

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TIDAK TETAP
(STUDI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG)**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

TITI HAYUDYASTUTI

NPM : 15.0201.0067

BAGIAN : HUKUM KEPERDATAAN

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

2016

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TIDAK TETAP (STUDI DI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir Dan Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Strata Satu (S – 1)
Program Studi Ilmu Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang

OLEH :

TITI HAYUDYASTUTI

NPM : 15.0201.0067

BAGIAN : HUKUM KEPERDATAAN

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

2016

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TIDAK TETAP
(STUDI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG)**

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing Skripsi
Untuk Diajukan Ke Hadapan Tim Penguji Pada Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang



Magelang, 5 Agustus 2016

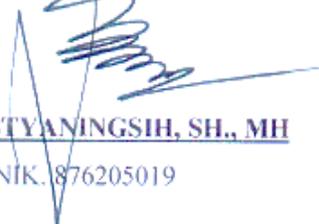
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang
Dekan,

BASRI, SH., MH
NIK. 966906114

Disetujui Oleh,
Pembimbing I,


NURWATI, SH., MH
NIK. 875807033

Pembimbing II,


PUJI SULISTYANINGSIH, SH., MH
NIK. 876205019

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2016**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TIDAK TETAP
(STUDI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG)**

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji
Pada Ujian Skripsi yang telah diselenggarakan oleh Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang
Pada tanggal, 5 Agustus 2016

Magelang, 5 Agustus 2016

Tim Penguji

1. Nurwati, SH., MH
NIK. 875807033
2. Puji Suhastyaningsih, SH., MH
NIK. 876205019
3. Mulyadi, SH., MH
NIK. 195409071980171001

Mengetahui

Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Magelang

Dekan


BASRI, SH., MHum
NIK. 966906114

MOTTO

1. Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua. (Aristoteles)
2. Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah. (Lessing)
3. Apabila Anda berbuat kebaikan kepada orang lain, maka Anda telah berbuat baik terhadap diri sendiri. (Benyamin Franklin)
4. Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil, kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik. (Evelyn Underhill)
5. Kita berdoa kalau kesusahan dan membutuhkan sesuatu, mestinya kita juga berdoa dalam kegembiraan besar dan saat rezeki melimpah. (Kahlil Gibran)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk orang-orang yang saya cintai :

1. Untuk cinta, kasih sayang, semangat dan doa yang tak pernah putus mamaku tersayang Martiyah.
2. Untuk tanggung jawab, panutan, motivasi, kekuatan, spirit dan nasihat yang tak pernah padam, ayahku Suyoto.
3. Untuk keluarga besaku, kakak-kakak kandungku, kakak-kakak iparku, ponakan-ponakanku tercinta, pakhde, budhe, tante, om dan sepupu-sepupuku tersayang yang selalu memberikan semangat dan doa.
4. Untuk calon imamku, Maran Bela Pasakillah, yang selalu sabar membimbing, memotivasi, menyayangi dan mengajarku makna kehidupan.
5. Untuk bantuan inspirasi, perhatian, dorongan, semangat sahabat-sahabatku tersayang, rekan-rekan kerjaku di Kantor Rindam IV/Diponegoro, untuk keluarga keduaku Mess Kowad Akmil, untuk kebersamaan, kepedulian, keceriaan dan suka duka dari Keluarga besar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang angkatan 2016 terima kasih atas segala kebersamaan yang telah kita lalui bersama.
6. Untuk Dosen Pembimbing Tugas Akhir ini, Ibu Nurwati, SH. MH, Ibu Puji Sulistyaningsih SH.MH, saya ucapkan banyak terima kasih atas segala nasehat, ilmu, waktu dan bantuannya dalam membimbing saya
7. Untuk para Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang atas semua ilmu yang diajarkan kepada saya.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Tidak Tetap (Studi di Universitas Muhammadiyah Magelang)”** dapat diselesaikan dengan baik.

Selama menyusun skripsi ini, penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi.

Untuk itu perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Ir. Eko Muh Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Bapak Basri, SH., Mhum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bapak Mulyadi, SH selaku Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Ibu Nurwati, SH., MH selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa ikhlas, sabar dan penuh tanggung jawab dalam meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Puji Sulistyaningsih, SH., MH selaku Dosen Pembimbing II yang ikhlas dan tidak pernah bosan untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengajaran, dan pendidikan kepada penulis selama studi.
7. Para responden yang telah bersedia memberikan informasi untuk penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang yang selalu memberikan bantuan kepada penulis.
9. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu namanya.

Demikian ucapan terima kasih yang telah penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, semangat dan motivasi, kasih sayang dan terutama doa yang tiada henti selama ini.

Magelang, 5 Agustus 2016

Penulis

Titi Hayudyastuti

ABSTRAK

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan /atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja terbagi menjadi tenaga kerja tetap dan tidak tetap. Salah satu yang mempekerjakan tenaga kerja tidak tetap dan menjadi pokok pembahasan penelitian ini adalah Perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Magelang (UMMGL), yang kesehariannya mempekerjakan beberapa tenaga kerja, diantaranya satpam, tukang parkir, cleaning servis, petugas kantor dan dosen. Oleh karena itu, perlu dibahas mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Universitas Muhammadiyah Magelang dan masalah yang timbul serta cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Universitas Muhammadiyah Magelang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap Universitas Muhammadiyah Magelang. Dan untuk mengetahui bagaimana cara penyelesaian permasalahan-permasalahan yang didapat pada pekerja tidak tetap Universitas Muhammadiyah Magelang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, spesifikasi penelitian yang digunakan adalah *deskriptif analitis*, sedangkan penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Alat penelitian meliputi studi kepustakaan dan wawancara. Metode analisis data dilakukan dengan analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Magelang belum memenuhi ketentuan Undang-Undang khususnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebab menurut nasasumber baik tenaga kerja tidak tetap maupun koperasi yang menaungi para pekerja bahwa gaji yang diperoleh belum sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) Kabupaten Magelang, belum adanya jaminan sosial berupa BPJSK. Jaminan sosial yang diperoleh hanyalah berupa pengobatan gratis di klinik Universitas. Selain itu, tidak adanya kontrak kerja terhadap tenaga kerja tidak tetap tersebut guna kepastian akan keberadaan, hak dan kewajiban sebagai pekerja. Masalah yang timbul di Universitas Muhammadiyah Magelang secara konkret tidak ada, namun diharapkan agar pihak Universitas memperhatikan masalah jaminan sosial terhadap mereka. Gaji harus sesuai dengan UMR, adanya jaminan sosial berupa BPJSK dan kontrak kerja yang pasti. Apabila di Universitas Muhammadiyah terjadi perselisihan hubungan Industrial maka cara penyelesaiannya yang dilakukan dahulu adalah dengan cara diluar Pengadilan yakni dengan musyawarah mufakat, bipatrit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Penyelesaian perselisihan hubungan insustrial juga dapat dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan langkah terakhir dalam upaya penyelesaian perselisihan. Peran Disnakersostrans sangat diperlukan dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Pengawasan dilakukan Disnakersostrans secara periodik kepada pengusaha-pengusaha mengenai kinerja dan pemberian jaminan sosial terhadap para pekerja.

