**PELAKSANAAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

1Hani, 2Nurhidayat

1Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

2Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

*E-mail : 1haniokta0610@gmail.com, 2darkkoshop7@gmail.com*

**ABSTRAK**

Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja Borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya. Sedangkan istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi. Sering kali pekerja dirugikan oleh perusahaan sebagai pemberi kerja karena posisi pekerja yang berada di bawah manajemen perusahaan sehingga pemerintah mengatur ketenagakerjaan yang berlaku secara umum di Indonesia supaya terjamin kepastian hukum dan melindungi hak-hak setiap pihak. Tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Batasan ini mengandung perngertian lebih luas lagi, yakni meliputi pejabat negara, pegawai negeri sipil atau militer, pengusaha, buruh, swapekerja, penganggur, dan lain-lain. UU ketenagakerjaan mengatur terkait hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. Pekerja memiliki hak normatif bersifat ekonomis yaitu hak yang cukup sensitif untuk dibicarakan. Berkaitan erat dengan kepentingan yang cukup sulit untuk dipertemukan. Hak berserikat buruh sebagai alat untuk memperbaiki kondisi kerja guna mencapai keadilan sosial yang sangat penting bagi perdamaian secara universal. Hak untuk membentuk serikat buruh sebagai landasan bagi terbentuknya suatu wadah bagi buruh untuk melaksanakan perundingan secara kolektif sebagai sarana buruh dan pengusaha untuk memperbaiki kondisi kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara perngusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, kewajiban utama bagi pekerja/buruh yaitu melakukan pekerjaan yaitu, melakukan pekerjaan, menaati tata tertib perusahaan, dan bertindak sebagai pekerja/buruh yang baik. Tujuan hukum perburuhan untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuhan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Buruh, Keadilan Sosial

***ABSTRACT***

*The term worker in practice is often used to indicate the status of an employment relationship, such as contract workers, piece workers, day laborers, temporary workers, permanent workers, etc. While the term employee is more often used for administrative data. Often workers are be aggrieved by the company as an employer because of the position of workers who are under the management of the company so that the government regulates labor which is generally applicable in Indonesia to ensure legal certainty and protect the rights of each party. Manpower is every person who is able to carry out work, both inside and outside the employment relationship in order to produce services or goods to meet the needs of the community. This limitation contains a broader understanding, which includes state officials, civil or military employees, entrepreneurs, workers, self-employed, unemployed, and others. The labor law regulates the rights and obligations of workers and employers. Workers have economic normative rights, namely rights that are sensitive enough to be discussed. Closely related to interests that are quite difficult to reconcile. The right to unionize as a tool to improve working conditions in order to achieve social justice which is very important for universal peace. The right to form trade unions as the basis for the establishment of a forum for workers to carry out collective bargaining as a means for workers and employers to improve working conditions. Employment relationship is the relationship between the employer and the worker/labourer based on a work agreement, which has elements of work, wages and orders. Thus, the main obligation for workers/laborers is to do work, that is, to do work, to obey company rules, and to act as a good worker/labourer. The purpose of labor law is to implement social justice in the field of labor which is carried out by protecting workers from the power of their employers.*

*Keywords: Employment Law, Labor, Social Justice*

**PENDAHULUAN**

# Latar Belakang Masalah

Dalam hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan, atau pengusaha. Istilah buruh sejak dulu sudah popular dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja Borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya. Sedangkan istilah karyawan atau pegawai leboh sering dipakai untuk data administrasi.

Pendapat lain menyatakan bahwa istilah buruh sejak dulu diidentikkan dengan pekerjaan kasar, Pendidikan rendah, dan penghasilan yang rendah pula (**Budiono, 1995 : 1**). Bahkan, pada zaman kolonial terdapat istilah kuli, mandor, atau semacamnya, yang menempatkan buruh pada posisi yang lemah di bawah pengusaha. Padahal, keberadaan buruh sangatlah penting artinya bagi kelangsungan perusahaan. Kata pekerja memiliki pengertian sangat luas, yakni setiap orang melakukan pekerjaan, baik di dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan, yakni orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih diidentikkan pada pekerjaan nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor, contoh karyawan bank dan sebagainya. Sedangkan istilah pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintahan, yakni pegawai negeri, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Setidaknya istilah buruh secara tegas terdapat dalam Undang-Undang yang lain menyamakan istilah buruh dengan pekerja.

