran penyakit atau kontaminasi/

c. Pengertian Pembatasan Sosial Berskala Besar

Menurut penjelasan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Karantina Kesehatan Pasal 1 ayat Pembatasan Sosial Berskala Besar atau PSBB adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi penyakit dan/atau terkontaminasi sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran penyakit atau kontamina.