Kata Kunci : *tenaga kerja tidak tetap Universitas Muhammadiyah Magelang*

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------------------|-----|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PEMERIKSAAN / PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| HALAMAN MOTTO..... | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vii |
| ABSTRAK..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Permasalahan..... | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Manfaat Penelitian | 9 |
| E. Sistematika Penulisan Skripsi | 10 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Tinjauan umum tentang Tenaga Kerja | 12 |
| 1. Pengertian Tenaga Kerja | 12 |
| 2. Jenis Tenaga Kerja | 15 |
| 3. Pengertian Perjanjian Kerja..... | 19 |
| 4. Hubungan Kerja | 24 |
| 5. Pemutusan Hubungan Kerja | 27 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| B. Tinjauan tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja | 36 |
| 1. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Keraja..... | 36 |
| 2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial | 47 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Metode Pendekatan..... | 56 |
| B. Bahan Penelitian | 56 |
| C. Spesifikasi Penelitian | 58 |
| D. Populasi dan Sampling..... | 58 |
| E. Alat Penelitian..... | 59 |
| F. Metode Analisis Data..... | 60 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Gambaran Tentang Universitas Muhammadiyah Magelang | 61 |
| B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Tidak Tetap Universitas Muhammadiyah Magelang | 64 |
| C. Masalah yang Timbul di Universitas Muhammadiyah Magelang dan Cara Penyelesaiannya | 77 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 87 |
| B. Saran-saran..... | 87 |
| DAFTAR PUSTAKA | 91 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang :

Nama : TITI HAYUDYASTUTI

Tempat / Tgl. Lahir : Magelang, 19 April 1989

NPM : 15.0201.0067

Alamat : Dusun Alun-Alun RT 39 RW 15 Menoreh

Salaman Magelang 56162

Menyatakan bahwa hasil penulisan yang berupa skripsi dengan judul :

**“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TIDAK TETAP
(STUDI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG)”**

Adalah benar – benar hasil karya sendiri / tidak menjiplak dan apabila terbukti saya menjiplak dari hasil karya orang lain, maka skripsi saya tersebut beserta hasilnya dan sekaligus gelar kesarjanaan yang saya peroleh dinyatakan dibatalkan.

Magelang, 5 Agustus 2016

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum UMM

Yang membuat pernyataan

BASRI, SH., MHum
NIK. 966906114

TITI HAYUDYASTUTI

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Bab 1 Pasal 1 Angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹ Hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan /atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Hal itu dapat kita lihat bahwa, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat faktor tenaga kerja harus diperhatikan. Mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja. Semata-mata untuk menciptakan proses pembangunan dan kesejahteraan. Ditambah dengan jumlah penduduk yang sangat besar, itu merupakan salah satu modal yang sangat penting. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan

¹Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hal 52

dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkesimbangan. Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk :

1. Menjamin hak-hak dasar tenaga kerja.
2. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun.
3. Mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja

Pada hukum ketenagakerjaan, kedudukan pengusaha dan pekerja secara yuridis adalah sama, sedangkan secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang, sehingga seringkali buruh berada pada posisi yang lemah.²Tenaga kerja dibagi menjadi 2 (dua), yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap yang timbul dari kesepakatan perjanjian kerja yang dibuat. Tenaga kerja tetap

²Fenny Natalia Khoe, *Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 Nomor 1, 2013, hal 33

adalah (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*), sedangkan tenaga kerja tidak tetap adalah pekerja yang hanya menerima penghasilan apabila yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja adalah adanya hubungan kerja yang dijalin melalui perjanjian kerja. Jenis perjanjian kerja dibagi menjadi dua yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Umumnya, karyawan dengan PKWT disebut dengan karyawan /pekerja kontrak. Sementara karyawan dengan PKWTT dikenal dengan karyawan /pekerja tetap /permanen. Pekerja untuk waktu tertentu biasa disebut dengan pekerja tidak tetap, karena dibatasi masa atau jangka waktu kerjanya, sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu disebut pekerja tetap.³

Berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, jenis dan sifat tenaga kerja tidak tetap dibagi menjadi 4 (empat), yaitu:

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

³Zaenal Azikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. V PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hal 95

Namun pada kenyataannya terdapat perbedaan antara pekerja tidak tetap dan pekerja tetap yaitu diantaranya adalah mengenai jaminan di hari tua dimana yang mendapatkannya adalah para pekerja tetap. Berdasarkan jenis dan sifat tenaga kerja tidak tetap maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja tidak tetap dibagi menjadi 3 (tiga) jenis pekerjaan yaitu : tenaga kerja kontrak, tenaga kerja musiman dan tenaga kerja harian /lepas. Tenaga kerja tidak tetap ini seharusnya mendapatkan perlakuan yang sama dengan tenaga kerja tetap tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun. Seperti halnya yang tertera pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Diskriminasi yang tampak terutama adalah pada perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan upah, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja yang juga tetap harus didapatkan oleh para pekerja tidak tetap.⁴

Awalnya terjadinya hubungan kerja disebabkan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja /buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Dasar hukum dari adanya suatu perjanjian adalah pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata.). Disebutkan bahwa adanya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

1. Kesepakatan dari mereka yang mengikatkan diri,
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan,

⁴Ibid, hal 202

3. Suatu hal tertentu, dan
4. Suatu sebab yang halal.

Dalam perjanjian kerja, sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 52 (1), syarat sahnya suatu perjanjian secara lebih khusus mensyaratkan:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan hanya untuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan harus disertai dengan surat pengangkatan. Sementara untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib dibuat secara tertulis. PKWT yang dibuat secara lisan adalah bertentangan dan menjadi PKWTT. Isi dari perjanjian itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama. Setiap perjanjian kerja dapat dibatalkan apabila bertentangan dengan ketentuan mengenai syarat adanya kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum. Begitu juga bila syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tidak dipenuhi, maka perjanjian

tersebut batal demi hukum (Pasal 52 ayat 2 dan 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).⁵

Bunyi Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak pekerja /buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak lain dalam waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Hal ini juga terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per. 02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sekarang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan di dalam pelaksanaannya diatur dalam No.Kep 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Waktu Tertentu, disitulah terjadinya hubungan hukum keperdataan antara pekerja dengan pengusaha yang biasa disebut dengan hubungan kerja.Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.⁶ Lebih lanjut disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Bila perjanjian kerja dibuat dengan Bahasa Indonesia dan bahasa asing yang kemudian terjadi perbedaan, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dengan Bahasa Indonesia.PKWT juga tidak dapat mensyaratkan masa percobaan kerja.Total

⁵Soedarjadi, *Op.Cit*, hal 59

⁶Fenny Natalia Khoe, *Op.Cit.*, hal 2

PKWT setelah ditambah dengan perpanjangan kontrak adalah selama 3 tahun lamanya. PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan diatas batal demi hukum dan statusnya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu PKWTT. Banyak kasus dimana perusahaan memperkerjakan karyawannya dengan status kontrak sementara seharusnya dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau status karyawan tetap. Hal ini sangat merugikan karyawan.⁷

