



**ANALISIS HUKUM ATAS KONSEKUENSI PERBURUHAN
KEPERDATAAN TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA**

***LEGAL ANALYSIS OF THE CONSEQUENCES OF CIVIL LABOR ON THE
RIGHTS AND OBLIGATIONS OF WORKERS***

**Ratna Dewi¹, Reni Aryani², Kusnanto³, Heidy Andriani⁴, Agung Praptono⁵,
Sofyan Manullang⁶**

¹Fakultas Hukum Universitas Bung Karno, Email: ratna0097@gmail.com

²Fakultas Hukum Universitas Bung Karno, Email : reniaryani85@gmail.com

³Fakultas Hukum Universitas Bung Karno, Email : kusnanto.jcorp@gmail.com

⁴Fakultas Hukum Universitas Bung Karno, Email : heidysunan@gmail.com

⁵Fakultas Hukum Universitas Bung Karno, Email: agungpraptono@yahoo.com

⁶Fakultas Hukum Universitas Bung Karno, Email: sofyanmanullang77@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 04-05-2024

Revised : 06-05-2024

Accepted : 08-05-2024

Published: 10-05-2024

Abstract

There are three laws that are the basis of labor law including: Law No. 21 of 2000 concerning trade unions or laborers, Law No. 2 of 2004 concerning the settlement of industrial relations disputes, and Law No. 13 of 2003 concerning Manpower article 1 number 4 outlines the meaning of an employee or laborer is someone who works and then gets compensation or wages from any aspect of it. The rights of workers or laborers are: The rights of work, fair wages, association and assembly, safety and health, legal law, treated equally freedom of privacy, and the right to freedom of opinion and content. While the obligations in the Civil Code in articles 1603, 1603a, 1603b, 1603c and 1603d are about regulating the obligations of laborers or workers, which read: workers must carry out work as they have been bound by the agreement as well as possible, workers have a duty to do the work itself, workers are obliged to comply with the published work procedures.

Keywords: Law, Labor, Rights and Obligations

Abstrak

Terdapat tiga perundang-undangan yang menjadi landasan hukum tenaga kerja diantaranya: Undang-undang No 21 Tahun 2000 mengenai serikat pekerja atau buruh, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 menguraikan arti tentang karyawan atau buruh ialah seseorang yang bekerja lalu mendapatkan imbalan atau upah dari segi apapun itu. Adapun hak-hak buruh atau tenaga kerja yaitu : Hak dari pekerjaan, upah yang adil, berserikat dan berkumpul, keamanan dan kesehatan, hukum yang sah, diperlakukan secara seimbang kebebasan privasi, dan hak kebebasan pendapat dan isi hati. Sedangkan kewajiban Dalam KUHP perdata pada pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c dan 1603d yakni tentang mengatur kewajiban buruh atau pekerja, yang berbunyi: buruh harus melaksanakan pekerjaan sebagaimana telah terikat perjanjian dengan sebaik-baiknya, pekerja punya keharusan dalam melakukan pekerjaan itu sendiri, pekerja wajib mematuhi tata terbit pekerjaan.

Kata kunci: Hukum, Perburuhan, Hak dan Kewajiban



PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja melalui aturan perundangan yang berlaku adalah suatu norma yang harus ditaati dalam kehidupan manusia. Perlindungan terhadap buruh/tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya dengan tetap memperjuangkan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi : Pekerja/Buruh adalah tulang punggung perusahaan. Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.(Matindas, 2018)

Ketentuan hukum perburuhan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari adanya suatu perjanjian, yang melibatkan kedua belah pihak, yaitu pihak pemberi kerja pihak yang akan melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang diadakan. Sebagai dasar hubungan hukum yang menjadi pusat dari hukum perburuhan adalah perjanjian kerja(arbeidsoveenkomst). Dengan diadakan perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan social, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.

Hubungan pengusaha dan tenaga kerja yang bekerja bersama-sama dalam menjalankan suatu kegiatan usaha dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Setiap hubungan kerja ini secara otomatis akan terikat dengan adanya hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian yang dibuatnya. Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.



Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.” Setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan upah yang layak sesuai dengan apa yang ditentukan oleh pemerintah. “Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Berdasarkan pengaturan tersebut dapat kita ketahui bahwa upah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan”.

Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Apabila seseorang memiliki hak tersebut, maka orang tersebut dengan bebas menggunakan haknya tanpa ada tekanan ataupun ancaman dari pihak manapun. Untuk melindungi agar seseorang benar-benar mempunyai kebebasan dalam menggunakan haknya dan adanya perlindungan agar seseorang tetap dapat menikmati haknya, maka disepakati adanya HAM (Hak asasi manusia). HAM ini telah diatur sejak 10 desember tahun 1948 dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), yang didalamnya termuat kandungan hak sipil politik dan hak ekonomi, sosial budaya. Kemudian pada tahun 1966, PBB membuat dua instrumen terpisah yaitu Covenant Internasional tentang Hak-hak Sipil politik dan covenant internasional tentang hak-hak Ekonomi, sosial dan Budaya. Adanya covenant ini hak asasi manusia tidak hanya sebagai pernyataan moral yang tidak mengikat secara hukum akan tetapi dengan adanya covenant ini dapat mengikat secara legal hukum atas pelaksanaan hak asasi manusia.

Hak buruh lahir sebagai konsekwensi (akibat) adanya hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha/instansi. Hak buruh di Indonesia diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan no.13 tahun 2003 (UUK no. 13 th. 2003). Hak-hak buruh tersebut diantaranya adalah: Hak Atas Upah Layak (Manusiawi) Setiap orang yang bekerja pada seseorang ataupun instansi berhak mendapatkan upah, hal ini tertuang dalam perlindungan undangundang perburuhan tentang pengupahan PP No. 8 tahun 1981 dan UU ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Secara umum, apabila kita melihat secara jumlah nominal upah pokok yang ditetapkan pemerintah saat ini relatif tidak terjadi perbedaan upah di buruh perempuan ataupun buruh laki-laki, karena saat ini pengupahan telah diatur dalam UMK (Upah Minimum Kota).

Tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakannya perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya termasuk mendapatkan upah yang setimpal dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Hukum sebagai norma memiliki ciri kekhususan yaitu hendak melindungi, mengatur, dan memberikan keseimbangan dalam menjaga kepentingan umum, termasuk diantaranya mengenai pengaturan pengupahan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” Pengaturan pengupahan merupakan



suatu bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya agar terjamin dan memiliki kepastian dalam hal upah (Azis Abdul. et al., 2019).

Pemberian perlindungan hukum kepada tenaga kerja mengakui risiko dan tanggung jawab yang dihadapi oleh pekerja/buruh. Hal ini juga dianggap sebagai penghargaan terhadap kontribusi mereka dalam menghasilkan kerja dan memajukan pembangunan. Di Indonesia, konsep hak asasi manusia secara jelas diakui dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan diterapkan oleh negara dalam masyarakat. Hak pekerja/buruh untuk memperoleh pekerjaan diakui sebagai hak konstitusional, yang merupakan upaya untuk mencapai kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Konstitusi negara ini sejalan dengan tujuan negara dalam memajukan kesejahteraan masyarakat. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh melibatkan hak terhadap kompensasi dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Namun, dalam praktiknya, seringkali perlindungan terhadap pekerja terabaikan. Banyak kasus di mana perusahaan tidak memberikan pesangon kepada pekerja setelah pemutusan hubungan kerja, seperti yang terjadi dalam kasus Bambang Trianto dengan PT Hevilift Aviation Indonesia (Muhammad Wildan, 2020).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai kompensasi dalam pemutusan hubungan kerja. Namun, melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, terjadi perubahan dalam besaran kompensasi yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perubahan ini mempengaruhi perlindungan dan besaran kompensasi yang diberikan kepada pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja (Peraturan et al., 2023).