Di samping istilah di atas masih terdapat istilah tenaga kerja, yang memberikan batasan bahwa tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Batasan ini mengandung perngertian lebih luas lagi, yakni meliputi pejabat negara, pegawai negeri sipil atau militer, pengusaha, buruh, swapekerja, penganggur, dan lain-lain. Sedangkan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pengertian istilah Tenaga Kerja adalah: “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan yang penulis paparkan diatas maka yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia ?

**METODE PENELITIAN**

Pada metode penelitian ini, peneliti memaparkan jenis penelitian yang digunakan hukum normatif, metode pendekatan perundang-undangan, lebih menitikberatkan kepada tinjauan kepustakaan karena menggunakan bahan sekunder sebagai bahan utamanya yaitu peraturan perundang-undangan, buku-buku, hasil pengkajian sebelumnya yang masih berkaitan dengan objek kajian.

**PEMBAHASAN**

**Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**

Di dalam konstitusi menjelaskan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia yakni: “Unsur-unsur Hukum Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Padal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Macam-Macam Status Pekerja/Buruh, Hak dan kewajiban Pekerja/Buruh, Hukum Pekerja/Buruh.

**Penyelenggaraan dan Teknis Pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.**

1. **Unsur-unsur Hukum Ketenagakerjaan**
2. **Pekerja/Buruh**

Istilah pekerja/buruh memang sering digunakan di dalam hukum ketenagakerjaan atau di lingkungan perusahaan khususnya di Indonesia. Akan tetapi, istilah buruh lebih banyak digunakan dibandingkan istilah pekerja, karena nuansanya lebih mudah dikenal oleh masyarakat Indonesia, seperti istilah buruh tani, bukan pekerja tani. Hal ini disebabkan oleh masyarakat Indonesia yang masyarakatnya lebih banyak bekerja pada pekerja kasar. Pada awalnya, hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dan sekarang pun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata “arbeidsrecht”. Kata arbeidsrecht itu sendiri, banyak batasan pengertiannya.

Menyamakan istilah buruh dengan pekerja. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah pada waktu Kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. Sehingga istilah buruh dalam perundang-undangan yang berhubungan dengan dengan ketenagakerjaan di Indonesia tidak boleh dimasukan lagi istilah buruh. Akan tetapi, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masih mengatur mengenai istilah buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada hal semua dianggap sebagai pekerja.

1. **Macam-Macam Status Pekerja/Buruh**
2. **Pekerja/Buruh Tetap[[1]](#footnote-1)**

Penyebutan pekerja, lebih kepada pekerja yang sudah tetap, sebenarnya digunakan bagi pekerja yang dalam hubungan kerjanya didasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya ditulis PK WTT). Patut dipahami bahwa “waktu tidak tertentu” harus dimaknai sebagai tidak adanya batasan waktu dalam perjanjian kerja bagi pekerja untuk bekerja pada perusahaan.[[2]](#footnote-2)

1. **Pekerja/Buruh Kontrak**

Pekerja kontrak atau kadang disebut juga sebagai pekerja tidak tetap. Pada dasarnya, merupakan pekerja yang dalam hubungan kerjanya didasarkan pada PKWT. Frasa waktu tertentu mengisyaratkan bahwa adanya kesepakatan mengenai batasan waktu di dalam perjanjian kerja. Penentuan batas waktu tersebut juga diserahkan kepada pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengaturnya sesuai kesepakatan. Namun harus tetap memperhatikan dan mematuhi batasan-batasan waktu yang telah di tentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya PKWT yang lama. Pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.

1. **Pekerja/Buruh Asing**

Perusahaan-perusahaan baik nasional maupun asing, wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia, kecuali apabila jabatan yang diperlukan belum dapat diisi dengan tenaga kerja bangsa Indonesia, dalam hal mana dapat digunakan tenaga ahli warga negara asing satu dan lain menurut ketentuan pemerintah. Penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendudukan Indonesia harus memenuhi ketentuan-ketentuan pemerintah (perundang-undangan yang berlaku).