Salah satunya yang mempekerjakan tenaga kerja tidak tetap dan menjadi pokok pembahasan penelitian ini adalah Perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Magelang (UMMGL), yaitu suatu perguruan tinggi swasta yang bertempat di Jalan Mayjend Bambang Soegeng km 5 Mertoyudan Magelang, yang kesehariannya mempekerjakan beberapa tenaga kerja, diantaranya satpam, tukang parkir, cleaning servis, petugas kantor dan dosen. Akan tetapi, di lingkungan tempat kerja tersebut masih ada yang bekerja sebagai tenaga kerja tidak tetap. Faktor pendorong para pekerja tetap bekerja meskipun sebagai tenaga kerja tidak tetap di lingkungan Universitas Muhammadiyah Magelang adalah demi meningkatkan kesejahteraan hidup (faktor ekonomi), sulitnya mencari pekerjaan, lokasi atau tempat kerja yang dekat dengan tempat tinggal dan pemenuhan kebutuhan hidup sehingga mereka banyak yang tetap bekerja di Universitas Muhammadiyah Magelang. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap

⁷ Irwansyah, *Hubungan Kerja Karyawan Kontrak*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hal 73

Universitas Muhammadiyah Magelang Kabupaten Magelang Jawa Tengah yang difokuskan perlindungan hukum tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja melalui sebuah penelitian hukum yang dilakukan untuk penulisan skripsi dengan judul “**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TIDAK TETAP (STUDI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG)**”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas peneliti merumuskan permasalahan yang menjadi kajian pokok dalam penelitian, yaitu :

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Magelang ?
2. Apasajakah permasalahan yang timbul dalam hubungan kerja dan bagaimana cara penyelesaian masalah bagi pekerja tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Magelang ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan hal tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Untuk mengetahui bagaimana cara penyelesaian permasalahan-permasalahan yang didapat pada pekerja tidak tetap Universitas Muhammadiyah Magelang.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Peneliti

Peneliti lebih mengetahui mengenai tinjauan yuridis tentang perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap Universitas Muhammadiyah Magelang.

2. Bagi Masyarakat

a. Diharapkan masyarakat dapat mengetahui hubungan kerja dan hak-hak pekerja tidak tetap dengan lembaga Universitas Muhammadiyah Magelang.

b. Dapat dijadikan sumbangsih pengetahuan bagi masyarakat dalam kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya bidang Hukum Perdata, dimana skripsi ini diharapkan dapat memperkaya wacana mengenai tinjauan yuridis tentang perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap Universitas Muhammadiyah Magelang juga dapat digunakan untuk melakukan penelitian lanjutan.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bab, masing-masing bab dibagi dalam sub-sub bab dan dibagi lagi dalam anak sub bab yang banyaknya disesuaikan dengan keperluan agar mempermudah pembaca dalam memahami hubungan antara bab yang satu dan bab lainnya.

Bab I Pendahuluan

Bab I ini berisi tentang : latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan mengenai tentang tinjauan umum tentang tenaga kerja meliputi : pengertian tenaga kerja, pengertian perjanjian kerja, hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, dan tinjauan umum tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja meliputi : perlindungan hukum bagi tenaga kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bab III Metode Penelitian

Metode penelitian meliputi : metode pendekatan, bahan penelitian, spesifikasi penelitian, populasi dan sampel, alat penelitian, metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian dan pembahasan menguraikan laporan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian tentang :

- a. gambaran umum Universitas Muhammadiyah Magelang dimana mempunyai tenaga kerja tidak tetap
- b. perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Magelang
- c. Masalah yang timbul di Universitas Muhammadiyah Magelang dan cara penyelesaiannya

Bab V Penutup

Bab V adalah bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan umum tentang tenaga kerja

1. Pengetian tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994 pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁸ Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Sedangkan menurut Payaman Siamanjuntak dalam bukunya tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Selain itu, tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, termasuk di dalamnya bekerja pada sektor formal, misalnya wiraswasta/pedagang yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun orang lain, sedangkan pekerja adalah mengarah pada bekerja untuk orang lain yang mendapatkan upah atau imbalan lain. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.⁹

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

⁸Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 2011, hal 708

⁹Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, 1998, hal 103

ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.¹⁰

Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut pengertian tersebut tampak yakni dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik didalam maupun diluar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata di dalam maupun diluar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula yang di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum.¹¹

Berdasarkan kualitasnya tenaga kerja dapat di bagi menjadi 3, yaitu: tenaga kerja yang terdidik, tenaga kerja yang terlatih, tenaga kerja tidak

¹⁰Ibid, hal 207

¹¹Payaman Simanjuntak, *Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal 93

terdidik dan tidak terlatih. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal (contoh : pengacara, dokter, guru/dosen dan lain-lain). Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut (contoh : apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain). Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja (contoh : kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya).¹²

2. Jenis tenaga kerja

a. Tenaga Kerja Tetap

Tenaga kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu. Tenaga kerja tetap atau pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

¹²Basani situmorang et, *Compendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, Badan Pembina Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI, Jakarta, 2012, hal. 44.

b. Tenaga kerja tidak tetap atau tenaga kerja lepas

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. tenaga tidak tetap /tenaga kerja lepas adalah tenaga kerja yang hanya menerima penghasilan apabila tenaga kerja yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Hak tenaga kerja lepas yaitu mendapat gaji sesuai kerjanya atau waktu kerja mereka, tanpa mendapat jaminan sosial. Tenaga Kerja tersebut bersifat kontrak, setelah kontrak selesai, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja pun juga selesai.

Penghasilan pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas, berupa upah harian, upah mingguan, upah satuan, upah borongan atau upah yang dibayarkan secara bulanan. Upah harian adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan secara harian. Upah mingguan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan secara mingguan. Upah satuan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan berdasarkan jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan. Upah borongan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang

terutang atau dibayarkan berdasarkan penyelesaian suatu jenis pekerjaan tertentu.

c. Tenaga Kerja Borongan

Borongan atau pocokan yaitu hubungan kerja berdasarkan kerja borongan lepas dengan pembagian hasil menurut upah atas satuan hasil kerja atau upah yang diterima berdasarkan barang yang dapat diselesaikannya.¹³

Ketentuan untuk karyawan harian atau karyawan lepas diatur dalam Keputusan Menteri Nomor 100 tahun 2004 tentang "Ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu", sebagai berikut:

Pasal 10 :

- 1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- 2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja /buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan.
- 3) Dalam hal pekerja /buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu /kontrak kerja).

Pasal 11

Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat; (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya (dengan kata lain tidak ada ketentuan mengenai jangka waktu).

¹³ Ibid, hal 135

Pasal 12

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- 2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat:
 - a) Nama /alamat perusahaan atau pemberi kerja.
 - b) Nama /alamat pekerja/buruh.
 - c) Jenis pekerjaan yang dilakukan
 - d) Besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

Ketentuan mengenai PKWT diatur di dalam Undang-undang ketenagakerjaan dari Pasal 56 s.d Pasal 59, bahwa di bagian akhir dari Pasal 59 yaitu pada ayat (8) disebutkan bahwa: “Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”. Ketentuan inilah yang kemudian mendasari terbitnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“KEPMEN No. 100 Tahun 2004”).