Secara garis besar terdapat beberapa hak dari pekerja bersifat wajib untuk dilindungi, yaitu berupa hak dalam pekerjaan, hak dalam upah yang seimbang (*adl*), hak dalam bersatu dan berkumpul sesama pekerja, hak pada perlindungan mulai dari kesehatan serta keamanan, hak untuk diproses bagi hukum secara adil, hak tidak ada deskriminasi, dan hak pada setiap privasi, lalu hak dalam kebebasan dalam bersuara. Sedangkan hak bagi sipengusaha ialah berupa membentuk aturan dan perjanjian pekerja, hak guna melakukan tindak PHK, penutupan pada usah, hak dalam mengurus dan menciptakan kelompok organisasi sesama pengusaha, lalu bebas dalam mengalihkan sebagian pekerja mereka pada perusahaan lain, serta perwujudan perlindungan hak-hak tenaga kerja guna untuk membimbing, mengontrol, serta menegakkan suatu hukum pada bidang ketenagakerjaan (Hanipah et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan adalah penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum dengan abstraksi melalui proses deduksi dari norma hukum positif yang berupa sistematisasi hukum dan sinkronisasi hukum secara vertikal dan horizontal dan kemudian dilakukan deskripsi, sistematisasi, analisis, interperetasi, dan menilai hukum positif (MG. Endang Sumiarni, 2003). Spesifikasi penelitian ini termasuk penelitian deskriptif analitis, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi aktual secara rinci yang melukiskan gejala yang



ada, kemudian disusun, dijelaskan dan dianalisis. Penulisan ini menggunakan metode kualitatif jadi data yang terkumpul berupa kata dan gambar bukan angka, data yang di kumpulkan tersebut sebagai bahan penelitian.(Sugiyono, 2014)

PEMBAHASAN

A. Perburuhan Keperdataan Hak dan Kewajiban Pekerja

1. Tenaga Kerja/Buruh

Tenaga kerja (*manpower*) yang disebut juga sebagai sumber daya manusia (*human resources*) adalah yang merujuk pada individu pada usia sekitaran 15–64 tahun dan memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa apabila terdapat permintaan serta berpartisipasi dalam aktivitas tersebut(Hanipah et al., 2023). Lalu, Pada UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, SDA didefinisikan sebagai individu yang bisa mengerjakan suatu pekerjaan untuk membuat beberapa barang atau jasa, mulai dari memenuhi kebutuhan pribadinya sampai ke masyarakat, pada akhirnya ia mendapatkan imbalan sebagai bentuk kerjakerasnya(Putra et al., 2020).

Secara garis besar, penduduk suatu negara terbagi pada dua kategori, diantaranya pekerja dan bukan pekerja. Digolongkan sebagai pekerja, jika masyarakat atau individu tersebut berada dalam usia kerja. di Indonesia batas usai kerja rata-rata adalah dari 15 hingga 64 tahun. Oleh karena itu, siapa saja yang bisa bekerja termasuk kedalam tenaga kerja. Mengenai opini terkait usia para TKI ternyata berbeda-beda, Ada yang memberi pendapat diatas 18 tahun, ada yang mengatakan diatas 20 tahun, ada yang mengatakan diatas 7 tahun, karena banyak ditemui anak jalanan yang bekerja juga termasuk tenaga kerja. Setiap pekerja berhak atas suatu pekerjaan, untuk memenuhi potensinya dan untuk memilih tempat untuk menghasilkan pundi-pundi uang atau tempat bekerja(Hanipah et al., 2023).

2. Perlindungan Hak dan Kewajiban

Pancasila dan UUD 1945 jelas memberikan perlindungan hukum yang berkaitan dengan pekerja sejak awal. Dan hal tersebut terdapat pada sila ke-5 yakni “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Arti penting dari sila ini adalah bagaimana mewujudkan keadilan untuk masyarakat. seperti pada ketenagakerjaan, baik itu dari segi pengupahan. *Staafundamnetalnorm* merupakan bentuk dari nilai yang ada dipancasila yang menyangkut semua aktivitas masyarakat. Didalam literatur lain mengungkapkan bahwasanya hukum pada pekerja menjadi keharusan pada hak dasar yang melekat dan mendapat perlindungan dari konstitusi sebagaimana telah dicantumkan pada pasal 27 ayat (2) Undang–undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945). Mengatakan bahwasanya “pada setiap warga kenegaraan pantas pada pekerjaan dan kehidupan sesuai dengan keinginan”, pada pasal 33 ayat (1) dikatakan pula “dengan adanya asas kekeluargaan maka perekonomian diatur sebagai usaha Bersama”(Hanipah et al., 2023).