Sejak Tahun 1958, Indonesia telah memiliki undang-undang yang mengatur penempatan tenaga kerja asing di negaranya. Dengan berlandaskan pada ketentuan yuridis Pasal 28 ayat 1 dan 89 UUDS 1950 maka untuk menjamin bangsa yang layak dari kesempatan kerja di Indonesia bagi warga negara Indonesia, perlu diadakan peraturan untuk mengawasi pemakaian tenaga bangsa asing di Indonesia. Ketentuan khusus yang mengatur tenaga kerja asing setelah kemerdekaan terdapat dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Asing atau disebut pula dengan Undang-Undang tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing, alasan diterbitkannya undang-undang tersebut, karena pada saat itu berbagai bidang-bidang pekerjaan tertentu ditempati oleh tenaga kerja asing, hal ini selain melanjutkan bidang pekerjaan yang sudah dilaksanakan pada masa kolonial, juga dikarenakan tenaga kerja Indonesia belum memungkinkan menempati bidang-bidang pekerjaan tertentu, baik di bidang-bidang teknis maupun bidang-bidang usaha dalam suatu perusahaan, padahal disadari kondisi tersebut tidak boleh berlangsung terus, karena tidak baik unruk perkembangan tenaga kerja Indonesia, oleh karena itu pemerintah berusaha untuk mengatasi hal tersebut dengan membuat Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Asing yang pada dasarnya memberikan kesempatan seluas-luasnya pada tenaga kerja Indonesia untuk menempati posisi dalam segala lapangan pekerjaan, pada sisi lain terbatasnya sumber daya manusia, maka masih dimungkinkan atau dibolehkannya tenaga kerja asing menempati posisi-posisi tertentu dan bekerja di wilayah Indonesia, akan tetapi tenaga kerja asing yang dibolehkan bekerja di Indonesia harus dibatasi dan diawasi, dengan demikian dipakainya Lembaga pengawasan dengan instrumen perizinan menjadi identitas dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Asing, di mana dalam pelaksanaan instrument perizinan tersebut melibatkan beberapa instansi.

Dalam Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa : pekerja asing atau tenaga kerja asing (selanjutnya ditulis TKA) merupakan warga negara asing (selanjutnya ditulis WNA) pemegang visa yang bekerja di wilayah Indonesia. Adapun dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, menjelaskan tenaga kerja asing yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Pada 26 Maret 2018, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Preseiden (Perpes) Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Perpes ini diterbitkan untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi, pemerintah memandang perlu pengaturan kembali perizinan penggunaan tenaga kerja asing. Penggunaab tenaga kerja asing di Indonesia menimbulkan protes baik dari kalangan tenaga kerja/buruh Indonesia maupun dari Lembaga negara yang lain seperti Ombudsman Republik Indonesia menilai Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Tenaga Kerja Asing merampas hak pekerja Indonesia. Ombudsman Republik Indonesia menilai Perpes tersebut memberikan keistimewaan pada warga negara asing tanpa memprioritaskan pelayanan terhadap warga negara Indonesia. Perpes ini juga berpotensi diskriminatif terhadap pekerja Indonesia.

1. **Pekerja/Buruh Outsourcing**

* **Pekerja/Buruh Outsourcing[[3]](#footnote-3)**

Outsourcing dalam Bahasa Belanda Indonesia diterjemahkan sebagai alih daya. Pengertian dasar outsourcing adalah pengalihan Sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategis pemakai jasa outsourcing baik pribadi, perusahaan, divisi, ataupun sebuah unit dalam perusahaan. Jadi, pengertian outsourcing untuk setiap pemakai jasanya akan berbeda-beda semua tergantung dari strategi masing-masing pekai jasa outsourcing, baik itu individu, perusahaan atau divisi maupun unit tersebut. Terminologi outsourcing terdapatt dalam Pasal 1601 b KUHPerdata yang mengatur perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak yang kesatu, pemborong, mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu. Outsourcing adala penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut.

Dalam kaitan ini, ada 3 pihak dalam sistem outsourcing, yaitu pemberi pekerjaan, penyedia tenaga kerja, dan tenaga kerja. Dengan tujuan untuk memenuhi tuntutan pasar untuk meningkatkan pelayanan kepada pelanggannya, membuat perusahaan memperkecil rentang kendali manajemen agar efektif, efisien, dan produktif yaitu melalui outsourcing. Penyerahan kegiatan ini, dapat meliputi bagian produksi, beserta tenaga kerjanya, fasilitas, peralatan, teknologi, dan aset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memperkenalkan outsourcing sebagai penyerahan Sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh. Praktik outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan persyaratan yang sangat ketat sebagai berikut:

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat secara tertulis,
2. Bagian Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan,
3. Perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum,
4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pekerja,
5. Hubungan kerja yang terjadi pada outsourcing adalah antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan dan dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis.

