

HUKUM

KETENAGAKERJAAN

Dr. Syamsul, S.H., M.Kn.

Dr. Serlika Aprita, S.H., M.H.



HUKUM KETENAGAKERJAAN

HUKUM KETENAGAKERJAAN

Dr. Syamsul, S.H., M.Kn.
Dr. Serlika Aprita, S.H., M.H.



HUKUM KETENAGAKERJAAN

© Penerbit Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI)

Penulis:

Dr. Syamsul, S.H., M.Kn.
Dr. Serlika Aprita, S.H., M.H.

Editor: Yudi Umara, M.Pd.

Cetakan Pertama: Agustus 2024

Cover: Tim Penyusun

Tata Letak: Tim Kreatif PRCI

Hak Cipta 2024, pada Penulis. Diterbitkan pertama kali oleh:

Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia
ANGGOTA IKAPI JAWA BARAT

Pondok Karisma Residence Jalan Raflesia VI D.151
Panglayungan, Cipedes Tasikmalaya – 085223186009

Website: www.rcipress.rcipublisher.org
E-mail: rumahcemerlangindonesia@gmail.com

Copyright © 2024 by Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia
All Right Reserved

- Cet. I –: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2024
Dimensi : 14,8 x 21 cm

ISBN 978-623-448-990-3

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk dan dengan
cara apapun tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang
Hak Cipta Pasal 72

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta
Pasal 72

Barang siapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling sedikit 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta terkait sebagai dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT atas taufik dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan buku ini tepat pada waktunya. Shalawat serta salam semoga tercurahkan untuk jujungan Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa menyebarkan risalah Islam kepada umatnya. Buku “HUKUM KETENAGAKERJAAN” menekankan pada penguasaan hukum positif yang terkait dengan aspek ekonomi, sosial dan politik. Materi yang diajarkan meliputi pengertian, sifat dan hakekat Hukum Ketenagakerjaan, perencanaan ketenagakerjaan, hubungan kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial, jaminan keselamatan kerja, kebebasan berserikat buruh serta perlindungan buruh atau pekerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Materi tersebut diorientasikan dalam kerangka pemahaman permasalahan dan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Pemahaman dilakukan melalui analisis kebijakan ketenagakerjaan pemerintah.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa penulisan buku ini masih jauh dari sempurna. Masukan, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan demi

kesempurnaan buku ini pada kesempatan yang akan datang. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat kepada kita semuanya dan menganugerahkan rahmatNya atas semua bantuan dan doa kepada penulis selama proses penulisan buku ini.

Palembang, Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
BAB 1 TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN	1
A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	1
B. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum di Indonesia	1
C. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan.....	2
D. Subjek dan Objek Hukum Ketenagakerjaan	4
E. Asas Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	6
F. Lingkup dan Pengaturan Operasional Hukum Ketenagakerjaan	8
 BAB 2 PIHAK-PIHAK YANG TERKAIT DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN	 11
A. Pekerja Atau Buruh.....	11
B. Serikat Pekerja Atau Serikat Buruh	12
C. Pemberi Kerja Atau Pengusaha	13
D. Organisasi Pengusaha.....	15
E. Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit.....	18
F. Dewan Pengupahan	21
G. Pemerintah.....	22

BAB 3 PERJANJIAN KERJA.....	24
A. Perjanjian Kerja.....	24
B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	25
C. Peraturan Perusahaan	26
D. Perjanjian Kerja Bersama.....	28
E. Outsourcing.....	30
 BAB 4 SEJARAH DAN POLITIK HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA	 33
A. Sejarah Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan	33
B. Politik Ketenagakerjaan di Indonesia	43
C. Politik Hukum Ketenagakerjaan dalam Sejarah Pemerintahan di Indonesia.....	46
D. Ketentuan Ketenagakerjaan.....	49
E. Tujuan Hukum Lahirnya Perundang-Undangan Ketenagakerjaan/Perburuhan	50
F. Buruh Mendukung Demokrasi Terpimpin (1959- 1966).....	51
 BAB 5 SUMBER HUKUM KETENAGAKERJAAN	 52
A. Pengertian Sumber Hukum Ketenagakerjaan	52
B. Hierarchy Tata Urutan Peraturan Perundang – Undangan	57
C. Asas-Asas Perundang-Undangan Hukum Ketenagakerjaan	61