KEPMEN No. 100 Tahun 2004 tersebut merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-undang ketenagakerjaan mengenai PKWT, yang didalamnya mengatur juga mengenai Perjanjian Kerja Harian Lepas. Dengan demikian, Perjanjian Kerja Harian Lepas menurut KEPMEN ini merupakan bagian dari PKWT (lihat Pasal 10 s.d. Pasal 12 KEPMEN No. 100 Tahun 2004). Namun demikian, Perjanjian Kerja Harian Lepas ini mengecualikan beberapa ketentuan umum PKWT, yang mana dalam perjanjian kerja harian lepas /tenaga kerja tidak tetap dimuat beberapa syarat antara lain :

- a. Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran
 - b. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan
 - c. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT
3. Pengertian perjanjian kerja

Perjanjian yang dalam Bahasa Belanda disebut *arbeldsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian, Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni :
“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Pasal 1601 huruf a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain (si majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Selanjutnya, Pasal 1601 KUH Perdata, menentukan tentang perjanjian perburuhan, bahwa yang dimaksud dengan perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang pengusaha atau beberapa perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum dengan suatu

atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.¹⁴

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pihak kedua yakni majikan /pengusaha mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.¹⁵

Berikut ini adalah unsur-unsur dalam perjanjian kerja, yaitu :

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara pasal 1603a yang berbunyi :

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada

¹⁴Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan Perjanjian Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 2009, hal 6-7

¹⁵Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2007, hal 53

perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Inilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan yang lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien dan pengacara.

c. Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.¹⁶

Syarat sah Perjanjian kerja adalah sebagai berikut :

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

¹⁶Surayin, *Tanya Jawab Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Yrama Widya, Bandung, 2004, hal.15

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban, umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁷

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja atau pengusaha cakap membuat perjanjian. Seorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-undang No. 13 tahun 2003). Selain itu seorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwannya.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-

¹⁷Ibid, hal 35

undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian. Menurut hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas.¹⁸

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan atau tertulis (pasal 51 ayat 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun, tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis

¹⁸ Ibid, hal 57

disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.¹⁹

4. Hubungan kerja

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan manjikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si pekerja /buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si pengusaha bekerja dengan mendapatkan upah; dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah. Menetapkan hubungan hukum apakah bersifat public atau privat yang menjadi indikator bukanlah subyek hukum yang melakukan hubungan hukum itu, melainkan hakikat hubungan itu atau hakikat transaksi yang terjadi (the nature of transaction). Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja /buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrack, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja itu menciptakan kemitraan antara pekerja dan pengusaha.²⁰

¹⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. RajaGraFindo Persada, Jakarta, 2014, hal.61.

²⁰Benggolo. *Tenaga Kerja dan Pembangunan*, Yayasan Jasa Karya, Jakarta, 2007, hal 20

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.²¹

Setiap pekerja /buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja /buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja /buruh tersebut meliputi :

- a. upah minimum
- b. upah kerja lembur
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. bentuk dan cara pembayaran upah
- g. denda dan potongan upah;

²¹Ibid, hal 35

- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. upah untuk pembayaran pesangon
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upaya perluasan kesempatan kerja mencakup lintas sektoral, maka harus disusun kebijakan nasional disemua sektor yang dapat menyerap tenaga kerja secara optimal. Agar kebijakan nasional tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasinya secara terkoordinasi.²²

5. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) memang bukan barang haram dalam hukum perburuhan di Indonesia. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) mendefinisikan PHK sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Secara normatif, ada dua jenis PHK, yaitu PHK secara sukarela dan PHK dengan tidak sukarela. Ada beberapa alasan penyebab putusnya hubungan kerja yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan. PHK sukarela misalnya, yang diartikan sebagai pengunduran diri buruh tanpa paksaan dan tekanan. Begitu pula karena habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan (probation), memasuki usia pensiun dan buruh meninggal dunia. PHK tidak sukarela dapat terjadi antara lain karena buruh melakukan kesalahan

²²Yusuf Sofie, *Perlindungan Tenaga Kerja dan Instrumen-Instrumen Hukumnya*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008, hal 117.

berat seperti mencuri atau menggelapkan uang milik perusahaan atau melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan pekerjaan. Selama ini, alasan PHK karena kesalahan berat itu diatur dalam pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini pernah diajukan judicial review ke Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi dalam putusannya menyatakan bahwa kesalahan berat yang dituduhkan kepada buruh harus dibuktikan terlebih dulu oleh putusan peradilan pidana di pengadilan umum. Selain itu PHK tidak sukarela juga bisa terjadi lantaran buruh melanggar perjanjian kerja, PKB atau PP. Perusahaan yang juga sedang melakukan peleburan, penggabungan dan atau perubahan status, memiliki opsi untuk mempertahankan atau memutuskan hubungan kerja. Maka dari itu, untuk konteks PHK tidak sukarela ini, hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh baru berakhir setelah ditetapkan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tidak demikian dengan PHK yang sukarela.²³

Menurut literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan , yaitu sebagai berikut:

- a. PHK oleh majikan /pengusaha, yaitu PHK oleh pihak pengusaha terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu.

²³ Ibid, hal 205

- 1) PHK setelah melalui surat peringatan (SP) pertama, kedua, dan ketiga (Pasal 161 ayat (3)).
- 2) PHK oleh pengusaha yang tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) karena adanya perubahan status penggabungan dan peleburan perusahaan (Pasal 163 ayat (2)).
- 3) PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) bukan karena perusahaan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (2)).
- 4) PHK karena mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (3)).
- 5) PHK atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan dilaporkan pengusaha (kepada pihak yang berwajib) melakukan “kesalahan” dan (ternyata) tidak benar (Pasal 169 ayat (3)).
- 6) PHK karena pengusaha (orang-perorangan) meninggal dunia Pasal 61 ayat (4)).
- 7) PHK oleh pekerja/buruh, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
- 8) PHK karena pekerja/buruh mengundurkan diri (Pasal 162 ayat (2)).
- 9) PHK karena pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan oleh adanya perubahan status, penggabungan,

peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 ayat (1)).

10) PHK atas permohonan pekerja/buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan "kesalahan" dan (ternyata) benar (Pasal 169 ayat (2)).

11) PHK atas permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total-tetap) akibat kecelakaan kerja (Pasal 172).²⁴

b. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.

1) PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (1)).

2) PHK karena pekerja /buruh meninggal (Pasal 166).

3) PHK karena memasuki usia pensiun (Pasal 167 ayat (5)).

4) PHK karena berakhirnya PKWT pertama (154 huruf b kalimat kedua).

c. PHK oleh pengadilan (PPHI), yaitu PHK oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.

1) PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165).

²⁴Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hal.10

2) PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68).