Outsourcing secara yuridis formal dari segi hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur, sebagai berikut:

1. Penyerahan Sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh perusahaan;
2. Kepada perusahaan lainnya;
3. Melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh.

* **Tujuan dan Risiko Outsourcing**

Outsourcing memiliki tujuan strategis dan tujuan berjangka Panjang. Tujuan strategis outsourcing adalah dengan melakukan outsourcing, perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya berkompetisi, atau ingin mengingkatkan sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Tujuan berjangka dari outsourcing dimaksudkan bahwa tujuan strategis selalu berjangka Panjang, bukan untuk keperluan sesaat.

Maka pada dasarnya ada beberapa tujuan program outsourcing, antara lain:

1. Untuk mengembangkan kemitraan usaha, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai suatu kegiatan industry dari huku ke hilir;
2. Mendorong terjadinya pendidikan dan alih teknologi dalam bidang dalam bidang industri dan manajemen pengelolaan pabrik;

Adapun risiko outsourcing secara umum, sebagai berikut:

1. Tidak tercapainya secara maksimal tujuan yang diinginkan,
2. Tidak tercapainya Sebagian dari tujuan yang diinginkan,
3. Lambatnya pencapaian tujuan yang diinginkan.

Dalam rangka mencapai tujuan outsourcing sekaligus menghindari risiko dari outsourcing maka sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai pasal-pasal yang mengatur pekerja/buruh yang dikenal dengan outsourcing atau secara undang-undang dikenal dengan tenaga kerja alih daya. Sebagaimana diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa: perusahaan dapat meyerahkan Sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Maka dapat disimpulkan bahwa kurang jelasnya konsep pengaturan outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dilihat pada tidak adanya pengertian tentang sistem outsourcing justru dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah alih daya sehingga menimbulkan permasalahan di dalam penerapannya. Selanjutnya, tidak ada pengaturan sanksi bagi yang melanggar Pasal 65-66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan padahal banyak materi yang seharusnya diatur dengan sanksi agar penegak hukum dapat bertindak dengan tegas dalam rangka memberikan sanksinya. Adapun dari sisi hubungan kerja perngaturannya menimbulkan kekaburan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 65 yang menyatakan bahwa pekerjaan dapat dilakukan atas perintah langsung atau tidak langsung dari perusahaan pemberi kerja.

**Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh**

1. **Hak Pekerja/Buruh**

Hak normatif bersifat ekonomis yaitu hak yang cukup sensitif untuk dibicarakan. Berkaitan erat dengan kepentingan yang cukup sulit untuk dipertemukan. Dalam rangka untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh maka dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak pekerja/buruh, sebagaimana dijelaskan pada tabel dibawah ini :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nomor | Pasal | Hak Pekerja/Buruh |
| 1 | 5 | Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. |
| 2 | 6 | Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. |
| 3 | 11 | Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. |
| 4 | 31 | Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. |
| 5 | 82 | 1. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. 2. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. |
| 6 | 86 | 1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: 2. Keselamatan dan Kesehatan kerja; 3. Moral dan kesusilaan; 4. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. |
| 7 | 99 | 1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. 2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. |
| 8 | 104 | 1. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. 2. Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, Serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok. |
| 9 | 137 | Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. |
| 10 | 169 | 1. Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : 2. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh, 3. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; 4. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih; 5. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh; 6. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; 7. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja. 8. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). |

1. **Hak Konstitusional Pekerja/Buruh[[4]](#footnote-4)**

Konstitusi memainkan peran yang strategis dalam sebuah negara. Hak berserikat buruh sebagai alat untuk memperbaiki kondisi kerja guna mencapai keadilan sosial yang sangat penting bagi perdamaian secara universal. Hak untuk membentuk serikat buruh sebagai landasan bagi terbentuknya suatu wadah bagi buruh untuk melaksanakan perundingan secara kolektif sebagai sarana buruh dan pengusaha untuk memperbaiki kondisi kerja. Secara filofofis, hak membentuk serikat buruh berdasarkan konvensi Internasional Labour Organization (ILO) adalah keadila sosial. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah memerincikan komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon pekerja/buruh, uang penghargaan masa kerja pekerja/buruh, dan uang pengganti hak yang seharusnya yang tertunda terdiri atas:

1. Upah pokok;
2. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pemberian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara Cuma-Cuma, yang bila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
3. **Kewajiban Pekerja/Buruh[[5]](#footnote-5)**

Hubungan kerja adalah hubungan antara perngusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, kewajiban utama bagi pekerja/buruh yaitu melakukan pekerjaan.