BAB 6 PERJANJIAN KERJA, PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DAN PERATURAN PERUSAHAAN	63
A. Perjanjian Kerja.....	63
B. Perjanjian Kerja Sama (PKB)	74
C. Peraturan Perusahaan.....	78
 BAB 7 PENGUPAHAN KERJA	83
A. Pengertian Pengupahan Tenaga Kerja.....	83
B. Asas Pengupahan.....	84
C. Doktrin Pengupahan Tenaga Kerja	84
D. Kebijakan dan Pengaturan Perundang - undangan Pengupahan Tenaga Kerja	86
E. Jenis-Jenis Upah.....	88
F. Sistem Pembayaran Upah	89
G. Perbandingan Sistem Pengupahan Pekerja di Beberapa Negara	93
H. Kebijakan Upah dan Pengawasan Upah.....	95
I. Sistem Pembayaran Upah Layak Terhadap Pekerja Untuk Menciptakan Keadilan	99
 BAB 8 WAKTU KERJA, WAKTU ISTIRAHAT DAN WAKTU LIBUR	101
A. Waktu Kerja	101
B. Sejarah Waktu Kerja.....	102
C. Jam Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	103

D. Waktu Istirahat.....	105
E. Waktu Libur	108
F. Cuti dan Istirahat Panjang.....	108
G. Sanksi Bagi Pengusaha yang Tidak Memberikan Hak Libur Karyawan.....	109
 BAB 9 JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA.....	 111
A. Hakikat dan Landasan Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja	111
B. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	116
C. Kebijakan Internal Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	120
 BAB 10 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3).....	 122
A. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	122
B. Esensi Pengaturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	123
C. Peran Perusahaan Dalam Pengaturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	124
D. Dampak Positif Esensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	125
E. Tangung Jawab Para Pihak Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	126
 BAB 11 BURUH BEKERJA LUAR NEGERI.....	 130
A. Pengaturan Tenaga Kerja Indonesia Bekerja di Luar Negeri.....	130
B. Kemajuan Serikat Pekerja atau Buruh.....	132

C. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Kerja Di Luar Negeri	136
D. Buruh Indonesia Kerja Di Luar Negeri	139
E. Pembinaan Sumber Daya Manusia Yang Belum Memadai.....	140
F. Mekanisme Penempatan dan Pemulangan TKI	143
 BAB 12 SERIKAT PEKERJA ATAU SERIKAT BURUH	148
A. Latar Belakang Perkembangan Serikat Pekerja atau Buruh.....	148
B. Sejarah Perkembangan Serikat Pekerja atau Buruh.....	149
C. Pengertian dan Tata Cara Pembentukan Serikat Pekerja atau Buruh	150
D. Fungsi Serikat Pekerja atau Buruh Beserta Hak dan Kewajiban	152
E. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja atau Buruh.....	153
F. Sebagai Wakil dalam Memperjuangkan Kepemilikan Saham	159
 BAB 13 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	160
A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	160
B. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	163
C. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.....	165
D. Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Kerja	169
E. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja	173
F. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja.....	175

BAB 14 PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	179
A. Pengertian dan Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	179
B. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan	181
C. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial.....	185
D. Pemeriksaan Tingkat Kasasi	185
 BAB 15 PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA ATAU BURUH	 189
A. Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja atau Buruh	189
B. Macam – Macam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja atau Buruh	192
C. Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja	192
D. Koordinasi Antar Instansi	194
E. Prinsip Non Diskriminasi	195
F. Perlindungan melalui Perjanjian Kerja.....	196
G. Perlindungan Jaminan Asuransi.....	198
 BAB 16 HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA	 200
A. Pengertian Hubungan Industrial Pancasila	200
B. Fungsi Hubungan Industrial Pancasila	201
C. Sarana Hubungan Industrial Pancasila	202