3) Karena berakhirnya perjanjian kerja (154 huruf b kalimat kedua).²⁵

Pekerja mengundurkan diri karena berbagai hal diantaranya pindah kerja ke tempat lain, berhenti karena alasan pribadi, dll. Pekerja dapat mengajukan pengunduran diri kepada perusahaan tanpa paksaan/intimidasi tapi pada prakteknya, pengunduran diri kadang diminta paksa oleh pihak perusahaan meskipun Undang-Undang melarangnya. Untuk mengundurkan diri, pekerja harus memenuhi syarat :

- a. Pekerja wajib mengajukan permohonan selambatnya 30 hari sebelumnya.
- b. Pekerja tidak memiliki ikatan dinas.
- c. Pekerja tetap melaksanakan kewajiban sampai mengundurkan diri.²⁶

Pekerja yang mengajukan pengunduran diri hanya berhak atas kompensasi uang pisah, uang penggantian hak cuti dan kesehatan dan biaya pengembalian ke kota asal penerimaan. Akan tetapi Undang – Undang tidak mengatur hak apa saja yg diterima pekerja yang mengundurkan diri, semua itu diatur sendiri oleh perusahaan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja yang berhenti karena kemauan sendiri tidak mendapat uang pesangon ataupun uang penghargaan, beda halnya dengan pekerja yang

²⁵Ibid, hal 37

²⁶Ibid, hal 57

diPHK. Pekerja mungkin mendapatkan uang kompensasi lebih bila diatur lain lewat perjanjian kerja.

Pekerja yang habis masa kontraknya adalah pekerja yang hubungan kerjanya telah berakhir seperti yang tertera dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Apabila pekerja tidak melanggar peraturan perusahaan dalam pelaksanaan PKWT ini, maka PHK yang terjadi termasuk kategori putus demi hukum. PHK semacam ini tidak mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan maupun uang penggantian hak.²⁷

Perhitungan uang pesangon yang ditetapkan berdasarkan pasal 156 ayat 2 Undang – Undang no. 13 tahun 2003 adalah :

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun = 1 bulan upah
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun = 2 bulan upah
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun = 3 bulan upah
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun = 4 bulan upah
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun = 5 bulan upah
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 6 bulan upah

²⁷Ibid, hal 73

- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun = 7 bulan upah
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun = 8 bulan upah
- i. Masa kerja 8 tahun atau lebih = 9 bulan upah

Perhitungan uang penghargaan berdasarkan pasal 156 ayat 3 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut :

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 2 bulan upah
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun = 3 bulan upah
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun = 4 bulan upah
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun = 5 bulan upah
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun = 6 bulan upah
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun = 7 bulan upah
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun = 8 bulan upah
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih = 10 bulan upah.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.²⁸

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- a. Upah pokok
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari saku yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila saku harus dibayar pekerja dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak diatur mengenai “hak pesangon” bagi pekerja yang mengundurkan diri secara

²⁸Danny H. simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Pustaka Yustisia cetakan pertama, Jakarta, 2007, hal 89

sukarela. Hak pesangon yang dimaksud disini adalah uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Namun, bagi karyawan yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri hanya berhak atas Uang Penggantian Hak (Pasal 162 ayat (1) UU No.13/2003).

Berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No.13/2003, Uang Penggantian Hak meliputi :

- a. Hak cuti tahunan yang belum diambil (belum gugur) saat timbulnya di masa tahun berjalan, perhitungannya: $1/25 \times (\text{upah pokok} + \text{tunjangan tetap}) \times \text{sisa masa cuti yang belum diambil}$.
- b. Biaya ongkos pulang ke tempat (kota) dimana diterima pada awal kerja (beserta keluarga).
- c. Uang penggantian perumahan/pengobatan 15%* dari UP dan UPMK (berdasarkan Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada para Kepala Dinas yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan No. 600/MEN/SJ-HK/VIII/2005 tanggal 31 Agustus 2005). Uang ini tidak didapatkan bagi yang resign (mengundurkan diri secara sukarela), karena faktor perkaliannya (yakni Uang pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja) nihil. Sehingga: $15\% \times \text{nihil} = \text{nol}$.

Hal-hal lain yang timbul dari perjanjian (baik dalam perjanjian kerja, dan/atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama), seperti bonus, insentif dan lain-lain yang memenuhi syarat. Hak Penggantian Hak di atas hanya dapat diperoleh jika syarat dan ketentuan mengenai pengunduran diri (resign) dipatuhi dan/atau dipenuhi. Maksudnya hak atas

Uang Penggantian Hak hanya dapat diberikan jika syarat dan ketentuan mengenai pengunduran diri sudah dijalankan sesuai ketentuan. Walaupun pengusaha dapat melepaskan haknya jika pekerja menyimpang dari ketentuan dimaksud, khususnya mengenai jangka waktu 30 hari sebelum benar-benar off (tidak lagi aktif bekerja) atau melepaskan haknya atas ikatan dinas.²⁹

B. Tinjauan umum tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

1. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja

Beberapa tulisan dibidang ketenagakerjaan sering kali dijumpai adagium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”³⁰, pekerja /buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja /buruh perusahaan tersebut tidak akan pula bisa ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.

Menyadari akan pentingnya pekerja /buruh bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Guna menjaga keselamatan dan menjalankan pekerjaan pekerja/buruh wajib mendapatkan perlindungan terhadap tenaga kerja, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar

²⁹ Sendjun H. anulang, *Pokok-pokok Pengupahan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cetakan ketiga, Rineka Cipta, Jakarta, 2011, hal 45

³⁰Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hal. 83.

Pekerja /buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³¹

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku di perusahaan.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja /buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.³²

Pekerja/buruh yang mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pihak pekerja/buruh, pengusaha juga mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi yaitu :

³¹Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hal.53.

³²Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hal 60

- a. Membayar upah kepada buruh (Pasal 1602)
- b. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja (Pasal 1602)
- c. Memberikan cuti/libur (Pasal 1602 v)
- d. Mengurus perawatan/pengobatan buruh (Pasal 1602 x)
- e. Kewajiban lain yang dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, drngan syarat tidak melanggar 3 hal seperti di atur dalam (Pasal 1337 KUHP)
- f. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68)
- g. Melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat 1)
- h. Membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat 2)

Menurut H. Zainal Asikin Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu :

- a. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya. Atau suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja /buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja /buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Pengertian lain bahwa perlindungan

ekonomis adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja /buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan ini disebut juga dengan kesehatan kerja.

- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan atau suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja /buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja³³

Ketiga jenis perlindungan kerja diatas akan diuraikan sebagai berikut :

- a. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan diatas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh “semaunya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruhnya sebagai makhluk Tuhan yang

³³Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal. 76

mempunyai hak asasi. Hal ini disebabkan beberapa alasan sebagai berikut :

- 1) Aturan-aturan yang termuat didalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan masyarakat.
- 2) Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.

Jadi dalam hal ini jelas kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja /buruh dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaanya dalam hal pekerja /buruh melakukan pekerjaanya.

b. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja /buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja /buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

- 1) 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 kecelakaan kerja.

- 2) Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.
- 3) 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.

c. Jaminan Sosial

Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Pengertiannya dalam arti luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan /atau pemerintah yaitu :

- 1) Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha dibidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial.
- 2) Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai bantuan sosial.