Makna dari terciptanya perlindungan hukum yaitu untuk perlindungan melalui penggunaan hukum maupun penjagaan yang diserahkan oleh hukum, ditunjukkan untuk perlindungan bagi urusan–urusan tertentu, dan dengan membentuk suatu kepentingan maka



hak hukum akan melindungi hak tersebut. *“norms in people’s lives should interact with developments and patterns of social change”*. saat menggunakan norma pada rangka perlindungan hukum tentu meski hadirnya sarana bagi pembangunan dan perubahan sosial. Pada ilmu hukum, kata hak dibilang sebagai hukum subjektif, yang dimana merupakan bagian aktif dibandingkan ikatan hukum yang diserahkan oleh hukum subjektif (Zhafirah & Mardijono, 2023).

3. Kewajiban Para Tenaga Kerja

Hak dan kewajiban antara satu pihak dengan pihak lainnya adalah berlawanan, karena pada pihak yang satu merupakan hak dan pihak lainnya merupakan kewajiban. Kewajiban dari sipenerima pekerjaan (buruh) yaitu pekerja pada umumnya tunduk dan patuh terhadap hak pemberi kerja (majikan) dan hak pekerja (buruh) tunduk pula pada kewajiban pemberi kerja (majikan). Ketentuan terkait kewajiban buruh atau pekerja telah tercantum dalam KUHP Perdata pada pasal 1603, 1063a, 1063b, 1603c, dan 1603d yang isinya mengenai sebagai berikut:

- a. Pekerja atau buruh berkewajiban untuk melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati sesuai dengan kemampuannya. Apabila sifat dan cakupan pekerjaan yang akan dikerjakan tidak ditentukan dalam kesepakatan atau perundang-undangan, maka kebiasaan akan menentukannya.
- b. Pekerja berkewajiban untuk mengerjakan pekerjaan itu sendiri, dan ia dapat memerintahkan orang lain untuk menggantikannya hanya jika sipemberi kerja mengizinkannya.
- c. Pekerja juga wajib mematuhi segala aturan-aturan yang bertujuan untuk memperbaiki peraturan perusahaan sipemberi kerja, oleh atau atas nama sipemberi kerja dalam lingkup peraturan undang-undang, persetujuan atau peraturan yang diundangkan atau jika tidak ada maka dalam batas-batas kebiasaan (Harahap, 2022).
- d. pekerja yang disediakan tempat tinggal atau menumpang pada rumah majikannya harus berkelakuan menurut peraturan yang telah disediakan dalam rumah tangga simajikan.
- e. Pada dasarnya pekerja wajib melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu hal yang sama dan juga boleh atau tidak dikerjakan oleh seorang buruh yang baik.

Menurut suratman, ada beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan oleh tenaga kerja diantaranya:

- a. Kewajiban untuk mencapai prestasi atau pekerjaan bagi pemberi kerja.
- b. Kewajiban untuk menaati kebijakan perusahaan.
- c. Kewajiban untuk mematuhi perjanjian atau kontrak pekerjaan.
- d. Kewajiban untuk mematuhi kesepakatan perjanjian para buruh.
- e. Berkewajiban untuk melaksanakan segala perintah majikan.
- f. Wajib untuk selalu melindungi serta menghormati segala bentuk rahasia perusahaan.
- g. Dan berkewajiban untuk menaati segala bentuk kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal banding yang belum ada putusannya (Hanipah et al., 2023).



B. Hakikat, Tujuan, Prinsip Hukum Ketenagakerjaan Dan Objek Perlindungan Tenaga Kerja

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Landasan idiil pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan landasan konstitusionalnya adalah Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun spiritual.

Asas pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan berdasarkan atas keterpaduan dengan koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah-daerah, artinya asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung (Matindas, 2018).

Secara yuridis, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Artinya bahwa Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Artinya bahwa pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Soewono, 2019).

C. Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja

1. Perlindungan Hukum Hak Tenaga Kerja

Kekayaan Proteksi hukum ialah proteksi bagi harkat serta martabat, dan pernyataan HAM yang diperoleh dari subjek hukum sesuai ketetapan hukum dari kesewenangan atau sebagai sekumpulan peraturan atau kaidah demi melindungi suatu hal dari



hal lain(Sony, 2022). Di Indonesia sendiri, proteksi hukum yang di maksud selalu dilandaskan pada dasar negara sebagai basis ideal, meskipun gambaran perumusannya menggunakan perspektif dunia baratt yang penekanannya berfokus terhadap perlindungan hak tenaga kerja oleh sebab itu, sederhananya perumusan proteksi hukum pada tenaga kerja di Indonesia masih didasarkan pada perlindungan harkat dan martabat buruh, serta hak–hak kemanusiaannya walau secara individu maupun sebagai “pekerja”. Terdapat tiga perundang-undangan yang menjadi landasan hukum tenaga kerja diantaranya:

- a. Undang-undang No 21 Tahun 2000 mengenai serikat pekerja atau buruh,
- b. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial,
- c. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 menguraikan arti tentang karyawan atau buruh ialah seseorang yang bekerja lalu mendapatkan imbalan atau upah dari segi apapun itu. Maksud kalimat tersebut sedikit umum namun, arti cakupannya lebih luas karna semua pihak yang sedang bekerja pada siapapun baik dia yang terikat perseorangan, persekutuan, bahkan badan hukum atau badan lainnya yang karyawan tersebut menerima hasil kerja keras berupa imbalan atau upah dalam bentuk apapun.

Pada umumnya, terdapat kategori hak pekerja yang dianggap fundamental yang harus dijamin, meskipun dalam pelaksanaannya dapat sangat dipengaruhi oleh perkembangan sosial-budaya dan ekonomi serta masyarakat atau negara tempat sebuah perusahaan beroperasi. Beberapa hak tersebut antara lain:

1. Hak dari pekerjaan, hal tersebut sangat penting karena merupakan hak asasi dari manusia. Indonesia secara tegas mencantumkan dan menjamin sepenuhnya hak ini dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 45, yang menyatakan bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
2. Hak dalam upah yang adil, yang merupakan bentuk kompensasi dari hasil kerja seseorang. Setiap manusia yang bekerja bebas mendapatkan imbalan yang seimbang atau sebanding dengan keringat yang telah ia keluarkan serta tenaga yang ia keluarkan.
3. Hak dalam berserikat dan berkumpul, yang merupakan hak yang harus diakui dan dijamin bagi pekerja untuk memperjuangkan kepentingan mereka, terutama hak atas imbalan yang adil. Pekerja dapat dijamin haknya Ketika membentuk suatu perserikatan antar sesama pekerja dengan tujuan mengupayakan serta memperjuangkan hak serta kepentingan sesama anggota kerja. Dengan terbentuknya perserikatan dan perkumpulan itu, diharapkan jabatan mereka akan lebih kuat sehingga tuntutan dapat lebih diperhatikan, dan hak buruh dapat lebih dijamin.
4. Hak dalam perlindungan keamanan dan kesehatan. Seperti yang kita ketahui, perlindungan keamanan, keselamatan, dan Kesehatan para pekerja merupakan dasar dari hak bagi hayati. Jaminan ini absolut perlu semenjak awal menjadi bagian integral berdasarkan kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan, hal demikian perlu dibuat demi mencegah terciptanya perselisihan dikemudian hari apabila terjadi hal yang



tidak sesuai keinginan.

5. Setiap pekerja berhak untuk diproses hukum secara sah. Dan hal tersebut akan berlaku apabila seseorang karyawan difitnah sampai diancam menggunakan kesepakatan tertentu lantaran diduga melakukan pelanggaran atau berbuat salah. Namun, ia juga wajib diberi kesempatan buat menerangkan apakah beliau melakukan hal itu seperti yang dituduhkan atau tidak.
6. Hak untuk diperlakukan secara seimbang. maksudnya, tidak diperkenankan adanya diskriminasi pada perusahaan mulai dari suku, ras, gender, agama, dan lainnya. Juga pada perilaku bahkan sikap, tunjangan/gaji, juga kesempatan buat naik jabatan, training serta dari Pendidikan lebih tinggi.
7. Setiap pekerja pada dasarnya diberi kebebasan dalam menjaga privasi, walaupun perusahaan juga ingin mengetahui bagaimana para karyawannya, namun pekerja juga berhak untuk merahasiakan personal data tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus wajib menerima bahwasanya terdapat hal-hal tertentu yg tidak harus selalu diketahui pihak perusahaan dan karyawan tetap ingin tetap menjaga personal data nya.
8. Hak atas kebebasan dalam mengutarakan isi hati. Pekerja ataupun karyawan tidak diperkenankan untuk dipaksa melakukan perbuatan yang dianggapnya tidak bagus. Seperti melakukan tidak korupsi, penggelapan uang perusahaan serta menurunkan standar atau kebijakan suatu perusahaan.