D. Landasan Hubungan Industrial Pancasila.....	204
E. Tujuan dari Hubungan Industrial Pancasila.....	205
F. Asas Hubungan Industrial Pancasila	206
 BAB 17 KELEMBAGAAN KETENAGAKERJAAN	 209
A. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Ketenagakerjaan Indonesia.....	 209
B. Organisasi Perburuhan Internasional.....	211
C. Organisasi Keburuhan Nasional.....	214
 DAFTAR PUSTAKA.....	 215
TENTANG PENULIS.....	220

BAB 1

TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.¹

B. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum di Indonesia

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam tata hukum Indonesia terletak dibidang hukum administrasi/tata negara, hukum perdata, dan hukum pidana.,hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaan muncul perselisihan yang tidak dapat mereka

¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Rajawali Pers, 2012, hlm. 35.

selesaikan. Selain itu, fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi daripada yang diawasi (pekerja-pengusaha).²

Terdapat dua hal yang harus diperhatikan ketika melihat kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam hukum administrasi, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan negara dan bagaimana perannya. Subjek hukum dalam penyelenggaraan negara terdapat tiga hal, yaitu pejabat, lembaga, dan warga negara. Dalam hal ini, pejabat adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi. Peranannya berkaitan dengan menjalankan fungsi negara dalam pembuatan peraturan atau pemberian izin (*bestuur*), bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi dan bagaimana hukumnya.³

C. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama

²Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Bandung: Sinar Grafika, 2009. hlm. 14

³Sayid Mohammad Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2017, hlm. 120

tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedudukan buruh dan majikan atau antara pengusaha dengan pekerja berbeda dengan kedudukan antara penjual dan pembeli. Antara penjual dan pembeli sama kedudukannya, antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidaknya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis, kedudukan buruh adalah bebas tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak sama.⁴

Pada hakikatnya, kedudukan buruh berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (*unskilllabour*).⁵ Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga kerja yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Buruh dianggap faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.

⁴Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003, hlm. 6.

⁵Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hlm. 9.

D. Subjek dan Objek Hukum Ketenagakerjaan

1. Subjek Hukum Ketenagakerjaan

a. Pekerja

Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah. (Pasal 1 Angka 3 UU Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan). Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain. (Pasal 1 Angka 11 UU Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional). Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.” (Pasal 1 Angka 8 UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat).

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian mengenai pekerja tersebut diatur dalam pasal 1 angka (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengertian yang dimaksud dalam Undang-Undang diatas merupakan pengertian yang umum dan maknanya luas, itu berarti pekerja adalah semua orang yang bekerja kepada siapa saja, baik itu kepada perorangan, kepada badan hukum atau badan lainnya dengan menerima imbalan atau upah dalam berbagai bentuk apapun. Upah atau imbalan dalam berbagai bentuk apapun dalam pengertian tersebut perlu ditegaskan, karena selama ini upah selalu diidentikkan dengan uang, padahal penerimaan upah atau imbalan yang

diterima pekerja ada juga yang berbentuk barang, itu artinya penerimaan upah atau imbalan yang diterima pekerja tidak selalu dalam bentuk uang. Sudikno Mertokusumo dalam bukunya yang berjudul “Menegal Hukum Suatu Pengantar”, terdapat salah satu hak yaitu hak relatif yang didalamnya berisi aturan mengenai hak seseorang untuk menuntut atau menagih haknya. Kewajiban adalah batas dan beban dalam melakukan sesuatu , artinya bahwa Pengusaha dan Pekerja mempunyai hak yang harus didapatkan dan kewajiban yang masing-masing harus dipenuhi.