- 3) Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain- lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana sosial.
- 4) Usaha-usaha dibidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditunjuk untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangun dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis, digolongkan dalam asuransi sosial.³⁴

Penyelenggaraan program 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. “Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga kerja No. 3 Tahun 1992 Pasal 10”.

Pengertian diatas jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa

³⁴Zaeni Asyhadie, op.cit., Hal. 119

uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan sosial sekarang lebih dikenal dengan nama Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJSK).

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJSK merupakan lembaga yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia menurut Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011. Sesuai Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, BPJSK merupakan badan hukum nirlaba. Pada tahun 2011, ditetapkanlah UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang ini, tanggal 1 Januari 2014, PT Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJSK (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan. BPJSK-lah yang menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Jaminan sosial tenaga kerja ini adalah amanat dari UUD 1945 Pasal 34 ayat (2) yang berbunyi "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Selanjutnya pada akhir tahun 2004, lahir pula Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang melengkapi UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Jumlah peserta dan anggota yang ditanggung oleh JKN adalah 5 orang dalam satu keluarga peserta BPJSK. Kelima anggota tersebut adalah peserta itu sendiri, satu istri atau suami yang sah, ditambah tiga anak (anak kandung/ anak tiri/ anak angkat yang sah).

Untuk anak yang ditanggung mempunyai ketentuan :

1. Belum menikah
2. Belum bekerja
3. Belum berusia 21 tahun atau belum berusia 25 tahun bagi anak yang masih melanjutkan pendidikan formal.

Apabila peserta JKN memiliki anggota lebih dari lima orang, maka tetap dapat mengikutsertakan anggota keluarga yang lain (anak keempat, orang tua, mertua, saudara kandung/ ipar, asisten RT, dan lain-lain), dengan membayar iuran tambahan. Adapun besarnya iuran tambahan yang harus dibayarkan untuk peserta yang bekerja adalah 1% dari gaji atau upah perbulan dan ditanggung oleh peserta yang bersangkutan. Sedangkan untuk peserta bukan pekerja, adalah sebagai berikut :

1. Rp 25.000 tiap orang perbulan dengan pelayanan di ruang perawatan kelas tiga.
2. Rp 42.500 tiap orang perbulan dengan pelayanan di ruang perawatan kelas dua.
3. Rp 59.500 tiap orang perbulan dengan pelayanan di ruang perawatan kelas satu.

Menurut Imam Soepomo bahwa pengertian perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah penjagaan agar pekerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Perlindungan hukum tersebut meliputi perlindungan terhadap waktu kerja, perlindungan sistem pengupahan, istirahat, dan cuti.³⁵ Perlindungan sistem pengupahan merupakan aspek perlindungan yang sangat berpengaruh dalam semangat kerja bagi para tenaga kerja, Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja /buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang pengusaha wajib membayar upah itu.³⁶

Bunyi Pasal 1 dan 2 Undang- undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di sebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 tahun 1999 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memeberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar

³⁵Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 2000, hal

³⁶*Ibid*, hal 298

hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.³⁷

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak diterangkan secara jelas mengenai pengertian perlindungan hukum bagi pekerja, namun dilihat dari tujuan Undang-Undang itu sendiri yang tercantum dalam pasal 4 huruf (c) dimana bahwa tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, maka perlindungan hukum bagi pekerja dapat diartikan sebagai suatu usaha pemenuhan kebutuhan dan keperluan pekerja baik bersifat jasmani maupun bersifat rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktifitas dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pada prinsipnya perlindungan hukum tidak membedakan dari segi ras, agama ataupun jenis kelamin system pemerintah Negara sebagaimana yang telah di cantumkan dalam penjelasan UUD 1945 diantaranya menyatakan prinsip “Indonesia adalah Negara yang berdasarkan atas hukum (rechstaat) dan pemerintah berdasar atas system konstitusi (hukum dasar)” elemen pokok Negara hukum adalah pengakuan dan perlindungan hukum terhadap “*fundamental rights*” (tiada Negara hukum tanpa pengakuan dan perlindungan terhadap *fundamental rights*). Dalam hal ini Undang-Undang Dasar Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 menyebutkan

³⁷Lalu Husni, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal 130

bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Terkait dengan perlindungan hukum tersebut maka tenaga kerja juga berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum. “Tujuan perlindungan hukum tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tentunya akan timbul hambatan-hambatan serta apa saja yang berkaitan dengan perwujudan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini adanya banyak aspek yang akan menghambat perwujudan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, antara lain prosedur pelaksanaan yang tidak sesuai dengan ketentuan serta hubungan pengusaha dan tenaga kerja dalam perwujudan pelaksanaan perlindungan hukum.

Mengingat kedudukan tenaga kerja yang lebih rendah dari pengusaha maka perlu adanya campur tangan dari pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Indonesia merupakan Negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga negaranya sesuai dengan yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 alenia ke-4, oleh karena itu upaya hukum berdasarkan Pancasila berarti pengakuan dan perlindungan akan harkat dan martabat manusia atas dasar nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, permusyawaratan, serta keadilan sosial. Nilai-nilai tersebut melahirkan pengakuan dan perlindungan hak

asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah Negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.³⁸

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

Perselisihan hubungan kerja menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja /buruh atau serikat pekerja /serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja /serikat buruh dalam satu perusahaan. Menurut ketentuan diatas yang menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial sebagai akibat dari tidak adanya kesamaan pendapat antara pekerja dan pengusaha yang berada dalam suatu hubungan kerja.

Sebelum istilah sengketa tenaga kerja, perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yaitu Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 pasal 1 ayat (1) huruf c yaitu, perselisihan perburuhan ialah pertentangan antara pengusaha atau perkumpulan pengusaha dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja dan atau keadaan perburuhan.

³⁸Zaenal Azikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*Cet. V, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hal 95.

Selain itu, perselisihan ketenagakerjaan adalah pertentangan antara pengusaha atau perkumpulan pengusaha dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan ketenagakerjaan. Dengan perselisihan dimaksudkan, perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian tidak memenuhi isi perjanjian atau peraturan dan menyalahi ketentuan hukum.

Mengenai perselisihan hak-hak di bidang ketenagakerjaan ada dua badan instansi yang berwenang menyelesaikannya yaitu Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Perselisihan ketenagakerjaan itu sendiri dapat diselesaikan secara damai oleh mereka yang berselisih sendiri baik tanpa maupun dengan bantuan pihak ketiga atau tidak secara damai. Penyelesaian sengketa secara sukrela biasanya dimulai dengan tuntutan dari pihak organisasi buruh kepada pihak pengusaha mengenai misalnya kenaikan upah. Tuntutan ini pertama-tama harus diselesaikan kedua belah pihak dengan jalan perundingan atau mediasi. Hasil perundingan bila merupakan persetujuan dapat disusun menjadi suatu perjanjian perburuhan menurut ketentuan dalam Undang-undang.³⁹

Tiap perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan perundingan dan oleh yang berselisih harus disampaikan surat kepada pegawai ketenagakerjaan. Pemberitahuan ini dipandang sebagai permintaan kepada pegawai ketenagakerjaan untuk memberikan perantaraan guna mencari

³⁹ Djumadi, *Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan*, Radjawali Pers, Jakarta, 2005, hal 60

penyelesaian dalam perselisihan tersebut. Perantaraan yang wajib diberitahukan itu dimulai dengan mengadakan penyeldikan tentang duduk perkara perselisihan dan sebab-sebabnya.⁴⁰

Penanganan perselisihan hubungan Industrial yang terjadi di Perusahaan memerlukan penanganan yang tepat dan hati-hati. Langkah utama yang wajib dilakukan dalam penanganan timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial adalah melakukan klarifikasi permasalahan guna mengetahui duduk perkara yang sebenarnya untuk meminimalkan resiko Ketenagakerjaan yang berlarut-larut yang merugikan baik Perusahaan maupun Karyawan yang bersangkutan.