1. **Melakukan Pekerjaan[[6]](#footnote-6)**

Kewajiban untuk melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa: *“perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.* Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh yaitu pekerjaan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Pekerjaan harus dikerjakan sendiri karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepriadian, artinya kerja itu melekat pada diri pribadi, sehingga apabila pekerja/buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir demi hukum. Oleh karena itu, pekerjaan itu tidak boleh diwakili atau diwariskan.

1. **Menaati Tata Tertib Perusahaan**

Tata tertib ini merupakan disiplin dalam rangka melakukan pekerjaan di perusahaan. Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat kepemimpinan dari pengusaha. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa : peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

1. **Bertindak Sebagai Pekerja/Buruh yang Baik**

Kewajiban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik. Adapun dalam KUHPerdata kewajiban pekerja/buruh diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdata, yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

* Pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1603-1603d KUHPerdata.
* Pekerja/buruh wajib menaati aturan dan petunjuk dari majikan, pekerja/buruh sewaktu melakukan pekerjaan wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan
* Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda, jika pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya, akibat kesenjangan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan, atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan pengusaha/ perusahaan.

**VI. Hukum Pekerja/Buruh**

Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan merupakan bagian dari hukum pada umumnya. Hukum ketenagakerjaan atau pemburuhan merupakan hukum yang fungsional. Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut. Pengertian hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa unsur yaitu :

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis;
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan;
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Tujuan hukum perburuhan untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuhan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan. Struktur hukum perburuhan masih tumpeng tindih atau terjadi kekosongan kewenangan. Terjadi tumpang tindih kewenangan antara Menteri tenaga kerja dan Menteri dalam negeri di bidang perburuhan berkaitan dengan otonomi daerah. Pengaturan penegakkan hukum atas pelanggaran upah minimum tidak jelas menjadi kewenangan Pegawai Disnaker kota/provinsi atau kepolisian. Sarana upaya hukum atas pelanggaran upah minimum belum menjadi kompetensi Peradilan Hubungan Industrial (selanjutnya ditulis PHI). PHI tidak mempunyai kompetensi terhadap perselisihan perburuhan yang bersifat publik. Pemerintah belum mampu menciptakan mekanisme pengaturan atas jaminan penegakkan *core convention.*

**PENUTUP**

Pekerja memiliki hak normatif bersifat ekonomis yaitu hak yang cukup sensitif untuk dibicarakan. Berkaitan erat dengan kepentingan yang cukup sulit untuk dipertemukan. Hak berserikat buruh sebagai alat untuk memperbaiki kondisi kerja guna mencapai keadilan sosial yang sangat penting bagi perdamaian secara universal. Hak untuk membentuk serikat buruh sebagai landasan bagi terbentuknya suatu wadah bagi buruh untuk melaksanakan perundingan secara kolektif sebagai sarana buruh dan pengusaha untuk memperbaiki kondisi kerja. Pada dasarnya ketenagakerjaan mengacu pada hubungan kerja antara perngusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, kewajiban utama bagi pekerja/buruh yaitu melakukan pekerjaan yaitu, melakukan pekerjaan, menaati tata tertib perusahaan, dan bertindak sebagai pekerja/buruh yang baik. Tujuan hukum perburuhan untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuhan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan.