Hak pekerja adalah serangkaian Hak Asasi Manusia (HAM) dan sekumpulan hak yang diatur dalam perundang-undangan yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan antara si pekerja dengan pengusahanya. Hak pekerja tersebut selalu didapat atau diperoleh dari Undang-undang yang mengatur pekerja atau buruh. Secara umum didalam Undang-undang tersebut mengatur tentang hak pekerja yang berhubungan dengan perundingan gaji, kemanfaatan, dan keselamatan pekerja. Salah satu hal yang utama didalam hak pekerja yaitu hak untuk membentuk sebuah persatuan. Perundingan pekerja secara berkelompok atau kolektif diperbolehkan dalam suatu persatuan kerja dengan pengusaha, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan upah atau gaji ahli dan peningkatan keadaan tempat pekerja dengan yang lebih baik. Hak pekerja tersebut, pekerja juga diperbolehkan pengurusan atau pengawalan pekerja dengan pemberian hak kepada pekerja untuk menentukan suara dalam suatu keputusan dasar.

b. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menjalankan perusahaan, dengan memberikan pekerjaan kepada orang lain dan

pemberian imbalan dalam bentuk upah atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh si pekerja.

Organisasi Buruh atau Serikat Pekerja

Organisasi buruh atau serikat pekerja merupakan alat utama bagi buruh atau pekerja yang berfungsi sebagai pelindung dan untuk memperjuangkan kedudukan pekerja dalam memperbaiki nasib.

2. Objek Hukum Ketenagakerjaan

Objek Hukum Ketenagakerjaan yaitu segala sesuatu yang menjadi tujuan diberlakukannya Hukum Ketenagakerjaan.

Yang menjadi objek Hukum Perburuhan:

1. Sanksi hukum yang terlaksana dengan baik yang bersifat administratif maupun sanksi pidana akibat dari pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Undang-undang.
2. Ganti rugi yang terpebuhi bagi pihak yang dirugikan, akibat dari adanya wanprestasi atau ingkar janji yang dilakukan oleh pihak lain, dalam perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

E. Asas Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

1. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh

sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional. Khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata.

2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Manulang, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah:

- 1) Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- 2) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.⁶

Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- 3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

⁶ Neni Sri Imaniyati, Panji Adam Agus Putra, *Hukum Bisnis dilengkapi dengan Kajian Hukum Bisnis Syariah*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2017, hlm. 333.

3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata). Disamping itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah, karenanya hukum ketenagakerjaan bersifat publik, baik yang terkait dengan aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana. Lebih lanjut, Budiono membagi sifat hukum ketenagakerjaan menjadi dua, yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif.⁷ Hukum bersifat *imperatif* atau *dwingenrecht* (memaksa hukum) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Adapun hukum bersifat fakultatif atau *regelendrecht* atau *aanvullendrecht* (hukum yang mengatur atau melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya.

F. Lingkup dan Pengaturan Operasional Hukum Ketenagakerjaan

Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan Logemann berpendapat bahwa lingkup berlakunya suatu hukum ialah suatu bidang atau keadaan dimana kaidah hukum itu berlaku. Ada 4 ruang lingkup operasional hukum ketenagakerjaan berdasarkan teori tersebut, antara lain :

⁷*Ibid.*, hlm. 334

a. Lingkup Laku Pribadi

Hal ini berhubungan erat dengan apa atau siapa yang dibatasi oleh kaidah suatu hukum. Siapa saja pihak-pihak yang dibatasi oleh kaidah hukum yang mengatur mengenai ketenagakerjaan atau suatu hukum yang mengatur perburuhan, ialah :

- 1) Perusahaan atau Pengusaha
- 2) Pekerja atau Buruh
- 3) Pemerintah atau Penguasa

b. Lingkup Laku Menurut Wilayah

Berkaitan dengan suatu kejadian atau peristiwa hukum yang oleh kaidah hukum dibatasi.

c. Lingkup Laku Menurut Waktu

Mengenai pengaturan mengenai kapan waktu suatu peristiwa atau kejadian tertentu diatur oleh kaidah hukum.

d. Lingkup Waktu Menurut Hal Ikhwal

Berhubungan dengan suatu apapun dari kaidah jika hal tersebut menjadi objek pengaturan. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 diterangkan bahwa hukum Ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan tentang segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Dari pengertian tersebut diketahui bahwasanya hukum ketenagakerjaan meliputi 3 hal yaitu sebagai berikut:

- a. Sebelum masa kerja
- b. Selama masa kerja
- c. Sesudah masa kerja

Undang Undang Ketenagakerjaan kita mengacu pada pengertian hukum Ketenagakerjaan yang lebih luas ditinjau dari hal tersebut.

BAB 2

PIHAK-PIHAK YANG TERKAIT DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Pekerja Atau Buruh

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸ Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam ketentuan Pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, "Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.⁹ Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa, "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang

⁸ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003, hlm.13.

⁹ *Ibid.* hlm.14.

yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

B. Serikat Pekerja Atau Serikat Buruh

Serikat pekerja terdiri dari dua kata yaitu Serikat dan Pekerja. Serikat dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) yaitu kumpulan, perhimpunan dan gabungan. Pekerja dalam KBBI yaitu kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan (diperbuat). Dengan demikian, pekerja dapat diartikan sebagai orang yang melakukan suatu kegiatan dimana kegiatan tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Definisi Serikat Pekerja adalah Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. (Pasal 1 angka 17 UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 1 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja).¹⁰

Serikat pekerja dibentuk berdasarkan kedudukan pekerja yang lemah sehingga membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Keberadaan serikat pekerja ialah sebagai penyambung aspirasi pekerja yang mengalami masalah ataupun ketidakadilan dalam bekerja di perusahaan ataupun diluar perusahaan. Kebebasan berserikat dan berkumpul termuat dalam konvensi ILO tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi, 1948 (No.87) telah diratifikasi dan dituangkan dalam UU No. 18 Tahun 1956.

¹⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, hlm.22.

Konvensi No. 87 dimaksudkan secara keseluruhan untuk melindungi kebebasan berserikat terhadap kemungkinan campur tangan pemerintah. Konvensi No. 98 ditunjukan untuk mendorong pengembangan penuh mekanisme perunding kolektif sukarela.¹¹ Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa serikat pekerja adalah suatu wadah yang terorganisasi dengan baik guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja. Sehingga di sinilah peran serikat pekerja muncul, menyalurkan aspirasi anggotanya mengalami masalah ataupun ketidakadilan dalam bekerja di perusahaan ataupun diluar perusahaan.

C. Pemberi Kerja Atau Pengusaha

Pengusaha menurut Mardiasmo, merupakan orang pribadi atau badan dalam bentuk apapun yang dalam kegiatan usaha atau pekerjaannya menghasilkan barang, mengimpor barang, mengekspor barang, melakukan usaha perdagangan, memanfaatkan barang tidak berwujud dari luar daerah pabean, melakukan usaha jasa termasuk mengekspor jasa atau memanfaatkan jasa dari luar pabean.¹² Pengusaha atau juga disebut pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 Angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

¹¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm. 79.

¹² Mardiasmo, 2008, *Perpajakan*, Edisi Revisi, Andi Offset, Yogyakarta, hlm. 36

Menurut Pasal 1 Angka 5 UU Ketenagakerjaan, pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf "a" dan "b" yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Dalam Pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang atau pemilik perusahaan).¹³

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja

¹³*ibid* hlm. 39

tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.¹⁴

Menurut Dumairy, yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbedakarena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehinggabatasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja atau buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.¹⁵

D. Organisasi Pengusaha

¹⁴Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 3

¹⁵ Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta :Ghalia Indonesia. Hlm 12-13