Tenaga kerja kontrak merupakan Seseorang yang dipekerjakan secara khusus untuk melakukan tugas tertentu dalam jangka waktu yang ditetapkan. Jika durasi kontrak tidak ditentukan, maka perjanjian tersebut tidak berlaku. Baik pemberi jasa maupun pengguna jasa memiliki hak untuk mengakhiri kontrak sesuai keinginan mereka. Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, perlindungan terhadap pekerja mencakup: 7 hak dasar buruh seperti negosiasi dengan pengusaha, keselamatan kesehatan di tempat kerja, setiap pekerja baik itu perempuan, anak-anak, serta penyandang disabilitas diberikan perlindungan khusus, serta perlindungan untuk upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial bagi tenaga kerja (Hanipah et al., 2023).

2. Jenis-Jenis Perlindungan Tenaga Kerja

Terdapat 3 jenis perlindungan pada tenaga kerja yang mana 3 jenis ini meliputi:

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan yang diberikan bagi pekerja yang bersifat pendapatan/upah yang memadai. Dan hal tersebut terlibat Ketika seorang karyawan tidak dapat bekerja diluar kehendaknya (kemampuannya)
- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan bagi tenaga kerja berupa tanggungan kesehatan kerja (BPJS), serta kebebasan untuk berserikat dan perlindungan hak dalam berorganisasi.
- 3) Perlindungan teknologi, yaitu perlindungan yang diserahkan kepada pekerja berupa keamanan, kebahagiaan, dan kenyamanan dalam bekerja.

Hak-hak yang tercantum diatas ternyata perlu dijamin dalam proses pelaksanaannya,



pemerintah juga sudah mengeluarkan berbagai kebijakan maupun peraturan pelaksanaannya, selain menegaskan bantuk hak-hak yang dinikmati oleh pekerja, serta juga mencakup perlindungan hak-hak tersebut bagi para pekerja(Nurhalimah, 2017).

3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika dibandingkan dengan pekerja tetap(Miranti F, 2022).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pekerja/buruh dari perusahaan yang mempekerjakan mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan(Hernawan, 2013). Berdasarkan keterangan yang telah saya kemukakan di atas terlihat, bahwa secara hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada, pelaksanaan pekerjaan melalui sistem kontrak atau dalam istilah hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukanlah hal yang dilarang dan boleh dilakukan. Terdapatnya keresahan dalam masyarakat terutama kalangan pekerja/buruh terhadap penerapan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini, karena terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh para pekerja/buruh yang memakai sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut(Saprudin, 2013).

Sebenarnya jika dilihat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan(Pratiwi & Suharyanti, 2020).

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, termasuk pekerja / buruh yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)(Miranti F, 2022).

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu(Saprudin, 2013).



Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut. Maka pengusaha tersebut akan dikenakan sanksi yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap pekerja yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keterangan yang dikemukakan di atas dapat terlihat bahwa perlindungan terhadap pekerjaan bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sangat baik atau sangat terlindungi, dimana para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika disuruh melakukan pekerjaan yang bukannya pekerjaan mereka, yaitu sebagai mana diatur dalam Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap” maka status mereka demi hukum atau oleh hukum bukan lagi menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) namun telah berubah statusnya telah menjadi karyawan/pekerja tetap (Muhammad Wildan, 2020).

KESIMPULAN

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Landasan idiil pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan landasan konstitusionalnya adalah Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Terdapat tiga perundang-undangan yang menjadi landasan hukum tenaga kerja diantaranya: Undang-undang No 21 Tahun 2000 mengenai serikat pekerja atau buruh, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 menguraikan arti tentang karyawan atau buruh ialah seseorang yang bekerja lalu mendapatkan imbalan atau upah dari segi apapun itu. Maksud kalimat tersebut sedikit umum namun, arti cakupannya lebih luas karna semua pihak yang sedang bekerja pada siapapun baik dia yang terikat perseorangan, persekutuan, bahkan badan hukum atau badan lainnya yang karyawan tersebut menerima hasil kerja keras berupa imbalan atau upah dalam bentuk apapun.