Pada kenyataanya masih terjadi tumpang tindih kewenangan antara Menteri tenaga kerja dan Menteri dalam negeri di bidang perburuhan berkaitan dengan otonomi daerah. Pengaturan penegakkan hukum atas pelanggaran upah minimum tidak jelas menjadi kewenangan Pegawai Disnaker kota/provinsi atau kepolisian. Sarana upaya hukum atas pelanggaran upah minimum belum menjadi kompetensi Peradilan Hubungan Industrial (selanjutnya ditulis PHI). PHI tidak mempunyai kompetensi terhadap perselisihan perburuhan yang bersifat publik. Pemerintah belum mampu menciptakan mekanisme pengaturan atas jaminan penegakkan *core convention.*

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Agus, Dede., *Hukum Ketenagakerjaan*, Dinas Pendidikan Provinsi Banten, Banten, 2011

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010

Boediono, Abdul Rachmad., *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011

Budiartha, I Nyoman Patu. *Konsep Alih Daya, Bentuk perlindungan, dan kepastian Hukum, Hukum Outsourcing,* Setara Press, Malang, 2016

Damanik, Sehat. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai Penuntun Untuk Merencanakan, Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2006

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003

Khairani. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016

Sobandi. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, Palembang, 2020

# Peraturan Perundang-Undangan

# UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

# Pasal 156, ayat 1 menyebutkan: *” Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”*

# Jurnal

# Arliman S, Laurensius, “*Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*,” (Jurnal Selat, 2017), Volume. 5 Nomor. 1.

# Batubara, Cosmas, *Menyegarkan Kembali UMP dan Upah yang Adil*, *dalam makalah pada Seminar Kemenakertrans, Strategi Pengupahan Cerdas dalam Rangka Keadilan dan Produktivitas*, (Jakarta: 2012).

# Chotidjah, Nurul, *Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup*, Jurnal Ilmu Hukum Litigasi Volume 4 Nomor 3, (Bandung: Fakultas Hukum UNPAS, 2003).

# Dayanto, *Rekonstruksi Paradigma Pembangunan Negara Hukum Indonesia Berbasis Pancasila*, (Jurnal Dinamika Hukum, 2013), Volume 13 Nomor 3.

# Emirzon, Joni, *Hukum Usaha Jasa Penilai dari Perspektif Good Corporate Governance*, (Semarang, Disertai Universitas Diponogoro, 2007).

# Gani, Evy Savitri, *Sistem Perlindungan Upah di Indonesia*, (Jurnal Tahkim Volume XI Nomor 1, Juni 2015).

# Gunarto, *Dampak Hubungan Industrial yang Bersifat Kapitalistik Terhadap Harmonisasi Hubungan Industrial Pengusaha dengan Pekerja (Studi Kasus di PT Fiscous South Pacifik Kabupaten Purwakarta*), (Jurnal Dinamika Hukum Volume 11, 2011).

# Hadjon, Phlipus M., *Ide Negara Hukum dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia*, *Hakikat Hukum Pengupahan dalam Upaya Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Pekerja*, dalam (Jurnal MMH, Jilid 44 No. 4, 2015).

# Jumiati, Dahliadan Agatha, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004*, (Jurnal Wacana Hukum, Volume IX, 2, 2011).

# Kusumaatmadja, Mochtar, *Pemantapan Cita Hukum dan Asas-asas Hukum Nasional di Masa Kini dan Masa yang Akan Datang*; Majalah *Hukum Nasional* Nomor 1, Tahun 1995, BPHN Departemen Kehakiman, (Jakarta: 1995).

# Manan, Bagir, *Peranan Hukum dalam Mewujudkan Cita-Cita Keadilan Sosial Menurut UUD 1945*, (Jurnal Varia Peradilan, Tahun XXIX Nomor 340, 2014).

# Marbun, Rocky, *Grand Design Politik Hukum Pidana dan Sistem Hukum Pidana Indonesia Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Rebuplik Indonesia 1945*, (Jurnal Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum, 2014), Volume 1 – Nomor 3.

# Umbas, Refly R., *Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan Dengan Perusahaan*, (Lex Privatum, 2014), VolumeII/Nomor 3.

# Purwadi, Ari, *Hukum dan Pembangunan*, (Majalah Hukum, Nomor 1 Tahun XXV, 1995).

# Pradima, Akbar, *Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*, (Jurnal Ilmu Hukum, 2013), Volume 9, Nomor 17.

# Prasetyo., *Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek Dan Arah Perkembangan Riset*,” (Jurnal Teknik Industri, 2018), Volume 13, Nomor 1.

# Qurbani, Indah Dwi, *Politik Hukum Pengelolaan Minyak dan Gas Bumi Di Indonesia*, (Area Hukum, 2012), Volume 6, Nomor 2.

# Rumimpunu, Fritje, *Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia Dengan Tenaga Kerja,* *Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003),* (2014), Volume II/Nomor 2.