Hal yang perlu diperhatikan oleh Perusahaan sebelum memutuskan untuk melakukan tindakan penyelesaian adalah dengan melakukan klarifikasi terhadap alasan dan faktor penyebab terjadinya Perselisihan. Langkah klarifikasi ini sangat penting dilakukan untuk menghindari dampak Penyelesaian yang dapat merugikan perusahaan baik kerugian secara finansial (*financial risk*) maupun kerugian atas nama baik perusahaan (*name risk*). Langkah tersebut di atas sangat perlu diperhatikan terutama terhadap perselisihan Hubungan Industrial yang berakhir dengan langkah PHK oleh perusahaan.

Macam-Macam perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang No. 2 tahun 2004 adalah sebagai berikut :⁴¹

⁴⁰ Ibid, hal 90

⁴¹ Ibid, hal 135

- 1) Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 2) Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial hampir sama dengan penyelesaian masalah lainnya yaitu melalui luar pengadilan dan dalam pengadilan. Penyelesaian di luar pengadilan membutuhkan pihak lain sebagai mediator jika menyelesaikannya melalui mediasi, atbitrator jika melalui atbitrase, dan lain-lain. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun

2004 tentang Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja, perselisihan dapat diselesaikan dengan cara :

1) Penyelesaian melalui Bipartit

Adalah penyelesaian Perselisihan yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mufakat oleh Karyawan atau yang mewakili dengan Pengusaha atau yang mewakili yang dilakukan antara pengusaha dengan karyawan tanpa melibatkan pihak lain.

2) Penyelesaian melalui Mediasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral dari pihak Disnakersostrans, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial, namun bilamana tidak ditemukan kata sepakat maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis, bila anjuran diterima maka para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui pengadilan yang sama.

3) Penyelesaian melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan undang-undang PHI adalah pegawai

perantara swasta bukan dari Disnakertranssebagaimana mediasi) dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam hal terjadi kesepakatan maka akan dituangkan kedalam perjanjian bersama dan akan didaftarkan ke pengadilan terkait, namun bila tidak ada kata sepakat maka akan diberi anjuran yang boleh diterima ataupun ditolak, dan terhadap penolakan dari para pihak ataupun salah satu pihak maka dapat diajukan tuntutan kepada pihak lain melalui pengadilan hubungan industrial.

4) Penyelesaian melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan hubungan industrial atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan yang dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh menteri.

5) Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri berdasarkan hukum acara perdata.

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan tingkat pertama dan terakhir terkait perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh, namun tidak terhadap perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja karena masih diperbolehkan upaya hukum ketingkat kasasi bagi para pihak yang tidak puas atas keputusan PHI, serta peninjauan kembali ke Mahkamah Agung bilamana terdapat bukti-bukti baru yang ditemukan oleh salah satu pihak yang berselisih.⁴²

⁴²Ibid, hal 150

BAB III

METODE PENELITIAN

Menurut Kartini Kartono, metodologi berasal dari bahasa Yunani yaitu *methodos* yang berarti jalan sampai, *meta* dan *hodos* berarti jalan. Metodologi penelitian ialah cara-cara berpikir dan berbuat yang dipersiapkan dengan baik untuk mengadakan penelitian dan untuk mencapai suatu tujuan penelitian.⁴³ Penelitian merupakan suatu sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan baik dari segi teoritis maupun praktis. Penelitian merupakan suatu bagian pokok dari ilmu pengetahuan yang bertujuan untuk lebih mendalami segi kehidupan.⁴⁴

Metode penelitian hukum mempunyai ciri-ciri tertentu yang merupakan identitasnya, karena ilmu hukum dapat dibedakan dari ilmu-ilmu pengetahuan lain. Besar kemungkinan bahwa para ilmuwan dari ilmu-ilmu tertentu dari luar ilmu hukum menganggap penelitian hukum bukan merupakan suatu penelitian yang bersifat ilmiah.⁴⁵ Penelitian selalu menggunakan beberapa metode yang bertujuan untuk mencari kebenaran obyektif terhadap permasalahan yang diteliti.

Proses dalam melaksanakan penelitian merupakan hal yang penting untuk mengetahui permasalahan yang terjadi, selanjutnya dapat berkembang menjadi suatu gagasan teori baru yang merupakan proses yang tidak ada habisnya. Metode

⁴³Kartini kartono, *Pengantar Metodoogi Riset Sosial*, Mandar Maju, Bandung, 1996, hal 20

⁴⁴Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI, Pres, Jakarta, 1986, hal 3

⁴⁵Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hal 1

penelitian yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini adalah :

A. Metode Pendekatan

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah, metode pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian yang hanya dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang bersifat hukum dan disebut juga penelitian kepustakaan.⁴⁶ Yuridis normatif yang juga disebut penelitian hukum yang doktrinal biasanya hanya dipergunakan sumber-sumber data sekunder saja, yaitu peraturan perundangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan pendapat para sarjana hukum terkemuka.⁴⁷ Penelitian ini di fokuskan pada bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Magelang.

B. Bahan Penelitian

Bahan penelitian memerlukan sumber-sumber penelitian yang disebut bahan hukum, baik bahan hukum primer maupun sekunder.⁴⁸ Bahan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

Adapun pengertian dari data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut :

⁴⁶Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hal 264

⁴⁷Soerjono dan H. Abdurrahman, *Metode Penelitian; Suatu Pemikiran dan Penerapan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, hal 56

⁴⁸Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal 47

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian di lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Data sekunder, di peroleh dari penelitian kepustakaan dengan cara mengadakan penelitian terhadap bahan hukum.⁴⁹ Bahan hukum yang diteliti dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.
 - a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat, dalam penelitian ini bahan hukum primer berupa :
 - 1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
 - 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu Keputusan Menteri No. Kep 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Waktu Tertentu
 - 4) UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, literature, artikel yang berhubungan dengan penelitian ini.

C. Spesifikasi Penelitian

⁴⁹Amirudin dan Zaenal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Edisi pertama, Catatan Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hal 30-32

Spesifikasi dalam penelitian ini ialah deskriptif analisis, yaitu dengan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, akurat terhadap suatu obyek yang ditetapkan untuk menemukan sifat-sifat, karakteristik-karakteristik serta faktor-faktor tertentu, dimulai dari faktor dan teori yang umum yang dipublikasikan terhadap data yang diperoleh untuk menjawab permasalahan, dan kemudian dianalisis dalam bentuk laporan penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek pengamatan atau obyek penelitian. Oleh karena banyaknya obyek yang menjadi populasi maka tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan sehingga peneliti mengambil sampel.