Terkait kewajiban buruh atau pekerja telah tercantum dalam KUHP Perdata pada pasal 1603, 1063a, 1063b, 1603c, dan 1603d yang isinya mengenai sebagai berikut: 1) Pekerja atau buruh berkewajiban untuk melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah



disepakati sesuai dengan kemampuannya, 2)Pekerja berkewajiban untuk mengerjakan pekerjaan itu sendiri, dan ia dapat memerintahkan orang lain untuk menggantikannya hanya jika sipemberi kerja mengizinkannya. 3)Pekerja juga wajib mematuhi segala aturan–aturan yang bertujuan untuk memperbaiki peraturan perusahaan sipemberi kerja, oleh atau atas nama sipemberi kerja dalam lingkup peraturan undang-undang, persetujuan atau peraturan yang diundangkan atau jika tidak ada maka dalam batas-batas kebiasaan. 4) pekerja yang disediakan tempat tinggal atau menumpang pada rumah majikannya harus berkelakuan menurut peraturan yang telah disediakan dalam rumah tangga simajikan. 5) Pada dasarnya pekerja wajib melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu hal yang sama dan juga boleh atau tidak dikerjakan oleh seorang buruh yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis Abdul., Handriani Aan., & Basri Herlina. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 10, 59–74. <https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/337609781.Pdf>
- Hanipah, A., Dalimunthe, N., Pertiwi, S. I., & Sitompul, H. (2023). Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja. *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 13(1), 110–132. <https://Jurnalfsh.Uinsby.Ac.Id/Index.Php/Maliyah/Article/View/1814>
- Harahap, H. K. (2022). *Perlindungan Tenaga Kerja Security Dalam Pengelolaan Perusahaan Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*.
- Hernawan, A. (2013). Keseimbangan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 24(3), 418. <https://Doi.Org/10.22146/Jmh.16119>
- Matindas, C. L. (2018). Analisis Hukum Ketenagakerjaantentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Lex Privatum*, Vi(3), 149–157.
- Mg.Endang Sumiarni. (2003). *Metode Penelitian Hukum*. Pt. Rineka Cipta.
- Miranti F. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pada Pt.Vietmindu Energitama Yang Di Phk Saat Masa Kerja Berlangsung (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 290/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Jkt.Pst)*.
- Muhammad Wildan. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 15(Juni), 68–76. File:///C:/Users/User/Downloads/2300-4920-2-Pb.Pdf
- Nurhalimah, S. (2017). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*. Pusat Studi Konstitusi Dan Legislasi Nasional.
- Peraturan, D. A. N., Pengganti, P., Jahari, A., & Artita, R. (2023). *Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Legal Protection Of Workers Deciding On A Job Relationship Without A Client Based On Law No . 13 Of 2003 Government Regulations On The Establishment Of Law*. 4(2), 79–100.



-
- Pratiwi, A. N. M. A. D., & Suharyanti, N. P. N. (2020). Perlindungan Hukum Hak Karyawan Dalam Kaitannya Dengan Peraturan Perusahaan Yang Melarang Karyawannya Melamar Pekerjaan Di Tempat Lain. *Jurnal Legal Reasoning*, 2(2), 108–119. <https://doi.org/10.35814/Jlr.V2i2.2220>
- Putra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(2), 12–17. <https://doi.org/10.22225/Juinhum.1.2.2428.12-17>
- Saprudin, M. (2013). Socialisering Process Hukum Perburuhan Dalam Aspek Kebijakan Pengupahan. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 24(3), 542. <https://doi.org/10.22146/Jmh.16124>
- Soewono, D. H. (2019). Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan : Apakah Model Program Pemagangan Dapat Mengambil- Alih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap. *Jurnal Juridis Sosiologis*, 4(5), 1–16.
- Sony, E. (2022). *Perlindungan Hukum Bagi Hak-Hak Tenaga Kerja Atas Hutang Harta Pailit*. 6(36), 14134–14144.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Zhafirah, T., & Mardijono, H. R. A. (2023). Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kontrak Kerja. *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal Of Law And Social-Political Governance*, 3(1), 215–230. <https://doi.org/10.53363/Bureau.V3i1.176>