# Satya, Venti Eka, *Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0,* (Info Singkat, Volume X, Nomor 09/I/Puslit/Mei/2018).

# Supriyanto, Bambang Heri, *Mediasi sebagai Salah Satu Penyelesaian Senketa Bisnis di Pusat Mediasi Nasional*, (Jurnal Reformasi Hukum, 2010), Volume XIV Nomor 1.

# Wijaya, Andy Arya Maulana, *Dinamika Ketenagakerjaan di Indonesia: Penghapusan Sistem Outsourcing (Kajian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*, (Jurnal *Spirit Publik*, 2017), Volume 12, Nomor 2 .

# Wijayanti, Asri, *Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadlian*, (Jurnal Arena Hukum, 2012), Volume 6, Nomor 3.

# Yetniwati, Hartati, dan Meriyarni, *Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi*, (Jurnal Dinamika Hukum, 2014), Volume 14 Nomor 2.

# Zulnoviana, *Manajemen Pelaksanaan Upah Minimum Kota Pekan baru Tahun 2016*, (Jom Fisip, 2017), Volume 4 Nomor 2.

# Website

# [*https://indonesianlegal*](https://indonesianlegal) *discussion. Wordpress.com*, diakses tanggal 22 Februari 2018.

# [*https://finance.detik.com*](https://finance.detik.com)*,* diakses tanggal 23 Desember 2018.

# *https://karyailmiah. Narotama.ac.id/files/,* diakses tanggal 16 Oktober 2018.

# [*https://ekonomi.kompas.com*](https://ekonomi.kompas.com), diakses tanggal 23 Desember 2018.

# [*https://www.watyutink.com/opini*](https://www.watyutink.com/opini)*,* diakses tanggal 23 Desember 2018.

# [*https://www.hukumonline.com*](https://www.hukumonline.com)*,* diakses tanggal 8 Mei 2018.

# [*https://www.liputan6.com/news/read/*](https://www.liputan6.com/news/read/)*,* diakses tanggal 8 Mei 2018.

# [*https://kontenesia.com*](https://kontenesia.com)*,* diakses tanggal 23 Mei 2018.

# [*https://id.wikipedia.org/wiki/DirektoratJenderalPembinaanPengawasanKetenaagakerjaandanKeselamatandanKesehatanKerja,* diakses](https://id.wikipedia.org/wiki/DirektoratJenderalPembinaanPengawasanKetenaagakerjaandanKeselamatandanKesehatanKerja,%20diakses) tanggal 5 mei 2018

# [*https://www.uraiantugas.com/2018/02/Tugas*](https://www.uraiantugas.com/2018/02/Tugas) *dan Fungsi Kementerian Ketenagakerjaan,* diakses tanggal 5 Mei 2018.

# <https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar> Menteri Ketenagakerjaan Indonesia, diakses tanggal 5 Mei 2018.

1. # Gani, Evy Savitri, “*Sistem Perlindungan Upah di Indonesia*,” dalam Jurnal Tahkim Volume XI Nomor 1, Juni 2015

   [↑](#footnote-ref-1)
2. # Arliman S, Laurensius, “*Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*,” dalam Jurnal Selat Volume. 5 Nomor. 1, Oktober 2017.

   [↑](#footnote-ref-2)
3. # Hadjon, Phlipus M., “*Ide Negara Hukum dalam Sistem Ketatanegaraan Republik*

   # *Indonesia*,” dalam Makalah tt.

   [↑](#footnote-ref-3)
4. # Gunarto, “*Dampak Hubungan Industrial yang Bersifat Kapitalistik Terhadap*

   # *Harmonisasi Hubungan Industrial Pengusaha dengan Pekerja (Studi Kasus di PT Fiscous South Pacifik Kabupaten Purwakarta*), Dalam Jurnal Dinamika Hukum Volume 11 Edisi Khusus Februari 2011.

   [↑](#footnote-ref-4)
5. # Umbas, Refly R., “*Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan Dengan Perusahaan*, dalam Lex Privatum, VolumeII/Nomor 3/Agustus-Oktober 2014.

   [↑](#footnote-ref-5)
6. # Umbas, Refly R., “*Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan Dengan Perusahaan*, dalam Lex Privatum, VolumeII/Nomor 3/Agustus-Oktober 2014.

   [↑](#footnote-ref-6)