2. Sampel

Pengertian sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasinya. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah para pekerja tidak tetap Universitas Muhammadiyah Magelang. Penentuan sampel tersebut didasarkan pada metode *non-random sampling* atau *purposive sampling*, artinya tidak semua unsur dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Pemilihan sampel didasarkan pada cirri-ciri khusus yang mempunyai hubungan dengan permasalahan penelitian.⁵⁰ Kemudian dari sampel yang telah

⁵⁰Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1998, hal 127

ditentukan, penulis menentukan responden yang dapat mendukung penelitian ini, di antaranya :

- a. Pekerja tidak tetap Universitas Muhammadiyah Magelang
- b. Universitas Muhammadiyah Magelang
- c. Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Magelang
- d. PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) Kota Magelang

E. Alat Penelitian

1. Studi Kepustakaan

Melalui studi pustaka, penulis mempelajari, mengolah dan menelaah bahan-bahan hukum, baik literatur maupun perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini guna mendapatkan landasan teori yang akan digunakan untuk membahas permasalahan.

2. Wawancara / Interview

Wawancara / Interview adalah suatu proses interaksi dan komunikasi, yaitu cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung kepada responden. Penelitian ini menggunakan metode wawancara terarah yaitu peneliti menggunakan daftar pertanyaan yang bersifat terbuka. Metode ini diharapkan responden dapat menanggapi pertanyaan peneliti berdasarkan pendapat dan pengetahuannya secara relevan dalam ruang lingkup permasalahan yang diteliti diperoleh data yang akurat dari pertanyaan yang diajukan.

F. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian baik data primer maupun sekunder, selanjutnya diolah dan dianalisa dengan analisa kualitatif yang dilaksanakan melalui tahapan-tahapan pengumpulan data dan mengklasifikasikan. Analisa kualitatif adalah suatu tata cara penulisan yang menghasilkan data deskriptif analitif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan juga perilaku yang nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.⁵¹

Semua data baik data yang diperoleh dari lapangan maupun yang diperoleh dari kepustakaan kemudian disusun dan diolah secara sistematis untuk dianalisa dan hasil analisa tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi.

⁵¹ Ibid, hal 225

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Magelang, menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Magelang belum sesuai Undang-Undang ketenagakerjaan, penerimaan gaji pokok belum sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Magelang dan jaminan berupa BPJSK belum mereka peroleh, serta belum ada kontrak kerja yang menjamin hak dan kewajiban keberadaan mereka sehingga memang belum sesuai dengan ketentuan Undang-Undang. Terdapat kekeliruan dalam pembebanan keuangan, yaitu adanya subsidi silang yaitu berupa pembelian alat-alat kebersihan, obat-obatan dan dana santunan jika salah satu perkerja atau keluarga mereka sakit /terkena musibah yang dibebankan pada mereka. Tentunya hal tersebut tidak boleh dilakukan UMMGL, mereka harus mendapatkan haknya penuh tanpa diambil sedikitpun dan seharusnya dana yang digunakan untuk subsidsi silang itu bukan dari gaji mereka, namun dari UMMGL.
2. Masalah yang timbul di Universitas Muhammadiyah Magelang adalah masih ada pekerja tidak tetap UMMGL yang bekerja ditempat lain, karena gaji yang diterima belum sesuai dengan UMR.

C. Saran

1. Bagi Universitas Muhammadiyah Magelang

Meningkatkan perlindungan hukum yang lebih baik dan optimal terutama pada jaminan kesehatan melalui BPJSK bagi para tenaga kerja tidak tetap, pemberian gaji yang sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), UMM harus segera membuat kontrak kerja supaya jelas keberadaan pekerja tidak tetap tersebut guna pengoptimalan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang tidak merugikan kedua belah pihak, dihimbau agar ketika terjadi perselisihan tenaga kerja di Universitas Muhammadiyah Magelang, harus selalu diupayakan penyelesaian di luar pengadilan dahulu dengan menggunakan prinsip musyawarah mufakat dan dengan memperhatikan ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan.

2. Bagi Pemerintah

Dalam hal ini Disnakersostrans harus lebih Intensif dalam melakukan pengawasan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja khususnya tenaga kerja tidak tetap baik di instansi maupun non instansi, pemerintah juga diharapkan menjadi jembatan dan menengahi perselisihan yang terjadi antara tenaga kerja dan pemberi kerja agar tidak ada tindakan kewenangan yang dapat merugikan salah satu pihak, pemerintah harus memberikan sanksi yang tegas kepada pihak pemberi kerja yang tidak melakukan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tidak tetap.

3. Bagi Perkerja Tidak Tetap Universitas Muhammadiyah Magelang

Para pekerja tidak tetap UMMGL diwajibkan mematuhi segala peraturan yang ada di UMMGL agar memperoleh hak-haknya sebagai pekerja, dan menjauhi segala tindakan yang dapat menyebabkan perselisihan antar tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Bambang Sunggono, 1998, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Basani situmorang et, 2012, *Compendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, Badan Pembina Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusiaan RI, Jakarta.
- Benggolo.2007, *Tenaga Kerja dan Pembangunan*, Yayasan Jasa Karya, Jakarta.
- Boediono, 2006, *Kamus Praktis Modern Bahasa Indonesia*, PT. Bintang Indonesia, Jakarta.
- Danny H. simanjuntak, 2007, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Pustaka Yustisia cetakan pertama, Jakarta.
- Dian Octaviani Saraswati, 2015, *Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Terhadap tenaga Kerja di Perusahaan tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan*, Tesis Mahasiswa Universitas Diponegoro.
- Djumadi, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan*, Radjawali Pers, Jakarta.
- Fenny Natalia Khoe, *Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 Nomor 1, Surabaya.
- Imam Soepomo, 2007, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Irwansyah, 2011, *Hubungan Kerja Karyawan Kontrak*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Kartini kartono, 1996, *Pengantar Metodoogi Riset Sosial*, Mandar Maju, Bandung.
- Koko Kosidin, 2009, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Perjanjian Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung.

- Lalu Husni, 2002, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Payaman Simanjuntak, 2005, *Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sendjun H Manululang, 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta.
- Subijanto, 2011, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, Jakarta.
- Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Soerjono Soekanto, 2005, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Soejono Soekanto, 2010. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penanggulangan Bencana*, Bandung: Alfabeta.
- Surayin, 2007, *Tanya Jawab Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Yrama Widya, Bandung.
- Suwarto, 2000, *Perlindungan Tenaga Kerja, Kebijakan dan Implementasinya*, CV. Armico, Bandung.
- Tim, 2006, *Modul KNEI Terbuka*. FE UNS, Surakarta.
- Yusuf Sofie, 2008, *Perlindungan Tenaga Kerja dan Instrumen-Instrumen Hukumnya*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Zainal Asikin, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zainudin Ali, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

B. PERATURAN

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu

Keputusan Menteri No. Kep 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Waktu Tertentu

Peraturan Daerah Kabupaten Magelang No.16 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang