

TESIS

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN
TENAGA KERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI PADA
PERUSAHAAN DI KOTA PEKANBARU
(Studi Pada PT. Tamako Raya Perdana)**

Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum (M.H)

OLEH :

JON RAKHMAD AGANMAR

NPM : 191022121

PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

TESIS

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN
TENAGA KERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI PADA
PERUSAHAAN DI KOTA PEKANBARU**

NAMA : JON RAKHMAD AGANMAR
NOMOR MAHASISWA : 191022121
BIDANG KAJIAN : HUKUM BISNIS

**TELAH DIPERIKSA DAN DISETUJUI OLEH DOSEN PEMBIMBING
UNTUK DIPERTAHANKAN DALAM SIDANG TESIS**

Dosen Pembimbing I Tanggal, Juli 2021

Prof. Dr. THAMRIN S, S.H,M. Hum

Dosen Pembimbing II Tanggal, 02 Juli 2021

Dr. SURIZKI FEBRIANTO, S.H, M.H

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. SURIZKI FEBRIANTO, S.H, M.H

BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS

Telah dilaksanakan Bimbingan Tesis Terhadap :

Nama : JON RAKHMAD AGANMAR
NPM : 191022121
Bidang kajian utama : Hukum Bisnis
Pembimbing I : Prof. Dr. Thamrin S, S.H,M. Hum
Pembimbing II : Dr. Surizki Febrianto, S.H, M.H
Judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI PADA PERUSAHAAN DI KOTA PEKANBARU

Tanggal	Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Pembimbing I	Pembimbing II
Juli 2021			

Pekanbaru, 02 Juli 2021
Mengetahui:
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau

Prof. Dr. H. Yusri Munaf., S.H., M.Hum

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JON RAKHMAD AGANMAR
NPM : 191022121
Program Studi : Ilmu Hukum
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 13 Juni 1974
Alamat Rumah : Jl. Payung Sekaki RT. 004 RW. 012 Kel.
Rejosari Kec. Tenayan Kota Pekanbaru.
Judul Tesis : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KERJA
YANG MENGUNDURKAN DIRI PADA
PERUSAHAAN DI KOTA PEKANBARU

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak dibuatkan oleh orang lain, serta sepengetahuan saya tesis ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Untuk itu bila dikemudian hari Tesis ini terbukti hasil karya orang lain atau hasil mencontek Tesis / karya ilmiah orang lain (plagiat), saya siap untuk memperbaikinya. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 02 Juli 2021

Yang Menyatakan

JON RAKHMAD AGANMAR

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Kuasa atas segala rahmat yang diberikan- Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Yang Mengundurkan Diri Pada Perusahaan Di Kota Pekanbaru”** tanpa halangan suatu apapun.

Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Melalui kata pengantar ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan, sehingga Tesis ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih terutama penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.C. L Selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Program Magister Ilmu Pemerintahan Pasca Sarjana Universitas Islam Riau.
2. Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau, semoga ditangan bapak banyak terdidik kader-kader ilmu pemerintahan yang berguna bagi Bangsa dan Agama.

3. Bapak Prof. Dr. Thamrin S, S. H, M. Hum, Selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan-masukan demi kesempurnaan penulisan penelitian ini.
4. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H, M.H, pembimbing II selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
5. Terima kasih kepada Seluruh Dosen dan staf Karyawan TU Magister Ilmu Pemerintahan Pascasarjana Universitas Islam Riau, baik yang pernah menjadi pengajar dan pendidik serta seluruh Dosen yang ada di Pasca Sarjana yang telah mendidik dan mengajarkan saya.
6. Istri dan anak-anak saya tercinta yang selalu memberi doa dan dorongan secara moril kepada penulis, juga memberikan semangat dan motivasi yang sangat luar biasa.

Akhirnya penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti kepada para pembaca.

Pekanbaru, April 2021

Penulis

Jon Rakhmad Aganmar

DAFTAR ISI

BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Masalah Pokok.....	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian.....	8
2. Kegunaan Penelitian	9
D. Kerangka Teori.....	10
1. Teori Ketenagakerjaan.....	10
2. Teori Perlindungan Hukum	12
E. Konsep Operasional.....	14
F. Metode Penelitian.....	15
1. Objek Penelitian	17
2. Jenis Penelitian	17
3. Populasi dan Sampel	19
4. Informan Penelitian	20
5. Jenis dan Sumber Data.....	22
6. Teknik Pengumpulan Data.....	24
7. Penarikan Kesimpulan	26
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	27
A. Kajian Pustaka	27
1. Konsep Pemerintahan.....	29
2. Teori Pengawasan	31
3. Konsep Tenaga Kerja	35
4. Hukum Ketenagakerjaan.....	42
5. Kesempatan Kerja.....	54

6.	Jaminan Sosial Tenaga Kerja	55
7.	Dasar Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	68
8.	Hak dan Kewajiban Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	71
9.	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	73
B.	Upaya Hukum	
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN		78
A.	Perlindungan Hukum Hubungan Kerja	78
1.	Peraturan Perusahaan (PP) PT. Tamako Raya Perdana dalam mengatur hubungan kerja	78
2.	Berakhir dan Beralihnya Perjanjian Kerja	81
B.	Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	84
1.	Peraturan Perusahaan (PP) PT. Tamako Raya Perdana dalam Mengatur Pemutusan Hubungan Kerja	93
C.	Konsep Ideal Dalam Perlindungan Hukum dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). 99	
BAB IV PENUTUP		103
A.	Kesimpulan	103
B.	Saran	105
DAFTAR PUSTAKA		110

ABSTRAK

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia dapat timbul dan terus berkembang hingga menjadi rumit sehingga memerlukan penanganan yang serius, menyeluruh serta berkesinambungan. Dalam proses pembangunan tersebut akan banyak terjadi indikasi pergeseran nilai atau aturan yang dapat dilanggar dalam pelaksanaannya. Untuk menghadapi proses pergeseran nilai dan pelanggaran aturan yang dapat terjadi maka pengawasan ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dalam upaya mencegah, menjaga, serta membantu permasalahan tenaga kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien sehingga langkah-langkah antisipatif dari para pihak yang berkaitan dapat dilakukan dengan baik.

Masalah pokok pada penelitian ini adalah Bagaimana penyimpangan yang dilakukan perusahaan dalam memenuhi hak dan kewajiban pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela. Upaya apa yang dilakukan dalam perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja yang mengundurkan diri pada perusahaan. Bagaimana aspek perlindungan hukum dari pemerintah terhadap hak dan kewajiban pekerja yang mengundurkan diri pada perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian: penelitian observasi (*observational research*) yang dilakukan dengan cara *survey* yaitu dengan penelitian secara langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa wawancara. Dan penelitian ini bersifat *deskriptif*, yaitu memberikan gambaran secara jelas dan terperinci dari masalah pokok yang diteliti.

Diperlukannya perlindungan pekerja adalah untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa pemberlakuan perbedaan terhadap ras, jenis dan kelamin. Pemberlakuan hal yang sama terhadap penyandang cacat dan kewajiban pemberian hak dan kewajiban yang berwujud perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, Dalam menghadapi masalah-masalah tersebut tenaga kerja yang sejatinya adalah salah satu engine utama dalam berputarnya roda perekonomian sering berada pada Pihak yang tidak terlindungi hak dan kepentingannya. Perlindungan terhadap tenaga kerja dapat dikupas tuntang dalam Undang- Undang No.13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dengan segala klasifikasi dan detail terhadap pengusaha maupun tenaga kerja. Harus adanya Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja Sebagai contoh jaminan sosial tenaga kerja yang suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko yang dialami tenaga kerja.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum, PHK

ABSTRACT

Employment problems in Indonesia can arise and continue to develop until they become complex so that they require serious, comprehensive and sustainable handling. In the development process, there will be many indications of shifts in values or rules that can be violated in its implementation. To deal with the process of shifting values and violations of rules that can occur, labor inspection is needed in an effort to prevent, maintain, and assist labor problems that are carried out effectively and efficiently so that anticipatory steps from the parties concerned can be carried out properly.

The main problem in this study is how the deviations made by the company in fulfilling the rights and obligations of workers who resign voluntarily. What efforts are being made in legal protection of the rights and obligations of workers who resign from the company. How is the legal protection aspect from the government on the rights and obligations of workers who resign from the company.

The research method used in this research is research: observational research which is carried out by means of a survey, namely by direct research to the research location using data collection tools in the form of interviews. And this research is descriptive, which provides a clear and detailed description of the main problem under study.

The need for worker protection is to get a job and a decent living without discrimination against race, sex and gender. The same thing applies to people with disabilities and the obligation to provide rights and obligations in the form of legal protection for workers. In dealing with these problems, the workforce, which is actually one of the main engines in the spinning of the economy, is often in the hands of parties whose rights and interests are not protected. . Protection of workers can be discussed in Law No. 13 of 2013 concerning Manpower with all classifications and details for employers and workers. There must be protection of basic rights of workers. For example, social security for workers is a form of protection provided workers and their families against the various risks experienced by the workforce.

Keywords: Employment, Legal Protection, Layoffs

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja di Indonesia adalah penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang angkanya cukup tinggi. Tingginya angka dan indikasi ini bisa dilihat pada masih banyaknya jumlah pengangguran di Indonesia serta kurang dan minimnya kesempatan kerja yang disediakan. Tetapi sebagai Negara berkembang, Indonesia saat ini tengah melakukan percepatan pembangunan di segala bidang dan salah satunya tenaga kerja mempunyai peranan penting yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu tentang ketenagakerjaan.

Tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan, kedudukan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional. Sebagai negara berkembang Indonesia dalam hal ini pemerintah pusat bahkan daerah membuka jalur investasi bagi perusahaan dalam negeri maupun perusahaan luar negeri untuk melakukan aktivitas usaha di Indonesia, maka didalam sebuah perusahaan tersebut dibutuhkan tenaga kerja yang biasa di sebut buruh.

Di Indonesia permasalahan tenaga kerja ini sangatlah banyak, karena permasalahan para tenaga kerja atau buruh ini yang bermuara pada masalah dapur, dan perut manusia itu sendiri maka dari itu permasalahan tenaga kerja atau buruh juga menjadi permasalahan di berbagai negara di belahan dunia, di Indonesia

sendiri permasalahannya cukup kompleks, mulai dari pekerja anak di bawah umur, upah atau gaji yang tidak layak, pesangon yang tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku, PHK sepihak, pelanggaran kebebasan berserikat, banyaknya pekerja formal yang belum diikutkan ke BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dan lain sebagainya. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak¹.

Maka dari itu pemerintah selaku pemegang kekuasaan tertinggi wajib melindungi hak-hak dari tenaga kerja tersebut. Pemerintah harus membuat kebijakan atau peraturan yang dapat memenuhi semua hak-hak dari rakyatnya terkhusus para tenaga kerja. Hak-hak tenaga kerja atau buruh tersebut terpenuhi diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan para tenaga kerja ikut terangkat dan semua itu harus diikat oleh kebijakan yang dirumuskan oleh pemerintah Indonesia.

Berkaitan dengan tugas dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dimaksud untuk persamaan persepsi, sinergi dan optimalisasi pengawasan ketenagakerjaan diamanatkan dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Pasal 6 ayat (1) bahwa “Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat menyelenggarakan

¹ Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Bidang Norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013, hlm 238, 2014

Rapat Koordinasi Tingkat Nasional yang dihadiri oleh seluruh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun².

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang³.

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia dapat timbul dan terus berkembang hingga menjadi rumit sehingga memerlukan penanganan yang serius, menyeluruh serta berkesinambungan. Dalam proses pembangunan tersebut akan banyak terjadi indikasi pergeseran nilai atau aturan yang dapat dilanggar dalam pelaksanaannya. Untuk menghadapi proses pergeseran nilai dan pelanggaran aturan yang dapat terjadi maka pengawasan ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dalam upaya mencegah, menjaga, serta membantu permasalahan tenaga kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien sehingga langkah-langkah antisipatif dari para pihak yang berkaitan dapat dilakukan dengan baik. Namun di sisi lain, tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu instrumen dalam pembangunan nasional. Tenaga

² Buku Panduan Rapat Koordinasi Nasional Pengawasan Ketenagakerjaan, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, hlm 2, 2018

³ Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, hlm 155, 2012

kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai salah satu komponen pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan itu. Dengan demikian perlu adanya perlindungan terhadap hak - haknya. Pertanyaan yang muncul kemudian adalah masih adakah hak tenaga kerja apabila tenaga kerja tersebut mengundurkan diri dari suatu perusahaan.

Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat⁴.

Kesejahteraan ialah hak setiap tenaga kerja, akan tetapi kesejahteraan bukan hanya dimaknai menjadi hal yang harus diberikan kepada salah satu pihak saja, namun pengusaha maupun pekerja sama-sama memiliki hak untuk menjadi sejahtera. Pada konteks hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, harus memuat syarat - syarat kerja yang mendukung dalam tercapainya sebuah kesejahteraan. Melalui syarat kerja tersebut kemudian diatur mengenai hak dan kewajiban dari masing - masing pihak baik pekerja maupun pengusaha untuk menciptakan pola hubungan kerja dalam bingkai Hubungan Industrial yang harmonis. Dengan perkembangan ekonomi yang pesat serta kemajuan teknologi dan industri telah menghasilkan beragam jenis barang dan jasa yang variatif, sehingga konsumen pada akhirnya dihadapkan pada berbagai jenis pilihan. Usaha tersebut dilakukan dengan berbagai cara yang berbeda antara satu negara dengan

⁴ Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, hlm 168, 2012

negara yang lainnya. Di Indonesia, upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat dituangkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Dari tujuan pembentukan Negara Indonesia terkandung cita-cita mulia yaitu menciptakan masyarakat yang adil dan makmur. Berkaitan dengan hal itu, adil dan makmur merupakan dua pasangan yang tidak terlepas dalam falsafah masyarakat Indonesia.

Seringkali masalah yang terjadi pada pekerja dikarenakan tidak pastinya perlindungan terhadap perlindungan hukum pada tenaga kerja. Sementara perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak - hak dasar para pekerja dan menjamin kesempatan, serta menghindarkan dari perlakuan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

Aspek hubungan kerja yang diatur di dalam Peraturan Perusahaan (PP) tidak menjadi aspek hubungan kerja di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB)⁵. Dengan kata lain, aspek hubungan kerja yang ada di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berbeda dengan aspek hubungan kerja yang ada di dalam Peraturan Perusahaan (PP). Meskipun ada satu aspek yang sama, yakni aspek Penerimaan Pekerja sebagai aspek dalam hubungan kerja di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), akan tetapi di dalam Peraturan Perusahaan (PP) aspek penerimaan pekerja masuk di dalam aspek yang menjelaskan tentang Pekerja.

⁵ *Ibid.*, hal. 178

Berakhirnya masa kerja seorang karyawan bisa diakibatkan banyak hal, dari mulai pengunduran diri atau *resign*, pensiun, atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari sisi perusahaan. Semua kondisi tersebut memiliki syarat masing - masing terutama mengenai pesangon yang diberikan kepada karyawan. Meskipun berhenti bekerja, adanya pesangon bisa dimanfaatkan oleh karyawan sebagai modal usaha, modal mencari kerja berikutnya, atau bahkan sebagai uang muka rumah. Meskipun memiliki kriteria tersendiri mengenai pengunduran diri dan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan, setiap perusahaan wajib mengikuti peraturan pemerintah mengenai hak uang pesangon, UMK.

PHK kepada pekerja/buruh oleh perusahaan sering kali menimbulkan adanya kesenjangan sosial oleh karena tidak cakupnya suatu perusahaan untuk memenuhi kriteria - kriteria PHK yang dijatuhkan kepada karyawannya. Perusahaan cenderung melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tentu saja akan merugikan para pekerja. Pada dasarnya, sebuah perusahaan harus memberikan perlindungan serta menjamin adanya kesejahteraan pada setiap karyawannya agar kemudian terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pihak perusahaan tanpa adanya tekanan - tekanan dalam bentuk apapun dari pihak yang cenderung lebih kuat (majikan/pengusaha) kepada pihak-pihak yang cenderung lebih lemah (Tenaga kerja).

Pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di dalam Peraturan Perusahaan (PP) menjelaskan mengenai perhitungan kompensasi, jenis perbuatan yang dapat dikenakan PHK, Ketentuan mendapatkan pesangon karena PHK dan Jenis Pemutusan Hubungan kerja oleh tenaga kerja atau pengunduran

diri dan karena meninggal dunia. Dalam persoalan ini, perlindungan tenaga kerja dalam kemungkinan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi lebih jelas. Perlindungan tersebut bukan hanya pada kepastian atas perbuatan apa saja yang dapat di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), akan tetapi juga perlindungan terhadap hak atau kompensasi yang harus diterima oleh tenaga kerja setelah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pengunduran diri dan meninggal dunia diatur tersendiri dalam Peraturan Perusahaan (PP). Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pengunduran diri menekankan pada prosedur permohonan pengajuan pengunduran diri 1(bulan) sebelum berakhirnya hubungan kerja. Selain hal tersebut, pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pengunduran diri terkait mengenai pemberian kompensasi berupa uang pisah. Pemberian kompensasi uang pisah pada dasarnya diberikan kepada tenaga kerja yang mengundurkan diri, namun Peraturan Perusahaan (PP) mengatur bahwa pemberian kompensasi tersebut akan gugur ketika tenaga kerja telah mendapatkan uang pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundang - undangan.

Tanggung jawab pemerintah untuk meningkatkan upaya perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pemerintah berkewajiban memenuhi hak-hak tenaga kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia.⁶

⁶ Prof. Thamrin, S.H., M.Hum, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, Hal.19

Dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah “Perlindungan Hukum Terhadap Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Yang Mengundurkan Diri Pada Perusahaan Di Kota Pekanbaru”.

B. Masalah Pokok

Melalui kegiatan observasi yang dilakukan oleh peneliti dan juga berdasarkan data-data faktual yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, terdapat beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan hal pengunduran diri karyawan di perusahaan sekalipun karyawan tersebut keluar dengan sukarela.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, perumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penyimpangan yang dilakukan perusahaan dalam memenuhi hak dan kewajiban pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela.
2. Upaya apa yang dilakukan dalam perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja yang mengundurkan diri pada perusahaan.
3. Bagaimana aspek perlindungan hukum dari pemerintah terhadap hak dan kewajiban pekerja yang mengundurkan diri pada perusahaan.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui penyimpangan yang dilakukan perusahaan dalam memenuhi hak dan kewajiban pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela di kota Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui Upaya apa yang dilakukan dalam perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja yang mengundurkan diri pada perusahaan.
- c. Untuk mengetahui perlindungan hukum dari pemerintah terhadap hak dan kewajiban pekerja yang mengundurkan diri pada perusahaan.

2. Kegunaan Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat membawa manfaat baik pada tataran teoritis akademis maupun pada hal praktis selain itu bisa melihat manfaatnya antara lain :

a **Manfaat Teoritis Akademis.**

Manfaat secara teoritis akademis diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan tentang aspek perlindungan hukum hak dan kewajiban karyawan yang mengundurkan diri pada perusahaan.

b **Manfaat Praktis.**

Manfaat praktis penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam upaya menyempurnakan pelaksanaan serta pengawasan perlindungan hukum hak dan kewajiban karyawan yang mengundurkan diri pada perusahaan.

D. Kerangka Teori

1. Teori Ketenagakerjaan

Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomi, sosial, politik dan hukum. Dimensi ekonomi pembangunan ketenagakerjaan mencakup penyediaan tenaga-tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, mengenai perluasan kesempatan kerja dilakukan dengan cara penciptaan lapangan pekerjaan. Usaha tersebut dilakukan melalui berbagai kebijakan, antara lain di bidang produksi, moneter, fiskal dan upah. Dari dimensi hukum, pembangunan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi para pihak yang terlibat.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Menurut Agus Dwiyanto manajemen dalam keorganisasian Pemerintah ini berarti adanya suatu pengendalian manusia itu sendiri dengan mengadakan fungsi manajemen itu sendiri yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pengkoordinasian dan pelaporan⁷.

Setelah sekian tahun bekerja, ada saatnya tenaga kerja meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan, termasuk mengundurkan diri. Namun, banyak dari para tenaga kerja yang belum sepenuhnya memahami apa saja hak-hak karyawan yang harus dipenuhi perusahaan setelah mereka mengundurkan diri.

⁷ Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Grafindo, Jakarta, 2018, hlm 50-51.

Pada dasarnya Undang - Undang Ketenagakerjaan melindungi hak-hak karyawan. Perbedaan utamanya, karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela tidak mendapatkan pesangon seperti karyawan yang mendapat pemutusan hubungan kerja (PHK), tetapi berhak atas Uang Penggantian Hak (UPH) dan penghargaan masa kerja (Uang Pisah) yang diatur lebih lanjut dalam peraturan perusahaan yang diatur pada pasal 108 UU NO.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Menurut Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan itu sendiri adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya⁸. Dan pengusaha wajib mengupayakan fasilitas kesejahteraan bagi para pekerjanya yang antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi. Pengusaha atau pun perusahaan juga wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta

⁸ Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Bidang Norma Kerja Perempuan dan Anak, hlm 475, 2011

memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh⁹.

Dalam pengertian teoritis, Hukum Ketenagakerjaan dipahami sebagai himpunan peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang berdasarkan pembayaran upah. Hukum ketenagakerjaan mengatur sejak dimulainya hubungan kerja, selama dalam hubungan kerja, penyelesaian perselisihan kerja sampai pengakhiran hubungan kerja. Dari berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada, dapat dicatat, ditinjau dari aspek perlindungan, hukum ketenagakerjaan mengatur perlindungan sejak sebelum dalam hubungan kerja, selama dalam hubungan kerja dan setelah kerja berakhir.

2. Teori Perlindungan Hukum

Semua orang dalam suatu negara selalu menginginkan hidup dalam keadilan dan persamaan hak dengan berpedoman pada peri kemanusiaan. Dengan demikian segala aspek kehidupan masyarakat harus ditatadengan seadil mungkin. Undang-undang yang ada adalah sarana penataan semua warga negara indonesia, dengan demikian haruslah disusun sedemikian rupa, sehingga dapat memenuhi norma keadilan.¹⁰

Perlindungan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja, telah pula mewarnai hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Organisasi

⁹ Manajemen Pendidikan Tindak Pidana Bidang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 114, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, 2015

¹⁰ Prof. Thamrin S, S.H., M.Hum, *Kumpulan Artikel Ilmiah*, sinta, Pekanbaru, Hal.78

ketenagakerjaan internasional dalam *International Labour Organisation* (ILO) menjamin perlindungan hak dasar dimaksud dengan menetapkan delapan konvensi dasar. Konvensi dasar tersebut dapat dikelompokkan dalam empat konvensi yaitu ¹¹:

1) kebebasan berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98); 2) larangan diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100, dan Nomor 111); 3) larangan kerja paksa (Konvensi ILO Nomor 29, dan Nomor 105); dan 4) perlindungan anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182). Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di tempat kerja, antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar itu, undang-undang ketenagakerjaan yang disusun kemudian, mencerminkan pula ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip tersebut.

Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama dalam memilih dan mengisi lowongan pekerjaan di dalam wilayah pasar kerja nasional, untuk memperoleh pekerjaan, tanpa diskriminasi karena jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, sesuai dengan minat, kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Setiap tenaga kerja mempunyai hak kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

¹¹ Kadek Agus Sadiwara, *Pengaturan Prinsip Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (TUPE) Dalam Dunia Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 4, 2015.

E. Konsep Operasional

Perlindungan adalah suatu perbuatan memperlindungi dimana di maksud perlindungan dalam penelitian ini adalah adanya jaminan perlindungan dari suatu peraturan hukum yang berlaku.¹²

Hukum adalah seluruh aturan tingkah laku berupa norma atau kaedah baik tertulis maupun tidak tertulis yang dapat mengatur dan menciptakan tata tertib dalam masyarakat, yang harus ditaati oleh setiap anggota masyarakatnya berdasarkan keyakinan dan kekuasaan hukum itu.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹³

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁴

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau

¹² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan X, Balai Pustaka, Jakarta, 2019, hlm, 360.

¹³ Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan, *loc cit*.

pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁵

F. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan tesis Program Magister Ilmu Hukum. Berdasarkan fenomena dan juga masalah – masalah yang telah peneliti jelaskan di latar belakang masalah ini, pengawasan dan perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban tenaga kerja yang mengundurkan diri pada perusahaan di kota Pekanbaru masih belum berjalan maksimal sesuai dengan Perundang – undangan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis dengan melakukan pendekatan empiris. Metode penelitian pendekatan empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum dilingkungan masyarakat¹⁶. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat maka metode penelitian hukum empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada di dalam suatu masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah.

Pada penelitian empiris direncanakan melakukan penelitian dengan cara kualitatif induktif eksplanatoris yaitu dengan cara mengamati kejadian-kegiatan atau fakta- fakta yang dianggap relevan dengan perihal penelitian lalu melakukan

¹⁵ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan, *loc cit.*

¹⁶ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2013, hal. 189

penelitian untuk dapat menjelaskan serta mengembangkan fakta sesuai dengan hukum yang sedang berlaku. Sehingga penelitian ini sebagai pendekatan pada masalah aspek hukum perlindungan hak dan kewajiban pekerja sesuai dengan peraturan yang sedang berlaku. Penggunaan metode dengan pendekatan ini dimaksudkan untuk memahami hubungan dan keterkaitan antara aspek-aspek hukum, dengan realitas empirik dalam masyarakat.

Untuk memperoleh data penelitian sesuai dengan maksud penelitian, maka data yang dikumpulkan melalui teknik :

1. Studi dokumen

Penelitian dilakukan secara bertahap melalui berbagai dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini yaitu terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier sebagaimana diuraikan di atas. Adapun dokumen – dokumen tersebut didapatkan dari sumber yang bisa dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan.

2. Studi lapangan

Cara ini dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara. Awal mula kepada responden diajukan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian beberapa butir dari pertanyaan tersebut diperdalam untuk mendapat keterangan lebih lanjut. Dengan demikian diharapkan diperoleh jawaban yang lengkap dan mendalam. Untuk responden nya dipilih pada orang tertentu yang mana kiranya dapat memberikan jawaban yang mendalam dan mampu memberikan hasil pada penelitian ini.

Data yang sudah berhasil dikumpulkan tersebut, selanjutnya dilakukan editing secukupnya untuk mengetahui apakah data tersebut sudah benar, lengkap dan atau masih ada kekurangan yang harus disempurnakan, selanjutnya disajikan dalam bentuk laporan tesis. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yaitu data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis, selanjutnya dianalisa guna mencari kejelasan terhadap masalah yang dibahas¹⁷.

1. Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah salah satu perusahaan yang ada dikota Pekanbaru, yaitu PT. Tamako Raya Perdana yang berlatar di jalan Karet No.160 Kota Pekanbaru. Perusahaan ini bergerak di bidang Kontraktor, Supplier dan Developer. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1990 akhir, dan kini telah menjadi salah satu perusahaan besar yang ada dikota Pekanbaru. Adapun di kota Pekanbaru sendiri kantor Perusahaan ini berpusat, sementara cabang nya ada di kota Jakarta dan Batam. Perusahaan ini mempekerjakan karyawan yang berjumlah ratusan orang, dan suasana kekeluargaan terasa begitu kental di PT. Tamako Raya Perdana. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah karena pelaksanaan dan perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban tenaga kerja yang mengundurkan diri belum maksimal.

2. Jenis Penelitian

Jenis – jenis penelitian secara garis besar digolongkan menjadi dua macam, yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Penelitian sendiri

¹⁹ *Ibid.*, hal. 12

memiliki ciri – ciri bersifat ilmiah, berkesinambungan dari peneliti terdahulu ke peneliti baru, memberikan kontribusi atau nilai tambah juga bersifat analitis.

Dilihat dari sifatnya, jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data seteliti mungkin tentang manusia atau keadaan dan gejala-gejala lainnya¹⁸. Sesuai dengan namanya, jenis penelitian deskriptif memiliki tujuan untuk memberikan deskripsi, penjelasan, juga validasi mengenai fenomena yang tengah diteliti. Dalam menggunakan jenis penelitian deskriptif, masalah yang dirumuskan harus layak untuk diangkat, mengandung nilai ilmiah, dan tidak bersifat terlalu luas. Tujuannya pun tidak boleh terlalu luas dan menggunakan data yang bersifat fakta dan bukan opini¹⁹. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif ini diharapkan akan ditemukan makna-makna yang tersembunyi dibalik obyek ataupun subyek yang akan diteliti, dengan demikian metode ini dapat menjangkau dua hal sekaligus yaitu dunia obyektif sebagai suatu konsep keseluruhan (*holistik*) untuk mengungkapkan rahasia sesuatu dilakukan dengan menghimpun informasi dalam keadaan sewajarnya (*natural setting*), mempergunakan cara kerja yang sistematis, terarah dan dapat dipertanggungjawabkan, artinya penelitian ini tidak hanya merekam hal-hal yang nampak secara eksplisit saja

¹⁸ Soeryono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2016, hal. 10.

¹⁹ *Ibid.*, hal. 12

bahkan harus melihat secara keseluruhan fenomena yang terjadi dalam masyarakat²⁰.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan objek yang hendak diteliti berdasarkan lokasi penelitian yang telah ditentukan sebelumnya²¹. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian untuk mempermudah peneliti dalam menemukan dalam penelitian²².

Untuk tercapainya maksud dan tujuan penelitian ini, maka yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Populasi dan Sampel

No		Klasifikasi Populasi	Populasi	Sampel	%
1.		Direktur PT. Tamako Raya Perdana	1	-	100%
2.		Kepala Divisi Sumber Daya Manusia PT. Tamako Raya Perdana	1	-	100%
3.		Kepala Divisi Keuangan PT. Tamako Raya Perdana	1	-	100%
3.		Pekerja	52	20	37%
		Jumlah	55 orang	20	-

Sumber: data lapangan Setelah diolah

²⁰ H. Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2014, hal. 175

²¹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm: 44.

²² *Ibid.*, hal. 45

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa adapun metode penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengambil setiap unsur populasi dan sampel secara keseluruhan dengan menggunakan metode sensus kepada Direktur, Kepala Divisi SDM dan Kepala Divisi Keuangan PT. Tamako Raya Kota Pekanbaru karena populasinya kecil, sehingga memungkinkan penulis menggunakan populasi secara keseluruhan sebagai responden.

Sedangkan kepada Pekerja maka penulis melakukan penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu dengan cara mengambil subjek yang didasarkan pada tujuan tertentu,²³ dengan ciri-ciri seperti keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar jumlahnya dan jauh letaknya serta dengan alasan mereka memiliki sifat dan karakter yang homogen atau pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dianggap relevan atau dapat mewakili objek yang akan diteliti.

4. Informan Penelitian

Informan adalah seseorang yang benar – benar mengetahui persoalan atau permasalahan tertentu yang darinya dapat diperoleh informasi yang jelas, akurat, dan terpercaya baik berupa pernyataan, keterangan, atau data – data yang dapat membantu dalam memahami persoalan atau permasalahan tersebut²⁴. Keterlibatan pihak lain dalam penelitian dalam hal ini yaitu

²³ *Ibid.*, hal. 52

²⁴ *Ibid.*, hal.

informan, haruslah sesuai dengan tujuan penelitian yang didapatkan, artinya tidak bisa dipilih secara asal – asalan, karena memerlukan teknik penentuan. Pada hakekatnya pada setiap metode penelitian yang dilakukan senantiasa bertujuan untuk menemui informasi baru ataupun gagasan baru dalam menjawab serangkaian pertanyaan dari rumusal masalah tentang bagaimana proses belajar, berperilaku, dan berfungsi dengan tujuan akhir yang bermanfaat bagi masyarakat²⁵. Adapun disini lain, terkait dengan peran orang – orang yang memberikan informasi kepada peneliti objek penelitian yang akan diteliti dikenal dengan nama informan.

Beberapa informan yang penulis temui dengan keikhlasan memberikan jawaban atas setiap pertanyaan yang diajukan, dan dengan penyampaian yang jelas dan baik, sehingga mampu menjadi referensi atas penelitian ini.

Tabel 1.2 Informan Penelitian

No	Informan Penelitian	Nama	Usia	Pendidikan	Jabatan
1	<i>Informan Utama</i>	Dasril, SE, MM	58 Tahun	S2	Direktur PT. Tamako Raya Perdana
2		Cohan, SE, Ak	55 Tahun	S2	Kepala Divisi Sumber Daya Manusia PT. Tamako Raya Perdana
3		Anik Kurniawati, SE	50 Tahun	S1	Kepala Divisi Keuangan PT. Tamako Raya Perdana
4	<i>Informan Tambahan</i>	APINDO			Kelompok atau serikat buruh

Sumber: data lapangan Setelah diolah

²⁵ *Ibid.*, hal.

5. Jenis dan Sumber Data

Sebagai sumber data penelitian ini didapat dari data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data utama yang diperoleh oleh peneliti melalui responden atau sampel.²⁶ Data ini dapat saja berasal dari masyarakat, pegawai instansi pemerintah, pegawai swasta dan dari sumber lainnya, yang terpenting data tersebut harus berhubungan langsung dengan pokok masalah. Sedangkan Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku literatur yang mendukung dengan pokok masalah yang dibahas, disamping itu juga dapat berupa skripsi, tesis, disertasi, jurnal, surat kabar, makalah seminar dan lain-lainnya²⁷.

Dalam penelitian ini, untuk menentukan sampel penelitian, dihadapkan pada masalah populasi. Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, populasi atau *universe* adalah seluruh obyek atau seluruh individu atau seluruh gejala atau seluruh kejadian atau seluruh unit yang akan diteliti²⁸. Mengingat banyaknya populasi maka penelitian tidak dapat dilakukan terhadap semua populasi di atas, sehingga diambil sampel untuk mewakili populasi. Caranya dengan *purposive sampling*, yaitu penarikan sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subjek didasarkan pada tujuan tertentu²⁹. Teknik ini biasanya dipilih karena alasan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar jumlahnya.

²⁶ Pedoman Penulisan Tesis Program Magister Ilmu Hukum, Universitas Riau, hlm 12

²⁷ *Ibid.*, hlm 12

²⁸ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum*, Galia Indonesia, Jakarta : 2013, halaman 14.

²⁹ *Ibid.*, hlm.

Untuk menentukan sampel berdasarkan tujuan tertentu haruslah dipenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Harus didasarkan pada ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu yang merupakan ciri-ciri utama populasi.
- b. Subjek yang diambil sebagai sampel harus benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat populasi;
- c. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan teliti dalam studi pendahuluan³⁰.

Sumber data pada penelitian yang berhubungan dengan pelaksanaan dan perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban tenaga kerja yang mengundurkan diri pada perusahaan PT. Tamako Raya Perdana seperti :

- a. Data Primer; yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari lokasi penelitian dengan cara hasil pertemuan *face to face* (tatap muka). Data primer yang dibutuhkan adalah data yang berhubungan dengan permasalahan pengunduran diri karyawan pada perusahaan PT. Tamako Raya Perdana.
- b. Data Sekunder; adalah merupakan data yang didapat dari berbagai sumber di perusahaan PT. Tamako Raya Perdana dan lingkungan serikat buruh yaitu

berupa dokumen, jurnal, catatan atau arsip yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 51

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Baik itu bisnis, pemasaran, humaniora, ilmu fisika, ilmu sosial, atau bidang studi atau disiplin lainnya, data memainkan peran yang sangat penting yang berfungsi sebagai titik awal masing-masing. Penelitian apapun hanya sebaik data yang mendorongnya, jadi memilih teknik pengumpulan data yang tepat dapat membuat semua perbedaan. Konsekuensi dari data yang dikumpulkan secara tidak benar meliputi :

- a. Ketidakmampuan untuk menjawab pertanyaan penelitian secara akurat.
- b. Ketidakmampuan untuk mengulang dan memvalidasi penelitian.
- c. Temuan yang menyimpang menghasilkan sumber daya yang terbuang.
- d. Menyesatkan peneliti lain untuk menemukan jalan investigasi tanpa hasil.
- e. Keputusan kompromi untuk kebijakan publik.
- f. Menyebabkan kerusakan pada subjek penelitian (misalnya manusia dan hewan).

Menurut Sugiyono pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai seting, berbagai sumber dan berbagai cara³¹ yaitu:

a. Teknik Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.

b. Teknik Dokumentasi

Dokumen yang dikumpulkan dalam penelitian ini berbentuk dokumen tulisan yang berupa monografi, peraturan dan kebijakan pemerintah terkait hukum hak dan kewajiban karyawan yang mengundurkan diri pada perusahaan.

c. Teknik Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Untuk mempermudah data yang dipertanggung jawabkan dalam penelitian ini, maka alat pengumpul data berupa³²:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan sarana yang dibutuhkan demi memperoleh keterangan dari pihak yang dijadikan sebagai responden yang mana

³¹ Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta. Bandung.

³² *Ibid.*, hlm.

keterangan tersebut dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan yang telah disediakan terlebih dahulu. Dimana pertanyaannya berbentuk pilihan yang akan diisi oleh setiap responden terpilih yang bisa dilakukan secara tertutup ataupun terbuka. Tergantung kepentingan yang penulis butuhkan.

- b. Wawancara adalah berupa informasi yang diperoleh melalui proses Tanya jawab secara tatap muka dengan responden, yaitu yang bertujuan untuk mencari data atau mendukung data.

Data yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner kemudian penulis kumpulkan dan klasifikasikan menurut bentuk dan sifatnya. Setelah terkumpul dan diolah kemudian disajikan dalam uraian kalimat. Selanjutnya dianalisis dan dihubungkan dengan teori dan pendapat para ahli serta peraturan perundang-undang berlaku.

7. Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan akhir secara induktif yaitu dari keadaan yang khusus kepada hal yang umum. yang khusus adalah peraturan perundang-undangan serta peraturan daerah yang disesuaikan pada lokasi tempat peneliti melakukan dalam penelitian baik berupa subjek dan objek penelitian sedangkan dalam kesimpulan³³.

³³ *Ibid.*, hlm.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Kajian Pustaka

Penggunaan teori memiliki kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian. Teori berfungsi untuk menjelaskan dan menjadi pedoman dalam penelitian. Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti telah menguraikan masalah – masalah yang diperoleh dari hasil observasi lapangan yang berkaitan dengan penelitian. Pada bab ini, peneliti mengkaji beberapa teori yang relevan dengan permasalahan penelitian sehingga akan diperoleh konsep penelitian yang jelas.

Pada dasarnya UU Ketenagakerjaan melindungi hak-hak karyawan. Perbedaan utamanya, karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela tidak mendapatkan pesangon seperti karyawan yang mendapat pemutusan hubungan kerja (PHK), tetapi berhak atas Uang Penggantian Hak (UPH) dan penghargaan masa kerja (Uang Pisah) yang diatur lebih lanjut dalam peraturan perusahaan yang diatur pada pasal 108 UU NO.11 Tahun 2020 tentang ketenagakerjaan.

Penelitian mengenai fungsi dan pelaksanaan perlindungan hukum hak dan kewajiban karyawan yang mengundurkan diri pada suatu perusahaan ini dikaji dengan menggunakan teori-teori dalam ruang lingkup ilmu pemerintahan, yaitu teori pengawasan, jurnal penelitian dan sumber lain sebagainya guna menguatkan dasar empiris pada penelitian ini.

Masalah kesempatan kerja semakin penting dan mendesak, karena diperkirakan pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Hal ini akan mengakibatkan tingkat pengangguran yang

semakin meningkat lebih-lebih dalam era krisis ekonomi dan moneter yang melanda Indonesia saat ini yang ditandai dengan penyerapan angkatan kerja yang sangat sedikit, tingginya angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), nilai tukar rupiah yang cenderung melemah. Dalam pengertian teoritis, Hukum Ketenagakerjaan dipahami sebagai himpunan peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang berdasarkan pembayaran upah. Hukum ketenagakerjaan mengatur sejak dimulainya hubungan kerja, selama dalam hubungan kerja, penyelesaian perselisihan kerja sampai pengakhiran hubungan kerja.

Dari berbagai peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan yang ada, dapat dicatat ditinjau dari aspek perlindungan, hukum ketenagakerjaan mengatur perlindungan sejak sebelum dalam hubungan kerja, selama dalam hubungan kerja dan setelah kerja berakhir. Bidang ketenagakerjaan itu sendiri, telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan“. Selanjutnya, Pasal 28D ayat (2) menyatakan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja“. Dari ketentuan kedua pasal tersebut, berarti kedudukan bidang ketenagakerjaan di Indonesia mempunyai landasan yuridis yang kuat karena telah diatur secara khusus dalam konstitusi.

Undang-undang dasar Republik Indonesia Tahun 1945 diatas, sebagai landasan Normatif mengandung makna ganda, yakni memberikan hak dasar kepada warga negara berupa pekerjaan dan penghidupan yang layak serta membebani

kewajiban kepada negara untuk memenuhinya. Namun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa negara belum mampu memenuhi hak dasar tersebut sepenuhnya.³⁴

Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama dalam memilih dan mengisi lowongan pekerjaan di dalam wilayah pasar kerja nasional, untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi karena jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, sesuai dengan minat, kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Setiap tenaga kerja mempunyai hak kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri³⁵.

1. Konsep Pemerintahan

Pemerintah berasal dari kata pemerintah, dan pemerintah berasal dari kata “perintah”. Kata “perintah” menurut C.F Strong “Pemerintah mesti memiliki kekuasaan militer, Legislatif dan Keuangan. Kemudian juga diilhami oleh teori Montesquieu (Trias Politika) yaitu Kekuasaan Eksekutif, Legislatif dan Yudikatif³⁶.

Pemerintah memiliki peran penting dalam pelaksanaan hukum atas hak dan kewajiban tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dengan adanya peran aktif pemerintah tentunya akan tercipta keadilan dan keharmonisan

³⁴ Prof. Thamrin, S.H., M.Hum, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, 2018, Hal.13

³⁵ Lihat Pasal 31 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³⁶ C.F Strong dalam Syaifiie Inu Kencana, 2015. Pengantar Ilmu Pemerintahan, hal 31.

antar pekerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Sebagai seorang tenaga kerja tentunya mereka juga berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum dari pemerintah. Maka dari itu, pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara RI Tahun 1945. Pembangunan tersebut dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur.

Investasi asing akan sulit masuk ke Indonesia tanpa adanya pengaturan yang jelas, misalnya perizinan antara pusat dan daerah dengan birokrasi yang rumit dan terus berubah - ubah tanpa bisa diprediksi oleh penanam modal. Aparatur hukum juga memiliki peran yang besar dalam menciptakan iklim yang kondusif untuk berinvestasi dengan menegakkan hukum dan peraturan perundang – undangan yang berlaku dan tidak mempersulit penanam modal dalam menjalankan usahanya. Kepastian hukum adalah adanya peraturan-peraturan dari negara penerima investasi yang diberlakukan bagi penanam modal, yang memberikan perlindungan hukum terhadap modal yang ditanamkan, terhadap penanam modal dan kegiatan usaha investor. Wujud kepastian hukum adalah peraturan dari pemerintah pusat yang berlaku umum di wilayah Indonesia. Selain itu dapat pula peraturan setempat yang dibuat oleh penguasa setempat yang hanya berlaku di daerahnya saja.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Menurut Agus Dwiyanto manajemen dalam keorganisasian Pemerintah ini berarti adanya suatu pengendalian manusia itu sendiri dengan mengadakan fungsi manajemen itu sendiri yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pengkoordinasian dan pelaporan³⁷. Pengusaha atau pun perusahaan juga wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh³⁸.

2. Teori Pengawasan

a Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Siagian dalam Syafi'i mengatakan pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya³⁹.

Pada umumnya penyelenggaraan organisasi publik seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang menjalankan tugas pengawasan ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan usaha maupun perusahaan yang ada aturan

³⁷ Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Grafindo, Jakarta, 2018, hlm 50-51

³⁸ Manajemen Pendidikan Tindak Pidana Bidang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 114, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia,

³⁹ Syafi'i, *Ilmu Administrasi Negara*, Jakarta, Rineka Cipta, 2018, Hal 60.

pemerintah didalamnya berjalan sesuai rencana dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b Tujuan Pengawasan

Tujuan pengawasan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan serta untuk menjamin penegakan hukum dan perlindungan tenaga kerja akan sulit dicapai bila tidak dilakukan perubahan dalam cara melakukan pengawasan⁴⁰. Dibutuhkan model pengawasan ketenagakerjaan yang meliputi kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan yang proaktif, memanfaatkan teknologi informasi yang sederhana, solid dan kuat untuk mendukung pekerjaan para pengawas ketenagakerjaan pada tahap pengumpulan dan analisis data, pelaporan, pemetaan dan penindakan atas ketidak patuhan pada norma K3.

Dalam instruksi Presiden Nomor 1 tahun 1989 menyatakan tujuan pengawasan adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan, kebijakan, rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang dilakukan oleh atasan langsung⁴¹. Pengawasan ketenagakerjaan sebagai upaya preventif untuk menghindari terjadinya sengketa melalui pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagaimana mestinya, karena pengawasan

⁴⁰ Syafi'i, *loc cit.*

⁴¹ Supriyono, 2010, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta, Rineka Cipta, Hal 160.

merupakan langkah preventif untuk melaksanakan kepatuhan. Tidak berjalannya pengawasan ini dengan baik bisa disebabkan karena terbatasnya sumber daya dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi.

c **Konsep Pengawasan**

Negara, sebagai satu unsur *governance*, di dalamnya termasuk lembaga-lembaga politik dan lembaga-lembaga sektor publik. Sektor swasta meliputi perusahaan-perusahaan swasta yang bergerak diberbagai bidang dan sektor informal lain di pasar. Ada anggapan bahwa sektor swasta adalah bagian dari masyarakat. Namun demikian sektor swasta dapat dibedakan dengan masyarakat karena sektor swasta mempunyai pengaruh terhadap kebijakan-kebijakan sosial, politik dan ekonomi, yang dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi pasar dan perusahaan-perusahaan itu sendiri.

Masyarakat (*society*) terdiri dari individual maupun kelompok baik yang terorganisasi maupun tidak terorganisir yang berinteraksi secara sosial, politik dan ekonomi dengan aturan formal maupun tidak formal. *Society* meliputi lembaga swadaya masyarakat, organisasi profesi dan lain- lain⁴².

Wujud *good governance* adalah penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggungjawab, serta efektif dan efisien

⁴² LAN & BPKP, *Akuntabilitas dan Good Governance*, Penerbit LAN, 2010, buku pertama, hal. 5.

dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif di antara domain-domain, negara, sektor swasta dan masyarakat (*society*). Oleh karena *good governance* meliputi sistem administrasi negara, maka upaya mewujudkan *good governance* juga merupakan upaya melakukan penyempurnaan pada sistem administrasi negara yang berlaku pada suatu negara secara menyeluruh⁴³.

Adanya peraturan perundangan dalam praktek hygiene perusahaan dan kesehatan kerja sangatlah diperlukan, karena dengan kekuatan undang-undang lah pejabat - pejabat Departemen Tenaga Kerja atau Departemen Kesehatan dapat melakukan inspeksi / pengawasan dan memaksakan segala sesuatunya yang diatur oleh undang-undang atau peraturan lainnya kepada perusahaan untuk mematuhi. Apabila peringatan- peringatan tidak diindahkan maka atas kekuatan undang-undang pula dapat dipaksakan sanksi-sanksi menurut undang-undang pula.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi negara dalam penegakan hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya Norma atau peraturan ketenagakerjaan di Perusahaan atau tempat kerja yang dilakukan oleh badan pengawasan ketenagakerjaan. Dalam hal terjadi pelanggaran tindak pidana di bidang ketenagakerjaan berdasarkan pasal 182 ayat (1) dan (2) UU

⁴³ *Ibid.*, hlm. 7

Ketenagakerjaan selain penyidik pejabat POLRI, pengawas ketenagakerjaan diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Maka PPNS berwenang untuk melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana yang terjadi di bidang ketenagakerjaan.

Sebagian masyarakat menilai bahwa pengawas ketenagakerjaan lamban dalam menangani kasus-kasus pelanggaran norma ketenagakerjaan, baik dalam kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja maupun norma ketenagakerjaan lainnya.

3. Konsep Tenaga Kerja

Pengertian hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara⁴⁴. Oleh karena itu tidak mengherankan kalau definisi mengenai hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, terutama yang menyangkut keluasannya. Hal ini mengingat keluasan cakupan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) di masing-masing negara juga berlainan. Disamping itu, perbedaan sudut pandang juga menyebabkan para ahli hukum memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang berbeda pula. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) oleh beberapa ahli. NEH van Esveld sebagaimana dikutip Iman Soepomo

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 17

menegaskan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri⁴⁵.

Dengan definisi seperti ini berarti yang dimaksudkan dengan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) tidak saja hukum yang bersangkutan dengan hubungan kerja, melainkan juga hukum yang bersangkutan dengan pekerjaan di luar hubungan kerja. Misalnya seorang dokter yang mengobati pasiennya, seorang pengacara yang membela kliennya, atau seorang pelukis yang menerima pesanan lukisan.

Sementara itu Molenaar menegaskan bahwa hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa⁴⁶. Definisi ini lebih menunjukkan pada latar belakang lahirnya hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Sebab, pada mulanya selain mengenai perbudakan, baik orang yang bekerja maupun pemberi kerja bebas untuk menentukan syarat-syarat kerja, baik mengenai jam kerja, upah, jaminan sosial dan lainnya. Para pihak benar-benar bebas untuk membuat kesepakatan mengenai hal – hal tersebut. Kenyataannya orang yang bekerja (yang kemudian dalam hukum perburuhan (ketenagakerjaan) disebut buruh/pekerja) sebagai orang yang hanya mempunyai tenaga berada dalam kedudukan yang lemah, sebagai

⁴⁵ Iman Soepomo, “*Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*”, Jambatan, Jakarta, 2012, hal. 2.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 11.

akibat lemahnya ekonomi mereka. Dalam kedudukan yang demikian ini sulit diharapkan mereka akan mampu melakukan *bargaining power* menghadapi pemberi kerja (yang kemudian dalam hukum ketenagakerjaan disebut majikan/pengusaha).

Oleh karena itu, hadirilah pihak ketiga, yakni penguasa (pemerintah) untuk melindungi orang yang bekerja. Hal –hal yang disebutkan inilah yang merupakan embrio hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Seberapa jauh campur tangan pihak penguasa inilah yang ikut menentukan keluasan batasan hukum perburuhan. Di Indonesia peraturan mengenai Upah Minimum Regional/Upah Minimum Kabupaten merupakan contoh campur tangan pemerintah dalam melindungi pekerja. Soetiksno, salah seorang ahli hukum Indonesia, memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) sebagai berikut :

“Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut”.⁴⁷

Dengan definisi tersebut paling tidak ada dua hal yang hendak dicakup yaitu: *Pertama*, hukum perburuhan (ketenagakerjaan) hanya mengenai kerja sebagai akibat adanya hubungan kerja. Berarti kerja di bawah pimpinan orang lain. Dengan demikian hukum perburuhan

⁴⁷ Soetiksno, “Hukum Perburuhan”, (tanpa penerbit), Jakarta, 2017, hal 5.

(ketenagakerjaan) tidak mencakup (1) kerja yang dilakukan seseorang atas tanggung jawab dan resiko sendiri, (2) kerja yang dilakukan seseorang untuk orang lain yang didasarkan atas kesukarelaan, (3) kerja seorang pengurus atau wakil suatu perkumpulan. *Kedua*, peraturan – peraturan tentang keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja, diantaranya adalah :

- a. Peraturan tentang keadaan sakit dan hari tua pekerja;
- b. Peraturan tentang keadaan hamil dan melahirkan anak bagi pekerja wanita;
- c. Peraturan tentang pengangguran;
- d. Peraturan tentang organisasi-organisasi pekerja atau pengusaha dan tentang hubungannya satu sama lain dan hubungannya dengan pihak pemerintah dan sebagainya⁴⁸.

Iman Soepomo yang semasa hidupnya pernah menjabat sebagai guru besar hukum perburuhan (ketenagakerjaan) Fakultas Hukum Universitas Indonesia memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) sebagai berikut :

“Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”⁴⁹.

⁴⁸ *Ibid*, hal 6.

⁴⁹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Jambatan, 2015, hal 12.

Mengkaji pengertian di atas, pengertian yang diberikan oleh Iman Soepomo tampak jelas bahwa hukum perburuhan (ketenagakerjaan) setidaknya tidaknya mengandung unsur :

- a. Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis).
- b. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa.
- c. Seseorang bekerja pada orang lain.
- d. Upah.

Dari unsur – unsur diatas, jelaslah bahwa substansi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum seorang yang disebut buruh pekerja pada orang lain yang disebut majikan (bersifat keperdataan), jadi tidak mengatur hubungan hukum diluar hubungan kerja. Konsep ini sesuai dengan pengertian buruh/pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan Pasal 1 butir 3 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang – Undang Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Batasan pengertian buruh/pekerja tersebut telah mengilhami para penulis sampai sekarang dalam memberikan batasan hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Saat ini kondisinya telah berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat besar dalam bidang perburuhan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi

sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini secara jelas diakomodasi dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebagai seorang tenaga kerja tentunya mereka juga berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum dari pemerintah. Maka dari itu, pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara RI Tahun 1945. Pembangunan tersebut dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur.

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, minuman, sandang, pangan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Oleh karena itu pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Dasar kewenangan penetapan upah minimum menurut Pasal 3 Permen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 7 Tahun 2013:

- a. Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi;

- b. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat 1 di- arahkan pada pencapaian KHL;
- c. Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat 2 me- rupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama;
- d. Untuk Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat 2, gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan industri padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

Bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakan upah minimum dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada Gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja atau instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi. Berdasarkan permohonan penangguhan tersebut, gubernur setelah meminta akuntan publik untuk memeriksa keuangan perusahaan, dapat menolak atau mengabulkan. Apabila disetujui, putusan gubernur hanya berlaku untuk masa paling lama 1 (satu) tahun.

Dengan ditetapkannya upah minimum dalam rangka perlindungan terhadap pekerja/buruh dari pengupahan yang rendah dan tidak layak bagi kemanusiaan, mengingat upah adalah penghasilan pekerja untuk memenuhi penghidupan dirinya dan keluarganya. Oleh karena itu pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang

tidak dapat membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan dari pelaksanaan upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam hal pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditentukan tersebut, dapat dilakukan penangguhan yang tata cara penangguhannya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

4. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) merupakan spesies dari genus hukum umumnya⁵⁰. Berbicara tentang batasan pengertian hukum, hingga saat ini para ahli belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum, disebabkan karena hukum itu sendiri mempunyai bentuk serta segi yang sangat beragam. Menurut Purbacaraka dan Soerjono Soekanto menyatakan bahwa hukum adalah serangkaian peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota masyarakat, sedangkan satu-

⁵⁰ Purbacarakan dan Soerjono Soekanto, “*Sendi-sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*”, Alumni, Bandung, 2016, hal 2-4.

satunya tujuan hukum adalah menjamin kebahagiaan dan ketertiban dalam masyarakat. Selain itu, menyebutkan 9 (sembilan) arti hukum yakni ⁵¹:

- a. Ilmu Pengetahuan, yakni pengetahuan yang secara sistematis atas dasar kekuatan pemikiran.
- b. Disiplin, yakni sebagai sistem ajaran tentang kenyataan atau gejala – gejala yang dihadapi.
- c. Norma, yakni pedoman atau patokan sikap tindak atau prikelakuan yang pantas atau diharapkan.
- d. Tata Hukum, yakni struktr dan perangkat norma – norma yang berlaku pada suatu waktu dan tempat tertentu serta berbentuk tertulis.
- e. Petugas, yakni pribadi – pribadi yang merupakan kalangan yang berhubungan erat dengan penegakan hukum (*law inforcement officer*).
- f. Keputusan Penguasa, yakni hasil – hasil proses diskripsi.
- g. Proses Pemerintahan, yakni proses hubungan timbal balik antara unsur-unsur pokok dari sistem kenegaraan.
- h. Sikap tindak yang teratur, yakni prikelakuan yang diulang – ulang dengan cara yang sama yang bertujuan untuk mencapai kedamaian.
- i. Jalinan Nilai, yakni jalinan dari konsepsi tentang apa yang dianggap baik dan buruk.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa hukum itu mempunyai makna yang sangat luas, namun demikian secara umum, hukum dapat dilihat sebagai

⁵¹ Purbacarakan dan Soerjono Soekanto, *loc cit.*.

norma yang mengandung nilai tertentu. Jika hukum dalam kajian ini dibatasi sebagai norma, tidak berarti hukum identik dengan norma, sebab norma merupakan pedoman manusia dalam bertingkah laku. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa norma hukum merupakan salah satu dari sekian banyak pedoman tingkah laku selain norma agama, kesopanan dan kesusilaan.

Dengan adanya batasan pengertian hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang telah disebutkan di atas, saat ini kondisinya telah berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat besar dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini secara jelas diakomodasi dalam Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 telah disesuaikan dengan perkembangan reformasi, khususnya yang menyangkut hak berserikat/berorganisasi, penyelesaian perselisihan industrial. Dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan ini tidak lagi ditemukan pekerja dan majikan, tetapi telah diganti dengan istilah pekerja dan pengusaha. Dalam Pasal 1 Undang – Undang No.11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal ikhwal hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum yang berkaitan dengan

tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini dikenal sebelumnya yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.

Telah banyak hukum perundang – undangan yang mengatur tenaga kerja yang telah dikeluarkan oleh pemerintah, namun demikian dalam pengaturan tentang buruh atau tenaga kerja diperlukan adanya sumber hukum. Sumber hukum adalah segala sesuai dimana kita dapat menemukan ketentuan – ketentuan atau aturan – aturan mengenai soal – soal perburuhan atau ketenagakerjaan.

Perlindungan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja, telah pula mewarnai hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Organisasi ketenagakerjaan internasional dalam *International Labour Organisation* (ILO) menjamin perlindungan hak dasar dimaksud dengan menetapkan delapan konvensi dasar. Konvensi dasar tersebut dapat dikelompokkan dalam empat konvensi yaitu :

- a. kebebasan berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98);
- b. larangan diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100, dan Nomor 111);
- c. larangan kerja paksa (Konvensi ILO Nomor 29, dan Nomor 105); dan
- d. perlindungan anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di tempat kerja, antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan

konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar itu, undang-undang ketenagakerjaan yang disusun kemudian, mencerminkan pula ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip tersebut.

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah⁵². Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku. Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 meliputi :

- a. Perlindungan atas hak – hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha;
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak-anak dan penyandang cacat; dan
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.

Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu 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

⁵² Undang – Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan

kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Sedangkan dalam Pasal 6 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik. Menurut Soepomo sebagaimana dikutip oleh Saprudin, bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :⁵³

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Aspek – aspek yang harus diperhatikan dalam upaya melindungi atau melarang perlu diperhatikan yaitu tenaga kerja itu sendiri dan faktor yang terdapat dalam sistem kerja, yaitu kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Bidang kesehatan dan keselamatan kerja dapat dikatakan sebagai bidang yang menjadi awal munculnya hukum ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh tujuan kedua bidang tersebut, yaitu untuk melindungi tenaga kerja sebagai

⁵³ Saprudin, 2013, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Aura Pustaka, hlm. 75.

pihak ekonomi lemah dari eksploitasi yang cenderung dilakukan oleh pengusaha sebagai pihak pemilik modal. Perlindungan pada bidang – bidang inilah yang pertama kali diberikan oleh negara dalam bentuk regulasi para pekerja/buruh.

Dahulu, bidang kesehatan kerja disebut dengan istilah “perlindungan buruh’, namun istilah itu tidak lagi dianggap tepat digunakan untuk kondisi saat ini. Menurut Iman Soepomo, kesehatan kerja dimaksudkan sebagai perlindungan bagi pekerja terhadap pemerasan (eksploitasi) oleh pengusaha terhadap pekerja⁵⁴. Di Indonesia sendiri saat ini semua bidang dalam hukum ketenagakerjaan bertujuan melindungi pekerja dari pihak ekonomi kuat. Dengan demikian, kesehatan kerja bukanlah satu – satunya bidang yang berbicara mengenai perlindungan pekerja, karena sesungguhnya perlindungan tersebut merupakan hakikat ketenagakerjaan secara keseluruhan.

Sementara itu bidang keselamatan kerja, dahulu lebih ditujukan untuk menyelamatkan kepentingan ekonomis perusahaan karena kecelakaan, untuk selanjutnya menyelamatkan para pekerja ditempat kerja. Iman Soepomo berpendapat bahwa istilah keamanan kerja lebih tepat daripada keselamatan kerja, karena tujuannya kini adalah mencegah terjadinya kecelakaan dengan menciptakan keamanan di tempat kerja, bukan lagi sekedar menyelamatkan. Kesehatan dan keselamatan kerja atau K3 adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif)

⁵⁴ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan* , Jakarta, 1987, hal.93

timbulnya kecelakaan kerja dengan cara mengenali hal – hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian⁵⁵. Tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- a. Agar setiap pekerja mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agara adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pekerja.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pekerja merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Hal lain yang juga diperlukan dalam rangka mendukung terlaksananya program K3 adalah adanya suatu komite K3 yang bertindak sebagai penilai efektivitas dan efisiensi program serta melaksanakan investigasi bila terjadi kecelakaan kerja untuk dan atas nama pekerja yang terkena musibah kecelakaan kerja. Apabila terjadi peristiwa demikian, maka hal – hal yang harus diperhatikan adalah :

- a. Lingkungan kerja terjadinya kecelakaan.

⁵⁵ Ibid, hlm. 167-168.

- b. Pelatihan, instruksi, informasi dan pengawasan kecelakaan kerja.
- c. Kemungkinan resiko yang timbul dari kecelakaan kerja.
- d. Perawatan bagi korban kecelakaan kerja dan perawatan peralatan sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja yang telah dilakukan.
- e. Perlindungan bagi pekerja lain sebagai tindakan preventif.
- f. Aturan bila terjadi pelanggaran (sanksi).
- g. Pemeriksaan atas kecelakaan yang timbul di area kerja.
- h. Pengaturan pekerja setelah terjadinya kecelakaan kerja.
- i. Memeriksa proses investigasi dan membuat laporan kecelakaan kepada pihak yang berwenang.
- j. Membuat satuan kerja yang terdiri atas orang yang berkompeten dalam penanganan kecelakaan di area terjadi kecelakaan kerja.

Inti dari terlaksananya K3 dalam perusahaan adalah adanya kebijakan standar berupa kombinasi aturan, sanksi, dan keuntungan dilaksanakannya K3 oleh perusahaan bagi pekerja dan perusahaan, atau dengan kata lain adanya suatu kebijakan mutu K3 yang dijadikan pedoman bagi pekerja dan pengusaha. Penerapan K3 dalam perusahaan akan selalu terkait dengan landasan hukum penerapan K3 itu sendiri. Landasan hukum tersebut memberikan pijak yang jelas mengenai aturan yang menentukan bagaimana K3 harus diterapkan. Penanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja adalah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan K3 ditempat kerja dilakukan secara bersama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja. Adapun

pengawasan atas pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yaitu :

- a. Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari Kemenakertrans.
- b. Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Depnaker.

Beberapa peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- (2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/1981 tentang Kewajiban Melaporkan Penyakit Akibat Kerja.
- (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/ MEN/1983 tentang Instalasi Alarm Kebakaran Otomatik.
- (5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/ MEN/1978 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Penebangan dan Pengangkutan Kayu.

Sumber hukum dapat dibedakan menjadi sumber hukum materiel dan sumber hukum formil. Sumber hukum materiel atau biasa juga disebut sumber isi hukum (karena sumber yang menentukan isi hukum) ialah kesadaran hukum masyarakat, yaitu kesadaran hukum yang ada dalam masyarakat mengenai sesuatu yang seyogyanya atau seharusnya. Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa sumber hukum materiel merupakan faktor

yang membantu pembentukan hukum. Sedangkan sumber hukum formil adalah tempat dimana kita dapat menemukan hukum. Sumber hukum formil merupakan tempat atau sumber darimana suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum.⁵⁶

Secara umum, hukum dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu hukum imperatif (hukum memaksa) dan hukum fakultatif (hukum tambahan)⁵⁷. Menurut Budiono Abdul Rachmad, bahwa hukum imperatif adalah hukum yang harus ditaati secara mutlak, sedangkan hukum fakultatif adalah hukum yang dapat dikesampingkan (biasanya menurut perjanjian).⁵⁸ Tanpa hukum yang bersifat imperatif, yang biasanya dinyatakan dengan perkataan harus, wajib, tidak boleh, tidak dapat, dilarang, maka tujuan tersebut sulit untuk dicapai. Selain bersifat hukum imperatif dan hukum fakultatif, hukum ketenagakerjaan juga bersifat privat (perdata) dan bersifat publik.⁵⁹ Dikatakan bersifat privat (perdata) oleh karena sebagaimana kita ketahui bahwa hukum perdata mengatur kepentingan orang per orang, dalam hal ini antara tenaga kerja dan pgnusaha, yaitu dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. Disamping bersifat perdata, juga bersifat publik (pidana) oleh karena :

⁵⁶ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (suatu pengantar)*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 2018, hal 63.

⁵⁷ Sudikno Mertokusumo, *loc cit.*

⁵⁸ Abdul Rachmad Budiono, *op.cit.*, hal 9.

⁵⁹ Iman Soepomo, *op.cit.*, hal 56.

- a. Dalam hal tertentu pemerintah turut campur tangan dalam masalah ketenagakerjaan, misalnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja, masalah upah dan lain sebagainya.
- b. Adanya sanksi atau aturan hukum didalam setiap undang – undang atau peraturan perundang – undangan dibidang ketenagakerjaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan penjagaan agar pekerja melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak majikan yang hendak memeras tenaga pekerja, tetapi juga ditujukan terhadap pekerja itu sendiri, dimana dan bilamana pekerja misalnya hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohaninya.⁶⁰

Dari literatur-literatur yang ada, maupun peraturan – peraturan yang telah dibuat oleh banyak negara, keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk :

- a. Perlindungan bagi pekerja terhadap pemerasan atau eksploitasi tenaga pekerja oleh majikan, misalnya untuk mendapat tenaga yang murah, mempekerjakan budak, pekerja rodi, anak dan wnaita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang tidak terbatas;
- b. Memperingankan pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja dan para pekerja rodi (perundangan yang pertama – tama diadakan di Indonesia);

⁶⁰ Iman Soepomo, *op.cit*, hal

- c. Membatasi waktu kerja bagi anak sampai 12 jam (di Inggris, tahun 1802, *The Health and Morals of Apprentices Act*).

Keselamatan dan kesehatan kerja dapat dibedakan antara perlindungan terhadap pemerasan sebagai perlindungan sosial, dengan kesehatan kerja dan perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau keamanan kerja (*safety*). Perlindungan terhadap pemerasan sebagai perlindungan sosial meliputi kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap pekerja, perlindungan terhadap pekerja anak, orang muda dan perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja, perlindungan atas moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai – nilai agama, perlindungan terhadap pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau keamanan kerja meliputi terhadap kecelakaan kerja (keselamatan kerja), perlindungan terhadap kesehatan kerja, perlindungan terhadap hygiene perusahaan.⁶¹

5. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja bisa naik dari tahun ke tahun yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Khususnya dikota Pekanbaru, beberapa faktor yang menyebabkan naiknya kesempatan kerja dari tahun ke tahun yaitu :

- a. Laju Pertumbuhan.

Laju pertumbuhan penduduk disuatu daerah mempengaruhi jumlah penduduk yang ada. Jumlah penduduk berpengaruh terhadap jumlah

⁶¹ Iman Soepomo, *op.cit*, hal 148.

angkatan kerja, dan jumlah angkatan kerja sangat mempengaruhi kesempatan kerja yang ada dimana bila angkatan kerja semakin banyak maka jumlah kesempatan kerja akan semakin sedikit.

- b. Produktivitas atau kualitas sumber daya manusia.

Kualitas dari sumber daya manusia mempengaruhi kesempatan kerja pada suatu daerah.

- c. Tingkat upah.

Tingkat upah/besaran penghasilan merupakan sebuah balas jasa atau imbalan dari perusahaan terhadap buruh/pekerja, yang mana juga bisa dijadikan sebagai indikator dari kualitas hasil pekerjaannya.

- d. Struktur umur penduduk.

Jumlah umur penduduk yang masih produktif berpengaruh terhadap angka kesempatan kerja dan berbanding terbalik, dimana bila jumlah umur penduduk yang produktif semakin banyak maka angka kesempatan kerjanya akan semakin sedikit.

- e. Kondisi perekonomian.

Semakin daerah yang memiliki ekonomi yang tinggi, semakin banyak juga produksi yang dihasilkan. Jika produksi banyak, maka kesempatan kerja akan semakin banyak.

6. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial adalah perlindungan yang diberikan masyarakat untuk para anggotanya, melalui serangkaian tindakan publik guna mengantisipasi hilangnya pendapatan atau berkurangnya penghasilan akibat berbagai

kemungkinan (sakit keras, melahirkan, kecelakaan kerja, pengangguran, cacat, usia lanjut, atau kematian pencari nafkah)⁶². Kemungkinan – kemungkinan yang disebut disini sesuai dengan kemungkinan – kemungkinan yang dicantumkan dalam Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 mengenai jaminan sosial (standar minimum). Kemungkinan – kemungkinan ini mempengaruhi perorangan, bukan masyarakat secara keseluruhan. Namun resiko kolektif seperti kemarau, gagal panen, bencana alam dan perang juga mempengaruhi kelangsungan penghasilan masyarakat. Secara umum jaminan sosial yang ada tidak secara khusus mengatasi resiko-resiko ini, tetapi hanya menjangkaunya melalui bantuan sosial yang bersifat umum.

Imam Soepomo mengatakan bahwa “jaminan sosial tenaga kerja adalah jaminan yang diperoleh tenaga kerja berupa pembayaran diluar kesalahannya, tidak melakukan pekerjaan”.⁶³ Dasarnya adalah suatu perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja, termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerja/karyawan sendiri maupun keluarganya. Pelaksanaan Jamsostek dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi dan setiap tenaga kerja berhak untuk ikut serta.

⁶² Yaumli Ch Agoes Achir, *Jaminan Sosial Nasional Indonesia*, Jakarta, Pradnya Paramita, 2011 hlm 19.

⁶³ Imam Soepomo, *Op. Cit.*, hlm 136.

Pasal 6 ayat (1) Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ruang lingkup program Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Karyawan yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja, baik itu berupa kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja yang merupakan resiko karyawan yang melakukan pekerjaan.

b. Jaminan Kematian

Yaitu jaminan yang diberikan kepada keluarga atau ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan, guna meringankan beban keluarga dalam bentuk santunan kematian berupa uang dan biaya pemakaman.

c. Jaminan Hari Tua

Yaitu jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah bekerja dan telah mencapai usia 55 tahun, atau yang telah mempunyai masa kepesertaan Jamsostek serendah-rendahnya 5 tahun yang mana jaminan ini dapat dipergunakannya sebagai bekal hidupnya dihari tua.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jamsostek ditegaskan bahwa jaminan pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan

gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan pengobatan dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

Program Jamsostek diatur dalam Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pelaksanaannya dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek. Jaminan sosial tenaga kerja ini sangat bermanfaat karena memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari 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.

Menurut Yulia Qamariyanti, Jaminan sosial atau asuransi sosial adalah asuransi yang menjamin dan menyediakan jaminan sosial bagi masyarakat secara lokal, regional, maupun nasional, yang berarti asuransi sosial menyangkut kepentingan masyarakat. Karena menyangkut kepentingan masyarakat tersebut, maka penyelenggaranya harus efektif, terarah dan mempunyai landasan hukum⁶⁴. Pemerintah yang membuat peraturan perundang – undangan untuk masing – masing segi jaminan sosial. Melalui peraturan perundang – undangan tersebut, pemerintah juga menetapkan asuransi sosial sebagai asuransi wajib agar setiap anggota masyarakat yang terlibat didalamnya memikul kewajiban sosial dan memperoleh jaminan

⁶⁴ Yulia Qamariyanti, 2019, Hukum Asuransi, *Diktat Kuliah*, Banjarmasin: Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat, hlm. 28.

sosial itu pula. Karena menyangkut kepentingan masyarakat, maka tidak diperkenankan sembarang badan/lembaga asuransi menyelenggarakan asuransi sosial, tetapi hanya badan/lembaga yang ditunjuk atau dibentuk oleh pemerintah saja. Jaminan sosial dapat dikatakan sebagai usaha terencana dari Pemerintah (pemerintah lah yang biasanya menyelenggarakan usaha itu). Pengaturannya dilakukan dengan peraturan perundang – undangan, penyertaan seluruh anggota masyarakat bersifat wajib. Bahwa asuransi sosial tidak tepat dikatakan sebagai usaha perjanjian konsesnsual (Pasal 246 KUH Dagang). Lebih – lebih jika dilihat secara komersial, penyelenggaraan asuransi sosial pada pokoknya tidak dapat diusahakan oleh pihak swasta.

Tujuan dari asuransi sosial ialah sebagai berikut :⁶⁵

- a. Asuransi sosial bertujuan menyediakan jaminan sosial berupa santunan kepada anggota masyarakat yang menderita kerugian disebabkan oleh satu musibah. Untuk menyediakan jaminan sosial diperlukan dana. Dana tersebut dihimpun dari masyarakat yang ikut ambil bagian dalam sistem jaminan sosial yang berupa iuran wajib (premi). Yang berhak melakukan pemungutan iuran itu adalah badan/lembaga yang berwenang. Sebagian dari dana yang dikumpulkan itu disediakan sebagai dana santunan sosial (dalam praktek asuransi disebut cadangan klaim). Dari dana santunan ini diambilkan sejumlah uang untuk diberikan kepada anggota masyarakat yang berhak memperoleh santunan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;

⁶⁵ *Ibid*, hlm 31.

- b. Sebagian lain dari dana yang dikumpulkan, sementara tidak digunakan sebagai dana santunan sosial, digunakan untuk membiayai pembangunan. Berarti iuran wajib yang dibayarkan oleh anggota masyarakat, secara sadar atau tidak, merupakan aksi menabung untuk menambah dana investasi yang diperlukan untuk membangun. Agar dana investasi yang dikumpulkan penggunaannya dapat diarahkan secara efektif kepada proyek-proyek yang produktif yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, maka pengumpulan dan penggunaannya diatur menurut peraturan perundang-undangan;
- c. Tujuan lainnya adalah memberikan bantuan kepada masyarakat untuk membiayai sarana pendidikan, sarana keagamaan, panti – panti asuhan, dan sarana – sarana sosial lainnya.

Jaminan sosial juga mempunyai asas dalam pelaksanaannya, yaitu asas gotong royong yang merupakan unsur pokok dari falsafah hidup dan kepribadian bangsa Indonesia⁶⁶. Beritik tolak dari falsafah hidup ini pulalah, pemerintah menyusun program sosial melalui pola mekanisme asuransi, yang penyelenggaraannya dipercayakan oleh pemerintah kepada lembaga – lembaga sosial untuk masing – masing bidang jaminan sosial, seperti asuransi sosial kecelakaan kerja, asuransi sosial jaminan hari tua dan sebagainya. Dari setiap anggota masyarakat yang profesi dan kegiatannya terlibat dalam satu bidang asuransi sosial, dipungut iuran wajib. Dan sebagai imbalan, dia berhak memperoleh santuan sosial sewaktu – waktu bila dia menderita kerugian

⁶⁶ *Ibid*, hlm

disebabkan suatu musibah. Mengenai besaran iuran wajib nya pun pemerintah harus menetapkan dengan perhitungan yang sebaik-baiknya dengan tanpa membebani masyarakat.

Jaminan sosial terkandung sifat-sifat berikut ⁶⁷:

- a. Pemerintah yang menyelenggarakan asuransi sosial;
- b. Pengaturannya dilakukan dengan peraturan perundang- undangan;
- c. Penyertaannya bersifat wajib bagi seluruh anggota masyarakat atau satu golongan tertentu dalam masyarakat/negara;
- d. Pelaksanaan asuransi sosial bila dilihat secara komersial tidak dapat diusahakan oleh pihak swasta;
- e. Ada yang mengandung unsur menabung dan unsur tidak menabung.

Jaminan sosial memiliki beberapa unsur sehingga dapat dikatakan sebagai jaminan sosial yaitu ⁶⁸:

- a. Unsur Penanggung: merupakan satu organisasi yang berada dibawah wewenang pemerintah, yaitu pihak yang berke- wajiban mengganti kerugian atas peristiwa yang menimpa pihak yang lain;
- b. Unsur Tertanggung: merupakan masyarakat luas atau golongan tertentu (anggota PNS, anggota ABRI, tenaga kerja, karyawan BUMN/BUMD/BUMS), pihak yang mempunyai kewajiban membayar premi/iuran wajib sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan;

⁶⁷ *Ibid*, hlm 69.

⁶⁸ *Ibid*, hlm

- c. Unsur adanya suatu peristiwa yang tidak tertentu (*onzeker voorval*).

Onzeker voorval untuk asuransi kerugian, tetapi dalam asuransi sosial didasarkan atas unsur risiko: yaitu suatu kerugian yang telah diatur dan ditentukan terlebih dahulu dalam peraturan perundang-undangan;

- d. Unsur wajib: bahwa asuransi sosial ini terjadi karena berdasarkan suatu ketentuan undang-undang dan peraturan pelaksanaannya.

Pada dasarnya program asuransi ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh sebab itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Di samping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan turut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya. Oleh karenanya, kesejahteraan yang perlu dikembangkan bukan hanya bagi tenaga kerja sendiri, tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya risiko-risiko sosial antara lain: kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia dan memasuki hari tua. Pada hakikatnya program jaminan sosial/asuransi sosial tenaga kerja ini

memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Asuransi Sosial yang ada di Indonesia yaitu :

- a. Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (ASPNS)/Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) untuk PNS;
- b. Asuransi Sosial ABRI (ASABRI) untuk TNI-AD, TNI-AU, TNI-AL, POLRI dan PNS Kemenhankam;
- c. Asuransi Kerugian Jasa Raharja, terdiri dari: Dana Pertanggung Jawaban Wajib Kecelakaan Penumpang (Undang-undang Nomor 33 Tahun 1964) dan Dana Pertanggung Jawaban Wajib Kecelakaan Lalu Lintas (Undang-undang Nomor 34 Tahun 1964) untuk penumpang angkutan umum dan penumpang kendaraan pribadi tapi bukan karena kecelakaan tunggal;
- d. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) merupakan perubahan nama dan peraturan dari Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK) untuk tenaga kerja/pekerja;
- e. Asuransi Kesehatan (ASKES) untuk PNS dan masyarakat umum yang mendaftar jadi anggota.

Aspek – aspek yang terdapat dalam jaminan sosial tenaga kerja ini adalah ⁶⁹:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup, minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;

⁶⁹ *Ibid*, hlm 71.

- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Secara yuridis penyelenggaraan program Jamsostek dimaksudkan sebagai pelaksanaan Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (yang sekarang sudah dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Sebelum tahun 1977 sebenarnya sudah terdapat beberapa ketentuan yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan jaminan dan ganti rugi bila terjadi musibah atau risiko yang menimpa pekerjanya, antara lain:⁷⁰

- a. Peraturan Kecelakaan (*Ongevallenregeling*) 1939.
- b. Peraturan Kecelakaan Pelaut (*Schepen Ongevallenregeling*) 1940.
- c. Undang-Undang Kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947.

Namun, pada kenyataannya masih banyak pengusaha yang tidak mematuhi, sehingga diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK). Mengingat pentingnya program jaminan dalam menjalankan fungsi perlindungan sosial dan ekonomis, maka program yang semula hanya mencakup 3 (tiga) jenis ditingkatkan menjadi 4 (empat) jenis, sejalan dengan dikeluarkannya

⁷⁰ Abdul Rachmad Budiono, 2015, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 235

Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992). Selanjutnya, setiap perusahaan wajib melaksanakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan berdasarkan hubungan kerja (Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992). Perusahaan adalah perusahaan yang mempekerjakan 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan (Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993). Setiap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja, berhak menerima jaminan kecelakaan kerja (pasal 8 ayat (1) Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992).

Termasuk tenaga kerja dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (Pasal 8 ayat [2] Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992) ialah:

- a. Peserta magang atau siswa/murid yang bekerja di perusahaan, baik yang menerima upah atau tidak.
- b. Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali jika yang mem- borong adalah perusahaan.
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Setiap tenaga kerja yang menderita penyakit akibat hubungan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja, baik selama atau setelah hubungan kerja (Pasal 2 Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993). Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya

berhak atas Jaminan Kematian (Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992).

Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas Jaminan Hari Tua, karena faktor usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun, cacat total tetap atau beberapa alasan lainnya (Pasal 14 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992). Tenaga kerja dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Pasal 16 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992).

Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha (Pasal 20 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992). Sedangkan untuk iuran Jaminan Hari Tua (JHT) ditanggung oleh pengusaha dan pekerja (Pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992).

Besarnya iuran Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) (Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993):

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) berkisar antara 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) sampai dengan 1,74% (satu koma tujuh puluh empat persen) dari upah sebulan, yang ditanggung oleh pengusaha;
- b. Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar 5,70% (lima koma tujuh puluh persen) dari upah sebulan, ditanggung oleh pengusaha (3,70% [tiga koma tujuh puluh persen]) dan pekerja (2% [dua persen]);
- c. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari upah sebulan, yang ditanggung oleh pengusaha; dan

- d. Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar 6% (enam persen) dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang berkeluarga dan 3% (tiga persen) dari upah sebulan bagi tenaga kerja bujang, yang ditanggung oleh pengusaha.

Bagi setiap pelaku pelanggaran terhadap ketentuan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dikenakan sanksi:

- a. Diancam hukuman kurungan maksimal 6 (enam) bulan atau denda maksimal Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) bagi setiap pelanggar Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 atas Pasal 4 ayat (1); Pasal 10 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3); Pasal 18 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5); Pasal 19 ayat (2); Pasal 22 ayat (1); dan Pasal 26.
- b. Pidana kurungan maksimal a (delapan) bulan bagi pelanggar yang mengulangi tindak pidana pelanggaran dimaksud butir (1) diatas untuk kedua kalinya atau lebih, setelah adanya putusan tetap (inkracht).
- c. Sanksi administratif, ganti rugi atau denda bagi pengusaha dan badan penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan perundang – undangan (Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993) :
- (1) Pencabutan izin usaha bagi pengusaha yang sudah diperingatkan, tetapi tetap tidak melaksanakan ketentuan Pasal 2 ayat (3); Pasal 4; Pasal 5 ayat (1); Pasal 6 ayat (2); Pasal 8 ayat (2); Pasal 18 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3); Pasal 19 dan Pasal 20 ayat (1).
 - (2) Denda sebesar 2% (dua persen) per bulan bagi pengusaha yang terlambat membayar iuran kepesertaan seperti diatur pada Pasal 10 ayat (3).

- (3) Ganti rugi sebesar 1% (satu persen) per .hari dari jumlah jaminan yang terhutang bagi Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 26 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 (Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993).

7. Dasar Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Pengendalian terhadap penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) oleh Badan Penyelenggara dilakukan oleh Pemerintah, sedangkan dalam pengawasannya melibatkan unsur pengusaha dan unsur tenaga kerja, melalui wadah yang menjalankan fungsi pengawasan sesuai ketentuan perundangundangan (Pasal 27 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992).

Tahun 2011, ditetapkanlah Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang – undang, tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT. Jamsostek tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Untuk Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) akan dilaksanakan oleh BPJS Kesehatan yang dulu dikenal dengan nama PT. Asuransi Kesehatan (PT. Askes).

Peran pemerintah dalam melindungi pihak pekerja yang berada di posisi yang lemah selain membuat kebijakan dalam bentuk peraturan perundang-undangan juga sekaligus berperan dalam melakukan

pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan. Undang - Undang mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan dalam Undang - Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, atau dalam praktek disebut pengawas ketenagakerjaan bukan pengawas perburuhan sebagaimana tercantum dalam Undang - Undang, namun perbedaan istilah tersebut tidak merubah substansi tugasnya.

Dalam ketenagakerjaan, kebijakan – kebijakan yang dijalankan oleh pemerintah sesuai dengan kebijakan ketenagakerjaan, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja dengan berbagai upaya, diantaranya perbaikan upah, jaminan sosial, perbaikan kondisi kerja, yang mana itu semua dilakukan untuk meningkatkan kedudukan harkat dan martabat tenaga kerja. Dalam perlindungan hukum, dapat dibagi menjadi 2 macam ⁷¹:

- a. Perlindungan hukum preventif, yaitu rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive.
- b. Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang diberikan setelah adanya sengketa, bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Adapun perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan

⁷¹ *Ibid*, hlm 26.

atas pekerjaan dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 28 ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat penting dan dilindungi oleh UUD 1945.

Di masa akan datang masalah ketenagakerjaan akan terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan ini akan banyak terjadi pergeseran nilai dan tata kehidupan, sehingga tidak jarang terjadinya pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam menghadapi pergeseran dan tata kehidupan para pelaku Industri dan perdagangan, dituntut adanya pengawasan ketenagakerjaan yang mampu mengambil langkah-langkah antisipasi serta menampung segala permasalahan yang terjadi. Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai pengawasan ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan meminta semua negara anggota ILO untuk melaksanakan sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja. Oleh karena itu Indonesia merasa perlu untuk mengesahkan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan berdasarkan Undang - Undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan *ILO Convention* Nomor 81 *Concerning Labour Insection in Industri and*

Commerce (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan).

8. Hak dan Kewajiban Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Hak disini adalah suatu hal yang sudah sewajarnya diterima oleh pekerja dan pengusaha terkait K3, sementara kewajiban disini adalah suatu prestasi atau janji yang harus dipenuhi oleh pekerja dan pengusaha. Secara umum wujud hak dan kewajiban terkait K3 tersebut antara lain⁷² :

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau ahli keselamatan kerja.
- b. Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan.
- c. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja dan mematuhi petunjuk dari ahli K3 umum dalam perusahaan.
- d. Meminta pada perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.

Banyak metode dalam hal pertanggung jawaban kepada pekerja, salah satunya yaitu *employer liability*. Metode ini didasarkan pada prinsip, bahwa siapa saja yang mempekerjakan buruh tentu harus bertanggung jawab atas buruh itu. Dalam Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”.

⁷² *Ibid*, hlm 40.

Berkaitan dengan campur tangan pemerintah dalam bidang kesejahteraan pekerja/buruh pemerintah telah banyak mengambil kebijakan (*legislative and bureucracy policy*) khususnya dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya seperti Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Undang - Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Undang - Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang - Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.

Semua peraturan perundang-undangan yang tersebut diatas, dimaksudkan untuk melindungi pekerja/buruh sebagai pihak yang berada di posisinya lemah berhadapan dengan peng- usaha, untuk meningkatkan taraf hidup pekerja/buruh dan keluarganya, untuk mencegah terjadinya kemerosotan peng- hasilan dan daya beli masyarakat khususnya pekerja/buruh serta melindungi pekerja/buruh dan keluarganya dari kehilangan pekerjaan atau berkurangnya penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja atau meninggal (*job security*).

Persoalan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan suatu persoalan yang rumit diselesaikan oleh pemerintah. Oleh karena nya, dituntut kesadaran akan pengusaha dan pekerja dalam menjalankan hak dan kewajibannya, agar tercipta hubungan industrial yang harmonis dan sejahtera.

Untuk badan penyelenggara kesehatan wajib memberikan kepada setiap anggota⁷³ :

- a. Kartu pemeliharaan kesehatan, dan
- b. Keterangan yang perlu diketahui beserta mengenai paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.

Pelaksanaan pemberian pelayanan kesehatan ini diatur berdasarkan perjanjian secara tertulis dengan badan penyelenggara. Badan penyelenggara melakukan pembayaran kepada pelaksana pelayanan kesehatan secara pra upaya dengan sistem kapitasi (pembayaran pemeliharaan kesehatan diberikannya secara perorangan). Pemberian pelayanan oleh pelaksana pelayanan kesehatan dilakukan sesuai dengan kebutuhan medis yang nyata dan standard dengan tetap memperhatikan mutu pelayanan. Tertanggung dapat memilih pelaksanaan pelayanan yang ditunjuk oleh badan penyelenggara. Dalam hal – hal tertentu tertanggung dapat memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan diluar pelaksana pelayanan kesehatan. Untuk itu diisyaratkan dengan menunjuk kartu pemeliharaan kesehatan. Pelaksana pelayanan tingkat pertama harus memberikan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan rawat jalan tingkat pertama.

9. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan

⁷³ *Ibid*, hlm 68.

kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam hal ini K3. Sejarah dari program K3 ini dimunculkan untuk merespon perlunya dibentuk organisasi keselamatan dan kesehatan kerja. Wujudnya dapat dengan membentuk departemen keselamatan, petugas keselamatan dan lainnnya.

Tiga prinsip pengelolaan program K3 antara lain⁷⁴ :

- a. Teknik, penguasaan keahlian dibidang masing-masing.
- b. Pendidikan, tingkat pendidikan sarja sudah tergolong ahli dan siap memimpin.
- c. Tersedianya aturan tentang kerangka kerja dan manejemen keselamatan.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan didefinisikan sebagai pengaturan pengorganisasian dalam perusahaan, termasuk rencana dan uji ulang, susunan konsultatif dan rencana tertentu yang terintegrasi untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

Adapun yang sering dijumpai diberbagai perusahaan diseluruh dunia, terdapat 4 (empat) sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja⁷⁵ :

- a. Manajemen tradisional, dimana keselamatan dan kesehatan dipadukan dalam peran pengawasan.
- b. Manajemen inovatif, dimana manejemen memiliki peran penting dalam usaha keselamatan dan kesehatan.

⁷⁴ *Ibid*, hlm 84.

⁷⁵ *Ibid*, hlm 130.

- c. Strategi tempat aman yang dipusatkan pada kontrol bahaya sumber dengan memperhatikan prinsip tingkat perencanaan dan penerapan identifikasi bahaya, penilaian resiko dan kontrol resiko.
- d. Strategi kontrol orang yang selamat/aman yang dipusatkan atas pengawasan tingkah laku karyawan.

Agar sistem manajemen keselamatan dan kesehatan efektif harus memperhatikan komitmen dari pihak perusahaan dan juga pihak pekerja, perencanaan yang dibuat efektif yang memuat sasaran yang jelas sebagai landasan dari kebijakan K3, adanya jaminan kemampuan, kegiatan mendukung dan identifikasi sumber bahaya penilaian dan pengendalian resiko, evaluasi untuk mengetahui keberhasilan .penerapan kebijakan, dan peninjauan ulang.

Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang baik ialah mampu memberikan ketenangan kerja, meningkatkan disiplin kerja, dan produktivitas tenaga kerja. Dengan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun hubungan diluar kerja.

B. Kerangka Pemikiran

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, baik karena ketentuan yang telah disepakati, atau mungkin berakhir ditengah karir. Adapun PHK secara sepihak dari perusahaan membuat para karyawan yang bersangkutan merasa bingung karena mereka tidak

merasa melakukan kesalahan fatal sesuai dengan isi dari perjanjian kerja bersama yang telah disetujui, mereka menduga pemecatan sepihak yang diterima oleh para karyawan dikarenakan 1 (satu) bulan sebelumnya ada aksi dari beberapa karyawan yang melakukan protes kepada pihak perusahaan karena jam kerja karyawan tidak sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama dan juga hal lainnya yang terkadang tidak bisa diterima oleh karyawan tersebut.

Pelanggaran mengenai hak-hak tenaga kerja masih banyak terdapat di Indonesia, salah satunya di kota Pekanbaru. Banyak tenaga kerja yang bekerja di kota Pekanbaru tidak menerima hak nya dengan layak, khususnya para pekerja kasar atau buruh. Perselisihan sering terjadi antara pihak perusahaan dengan para pekerja, seringkali mediasi menjadi hal yang diutamakan dalam penyelesaian. Dalam mediasi, mediator hanya berfungsi sebagai penyambung lidah dari para pihak yang bersengketa, perantara yang demikian kadangkala memang diperlukan, baik dalam hal para pihak yang bersengketa tidam mungkin bertemu sendiri karena berbagai faktor yang berada diluar kemampuan mereka. Tenaga kerja yang merasa dirugikan oleh perlakuan perusahaan dapat menyelesaikan perselisihan dengan melalui mekanisme bipatrit terlebih dahulu, ketika mekanisme bipatrit gagal para pihak diberi kebebasan dalam memilih mekanisme lainnya yakni konsiliasi atau arbitrase. Apabila tenaga kerja dan perusahaan tidak menentukan pilihan, maka diwajibkan menggunakan mekanisme mediasi dan apabila berhasil selanjutnya akan dibuatkan perjanjian bersama yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Akan tetapi jika upaya tersebut juga gagal, maka mediator akan memberikan anjuran tertulis. Apabila tenaga kerja dan pihak perusahaan tidak

memberikan jawaban mengenai anjuran tertulis tersebut, maka penyelesaian perselisihan ini dapat diselesaikan melalui pengadilan dengan cara salah satu pihak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Selain upaya hukum diatas, dapat juga dilakukan pelaporan kepada pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 10 Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 menyebutkan bahwa Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Sebagai seorang tenaga kerja tentunya mereka juga berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum dari pemerintah. Maka dari itu, pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara RI Tahun 1945. Pembangunan tersebut dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur. Terjadinya berbagai pelanggaran normatif ketenagakerjaan menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang merupakan fungsi Negara untuk menjamin penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Hubungan Kerja

1. Peraturan Perusahaan (PP) PT. Tamako Raya Perdana dalam mengatur hubungan kerja.

PT. Tamako Raya Perdana telah membuat Peraturan Perusahaan yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam beberapa klausul yang dianggap penting dan berhubungan dengan karakteristik serta kebutuhan perusahaan. Klausul mengenai hubungan kerja tersebut dapat diketahui dari 3 (tiga) aspek yang diatur didalamnya, yakni Aspek Perjanjian Kerja, Aspek Penerimaan Kerja dan Aspek Penilaian Prestasi Kerja. Pada Aspek Perjanjian Kerja ditemukan mengenai bentuk perjanjian kerja dibagi menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pada Aspek Penerimaan Kerja bersifat sederhana dengan hanya memperhatikan rencana kebutuhan perusahaan. Dalam hal ini tidak berdampak pada perlindungan pekerja. Meskipun demikian, penetapan tersebut patut diduga berkenaan terhadap keterbukaan perusahaan dalam melakukan rekrutmen pekerja atau sekedar penegasan terhadap pelaksanaan perencanaan tenaga kerja di perusahaan. Aspek Penilaian Prestasi Kerja dilakukan oleh atasan masing – masing divisi kepada para pekerja. Penilaian tersebut hanya sebatas pada pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan yang ada di perjanjian kerja. Melalui penilaian prestasi kerja yang dilakukan maka perusahaan dapat mengontrol dan mengawasi produktivitas masing – masing pekerja, namun sayangnya tidak disertai

dengan *reward* dan *punishment* didalam pengaturannya. Dapat disimpulkan, pengaturan mengenai prestasi kerja tersebut hanya berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan atau secara spesifik pelaksanaan kewajiban dari pekerja. Bentuk perjanjian kerja memungkinkan terjadinya bentuk perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Keduanya dilakukan dengan pembuatan perjanjian kerja, dalam hal ini meskipun tidak secara tegas diatur perjanjian kerja secara tertulis, dan perjanjian kerja secara tertulis menjadi penting dalam rangka pembuktian yang sah bagi para pihak yang melakukan perjanjian, selain sebagai syarat sah nya sebuah perjanjian yang oleh undang – undang harus jelas ditetapkan dalam bentuk tertentu.

Perjanjian kerja juga mengenal masa percobaan bagi pekerja baru. Masa percobaan terbut hanya dilakukan kepada pekerja yang mengawali perjanjian untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Pada masa percobaan tersebut, kedua belah pihak bebas untuk mengakhiri perjanjian kerja atau pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa syarat, kecuali upah bulan berjalan. Kemudian bagi pekerja yang lulus masa percobaan akan diangkat langsung sebagai karyawan. Ini menunjukkan adanya asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja, bahwa para pihak bebas dalam menentukan jenis dan isi perikatan sebagai pancaran dari kebebasan Hak Asasi Manusia⁷⁶.

⁷⁶ Wirjono Prodjodikoro, 2019, *Asas Hukum Perjanjian*, Jakarta: Sumur Bandung, hal. 84.

Pada Aspek Penilaian Prestasi Kerja, penilaian pekerja dilakukan dalam waktu 1 (satu) tahun sekali yang dilakukan oleh pimpinan divisi selaku atasan masing – masing pekerja. Pimpinan Divisi memiliki kewajiban untuk menetapkan sasaran kinerja dalam setahun yang jelas dan terukur, dengan tidak melibatkan pekerja dalam menentukan sasaran kinerja tersebut. Sebagai konsekuensinya, penilaian prestasi kerja mengatur mengenai aspek mutasi dan aspek promosi. Promosi merupakan hal yang ditentukan dengan capaian sasaran kinerja selain bonus/insentif, kenaikan jabatan, atau program satu tingkat yang lebih tinggi dalam pengembangan karir pekerja. Promosi tersebut tentu saja berlaku bagi pekerja yang mendapatkan nilai sasaran kinerja yang tinggi atau baik. Adapun aspek mutasi dianggap sebagai kewenangan dari pengusaha untuk memindahkan pekerja antar lokasi kerja, antar unit kerja, atau antar jabatan dengan syarat tidak mengurangi gaji pokok terakhir pekerja yang bersangkutan. Pertimbangan mutasi adalah mempertinggi hasil kerja dan meningkatkan pengembangan karir dengan memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan serta kecakapan bekerja, penyesuaian ini kemudian bisa dipahami bahwa mutasi merupakan punishment terhadap kecakapan seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target sasaran kinerja. Penilaian prestasi kerja didasarkan pada penilaian terhadap disiplin kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif kerja, hubungan kerja dan nilai – nilai kerja yang dianut perusahaan.

2. Berakhir dan Beralihnya Perjanjian Kerja.

Pada saat berjalannya hubungan kerja, ditengah jalan terdapat satu dan lain hal yang kemudian menimbulkan suatu resiko yang entah terduga maupun tidak. Dari resiko tersebut akan berdampak pada berakhir maupun beralihnya suatu perjanjian kerja tersebut. Hal yang sering ditemui dalam hal berakhir maupun beralihnya hubungan kerja diantaranya yakni⁷⁷ :

- a. Ketidakmampuan perusahaan untuk melanjutkan kegiatan usahanya, seperti pailit atau perpindahan lokasi perusahaan.
- b. Terjadinya perampingan jumlah pekerja karena alasan efisiensi jumlah tenaga kerja dan semakin kuatnya modernisasi dalam dunia usaha yang menyebabkan peran teknologi menggantikan tenaga manusia.

Menurut Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang – Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja dapat berubah dimana hubungan kerja yang awalnya terjadi antara pekerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Adanya hal ini berakibat bahwa pekerja sebelumnya telah memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemborongan atau dengan perusahaan penyedia jasa pekerja demi hukum berubah hubungan kerjanya menjadi dengan perusahaan pemberi pekerjaan yang sebelumnya tidak memiliki hubungan kerja dengan pekerja sama sekali. Selanjutnya menurut ketentuan dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) dapat dimungkinkan pembatalan perjanjian oleh sebab selain dari

⁷⁷ *Ibid*, hlm 27.

tidak terpenuhinya syarat sah perjanjian dan sekaligus pembatalan tersebut diikuti dengan peralihan salah satu subjek perjanjian untuk diikatkan pada perjanjian dengan pihak atau subjek baru.

Menurut Djumialdji, pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha, hanya ada 3 macam terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain :⁷⁸

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berakhir dengan sendirinya. Hal ini dapat terjadi dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang telah berakhir setelah diperpanjang atau telah berakhir setelah diadakan pembaruan, dan juga dapat terjadi apabila pekerja meninggal dunia. Dalam hal pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak – haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak – hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Hal ini dapat terjadi dalam hal masa percobaan, mengundurkan diri, sakit, atau pun mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada perusahaan.

⁷⁸ Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, 2016, hal 44.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan

Berdasarkan Pasal 165 Undang – Undang Ketenagakerjaan pengusaha dapat memberhentikan pekerja ataupun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerjanya apabila mengalami kerugian terus menerus disertai dengan bukti keuangan yang telah di audit oleh akuntan publik paling sedikit 2 tahun terakhir atau keadaan memaksa, melakukan efisiensi, mengalami perubahan status atau perubahan kepemilikan sebagian atau seluruhnya, atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat kerja baru yang sama dan pekerja bersedia melakukan hubungan kerja.

Pembahasan ini terdapat pengaturan lebih lanjut yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang syarat – Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dalam peraturan menteri ini tidak tercantum secara tegas tentang definisi mengenai istilah Pemborongan Pekerjaan, namun hanya sebatas mempertegas syarat – syarat pelaksanaan pemborongan pekerjaan dengan memberikan penambahan tentang ketentuan jika perusahaan yang memberi pekerjaan harus turut serta menyerahkan laporan jenis pekerjaan penunjang yang kemudian akan selanjutnya diserahkan kepada perusahaan yang menerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan. Apabila perusahaan yang memberi pekerjaan kemudian menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan

sebelum memiliki bukti pelaporan, maka hubungan kerja antar pekerja dengan perusahaan kemudian dapat beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Tujuan diberlakukannya sanksi atas perubahan status hubungan kerja tersebut dibuat untuk memberikan perlindungan bagi pekerja apabila nantinya terjadi penyimpangan peraturan perundang – undangan yang dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan maupun perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja⁷⁹.

B. Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dalam perkembangannya, untuk meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kualitas pekerja, maka sangat diperlukannya jaminan hidup yang pasti dan layak didapatkan oleh seseorang yang dapat juga akan mengakibatkan peningkatan kualitas tenaga kerja yang ada dengan meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus sesuai dengan harkat martabat dan juga hak asasi manusia itu sendiri. Adanya perkembangan jaman dan teknologi yang sangat pesat dewasa ini, maka perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan hal yang krusial dan harus diperhatikan melihat adanya peningkatan resiko dan tanggung jawab yang dihadapi oleh para pekerja. Secara tidak langsung pemberian perlindungan tersebut merupakan suatu apresiasi untuk menghargai hasil kerja para pekerja/buruh yang telah membantu perusahaan dengan menyumbangkan ide-ide dan gagasan yang dimilikinya. Selain itu, perlindungan ketenagakerjaan

⁷⁹ *Ibid*, hlm 51.

berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dapat dikatakan sebagai pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi bagian dari integrasi dan pembangunan nasional. Oleh karena itu sangat penting pemerintah untuk meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja.

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan. Masalah - masalah dalam ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan belum terjalinnya hubungan yang harmonis antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan ini mengandung unsur ekonomis, unsur sosial politik dan unsur kesejahteraan sosial. Masalah ketenagakerjaan yang harus mendapatkan perhatian khusus yaitu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.

Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia, karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji, jenjang karir, yang mana hal tersebut akan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dalam mencapai hidup yang lebih baik.

Tidak dapat dipungkiri pada zaman modern sekarang ini, pekerjaan bukan dibutuhkan karena semata – mata seseorang hanya ingin mencukupi kebutuhannya saja, melainkan untuk dapat meningkatkan status sosial dari orang tersebut yang akan berdampak besar pula pada kehidupan dan gaya hidup yang dijalaninya.

Pada dasarnya, pengaturan mengenai PHK terdapat dalam Bab XII Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang – Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25

memberikan pengertian mengenai PHK yaitu proses berakhirnya hubungan kerja yang didasarkan oleh suatu hal tertentu yang lalu menyebabkan berakhirnya hubungan mengenai hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Secara khusus pengertian PHK dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15A, Men, 1994 Pasal 1 Ayat (4), yaitu PHK merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja yang disebabkan berdasarkan dari adanya izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Berdasarkan pendapat Halim salah seorang ahli hukum yang memberikan pengertian secara umum mengenai PHK yaitu merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh yang disebabkan oleh suatu hal tertentu yang menyebabkan hubungan kerja tersebut berakhir⁸⁰.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang berisi mengenai pengaturan hak dan kewajiban para pihak, merupakan juga suatu perjanjian yang akan mengatur mengenai jalannya system kerja yang akan dijalani oleh pekerja berdasarkan syarat-syarat dan hak/kewajiban yang akan diterima pekerja/buruh⁸¹.

Hubungan antara PHK dan hak-hak yang terdapat pada pekerja/buruh merupakan hubungan yang sangat erat dikarenakan dalam hubungan kerja tentu akan menimbulkan keterikatan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Oleh karena adanya pemutusan hubungan kerja tersebut maka tentu saja akan mengganggu rantai hak dan kewajiban yang sudah terdapat

⁸⁰ *Ibid*, hlm 64.

⁸¹ Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017, *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, Kertha Patrika, Vol. 39, hlm. 63

didalamnya. Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja akibat PHK dapat dilihat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 yaitu berupa:

1. Uang Pesangon

Uang pesangon dapat diartikan sebagai uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat dari adanya PHK.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Dalam hal ini berupa uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh sebagai upah dalam hal lamanya masa bekerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

3. Ganti Kerugian

Uang ini merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti terhadap kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh tersebut karena akibat dari PHK. Yaitu penggantian istirahat umum, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain – lain⁸².

Adapun 3 hak yang dijelaskan diatas merupakan hak wajib yang diberikan kepada pekerja/buruh saat terjadinya PHK. Mengenai rincian besar dan formulasinya diatur lebih lanjut didalam Undang – Undang Ketenagakerjaan yaitu mengenai uang pesangon dalam Pasal 156 Ayat 2 (dua) yang pemberian besarnya uang pesangon dilihat dari masa kerja pekerja yang bersangkutan. Makin lama masa kerjanya maka tentu saja makin besar uang pesangon yang diterima dan begitu juga

⁸² *Ibid*, hlm. 189.

sebaliknya makin sedikit masa kerja yang ditempuh maka semakin sedikit pula uang pesangon yang di dapatkan.

Pengaturan mengenai uang penghargaan masa kerja juga terdapat dalam Pasal yang sama yaitu Pasal 156 Ayat (3), sama seperti pemberian uang pesangon jumlah atau banyaknya dari uang penghargaan masa kerja dihitung berdasarkan masa kerja dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Dalam Ayat tersebut dari butir A sampai butir H diatur mengenai masa kerja pekerja/buruh yang memperoleh uang penghargaan masa kerja harus paling sedikit selama 3 tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 24 tahun atau lebih. Menurut Wiwoho Soedjono mengemukakan bahwa uang penghargaan bukan semata-mata uang yang diberikan hanya karena pekerja/buruh tersebut telah berjasa dalam sebuah perusahaan, namun apabila pekerja/buruh telah bekerja selama 5 tahun atau lebih lalu terjadinya PHK maka pekerja/buruh wajib mendapatkan uang penghargaan tersebut⁸³.

Sedangkan pengaturan mengenai uang ganti kerugian terdapat dalam Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa, seorang pekerja/buruh wajib mendapatkan uang penggantian hak yang meliputi :

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos yang digunakan oleh pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

⁸³ Zainal asikin, 2016, *Dasar Dasar Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 196.

3. Penggantian berupa tempat tinggal beserta pengobatan dan perawatan bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya memenuhi syarat dan ditetapkan 15% dari uang pesangon; dan
4. Penggantian uang ganti kerugian lainnya dapat dilihat dari perjanjian kerja yang dibuat pada saat masih dalam hubungan kerja yang ditentukan bersama.

Dalam perlindungan hak pekerja/buruh berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan, dapat dilihat bahwa perlindungan hak tersebut merupakan berupa perlindungan upah yang harus diterima oleh pekerja/buruh saat pemutusan hubungan kerja itu terjadi. Hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan yang terdapat dalam pasal 154 Ayat 1 (satu) yang dimana menyebutkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan atau sejumlah uang penghargaan (jasa) dan juga wajib memberikan uang penggantian hak – hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut.

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, selain memberikan dampak positif kepada masyarakat Indonesia khususnya dalam segi modernisasi dan kemajuan pengetahuan, hal tersebut juga memberikan dampak negatif dalam bidang ketenagakerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya penggunaan mesin-mesin berteknologi canggih dalam sebuah perusahaan yang tidak lagi membutuhkan manusia untuk mengerjakan pekerjaan tersebut melainkan manusia dibutuhkan hanya untuk mengontrol saja. Perubahan tersebut selanjutnya dikenal dengan istilah digitalisasi. Perusahaan dapat melakukan tindakan PHK terhadap pekerja/buruh sebagai dampak dari digitalisasi ini dengan alasan bahwa perusahaan yang bersangkutan sedang melakukan langkah efisiensi. Efisiensi yang

dimaksud dalam hal ini yaitu, perusahaan melakukan pembatasan dalam menggunakan sumber daya kedalam proses yang digunakannya di perusahaan yang bersangkutan. Hal tersebut dapat dilihat dari pembatasan penggunaan pekerja dan menggantinya menggunakan mesin atau perubahan dari segala bentuk yang bersifat manual kedalam bentuk digital. Bagi pekerja yang terkena PHK merupakan awal dari hilangnya sumber mata penghasilan yang akan mengakibatkan menurunnya kualitas hidup dan bahkan kesejahteraan dirinya maupun keluarga karena pada faktanya bahwa mencari pekerjaan bukanlah suatu hal yang mudah.

Secara umum dapat ditemukan adanya 4 macam kategori PHK yang biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan, yaitu :

1. *Termination*, dalam hal ini PHK dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan karena telah berakhirnya sebuah kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh;
2. *Dismissal*, terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh adanya tindakan fatal dari pekerja/buruh yang dapat berupa tidak siplinnya pekerja/buruh atau pekerja/buruh melanggar kontrak kerja yang ada;
3. *Redundancy*, sebuah perusahaan melakukan PHK karena akibat dari adanya perkembangan teknologi yang ada seperti mulai menerapkan mesin-mesin berteknologi canggih dalam perusahaannya ataupun mulai merubah segala bentuk kegiatan manual kedalam bentuk digital (*digitalisasi*) yang tentunya hal tersebut mengakibatkan pengurangan karyawan dan menyebabkan meningkatnya pengangguran; dan

4. *Retrenchment*, PHK yang diakibatkan oleh adanya pengaruh ekonomi yang tidak stabil pada sebuah perusahaan seperti misalkan perusahaan mengalami kerugian selama berturut- turut atau bahkan terjadinya penurunan tingkat penjualan atau keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan tersebut.

Pengusaha boleh melakukan PHK harus berdasarkan alasan - alasan yang terdapat dalam undang-undang dan tidak dilakukan secara sepihak melainkan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut harus dirundingkan terlebih dahulu oleh kedua belah pihak yang bersangkutan didalamnya yaitu antara pengusaha dan pekerja/buruh. Alasan-alasan PHK yang diijinkan oleh undang- undang yaitu :

1. Apabila pekerja/buruh melakukan pengajuan pengunduran diri yang didasarkan atas kemauannya sendiri dalam bentuk tertulis dan tentu saja tanpa adanya pengaruh atau tekanan dari pihak lain baik dari pengusaha maupun rekan kerjanya;
2. Apabila pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang seharusnya sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya dalam perjanjian kerja ataupun sesuai dengan apa yang diatur dalam undang – undang.
3. Apabila pekerja/buruh wafat atau meninggal dunia;
4. Apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat seperti contohnya melakukan penipuan, memberikan keterangan yang tidak benar, melakukan perbuatan asusila, membocorkan rahasia perusahaan, dll;
5. Apabila perusahaan mengalami kemerosotan perekonomian atau kerugian yang berturut – turut;

6. Apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan kewajibannya seperti tidak bekerja dalam waktu yang lama tanpa pemberitahuan atau konfirmasi pada pihak perusahaan terlebih dahulu; dan
7. Apabila pekerja/buruh tertangkap tangan melakukan hal yang tidak diperbolehkan oleh undang – undang maupun oleh kebiasaan yang ada didalam masyarakat.

Alasan PHK selain yang diatur dalam Undang – Undang seperti yang telah disebutkan diatas, maka pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dapat batal demi hukum. Seperti contohnya pengusaha tidak dapat melakukan PHK bagi pekerja dengan alasan :

1. Apabila pekerja/buruh tidak dapat bekerja dengan alasan sakit dan harus beristirahat sesuai dengan keterangan dokter;
2. Apabila pekerja/buruh tidak dapat bekerja karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan;
3. Apabila pekerja/buruh sedang melakukan ibadah sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh keyakinannya;
4. Apabila pekerja/buruh dalam keadaan hamil ataupun sedang menyusui;
5. Apabila pekerja/buruh memiliki hubungan dalam bentuk ikatan perkawinan dengan rekan ditempat kerjanya kecuali sudah diatur dalam perjanjian kerja yang disepakati secara bersama sebelumnya;
6. Apabila pekerja/buruh menjadi atau mendirikan serikat pekerja/serikat buruh;

7. Apabila pekerja/buruh mengadukan perusahaan kepada pihak yang berwenang mengenai perbuatan perusahaan yang tidak benar dan melanggar undang – undang; dan
8. Apabila pekerja/buruh mengalami cacat permanen yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja atau karena hubungan kerja yang memiliki resiko lebih.

Dengan adanya alasan-alasan pengecualian seperti dijelaskan diatas, maka pengusaha tidak dapat melakukan PHK secara sewenang – wenang terhadap pekerja/buruh dan langsung dapat dibatalkan demi hukum. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus memiliki alasan yang cukup kuat dan sesuai dengan ketentuan perundang – undangan yang berlaku.

1. **Peraturan Perusahaan (PP) PT. Tamako Raya Perdana dalam Mengatur Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, baik karena ketentuan yang telah disepakati, atau mungkin berakhir ditengah karier⁸⁴. Adapun PHK secara sepihak dari perusahaan membuat para karyawan yang bersangkutan merasa bingung karena mereka tidak merasa melakukan kesalahan fatal sesuai dengan isi dari perjanjian kerja bersama yang telah disetujui, mereka menduga pemecatan sepihak yang diterima oleh para karyawan dikarenakan 1 (satu) bulan sebelumnya ada aksi dari beberapa karyawan yang melakukan protes kepada pihak perusahaan karena jam kerja karyawan tidak sesuai

⁸⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

dengan perjanjian yang telah disepakati bersama dan juga hal lainnya yang terkadang tidak bisa diterima oleh karyawan tersebut.

Jadi secara hukum dan dalam praktek PHK tidak hanya dominan dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga dapat dilakukan oleh pekerja. Dalam hal pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atas permintaan pengunduran diri yaitu PHK tersebut timbul karena kehendak pekerja secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain.

Dalam Peraturan Perusahaan (PP) PT. Tamako Raya Perdana mengatur mengenai klausul Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai pedoman dalam pelaksanaan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Rumusan aturan tersebut terdiri dari 10 Pasal didalam Peraturan Perusahaan (PP). Apabila dilihat berdasarkan perumusannya, maka pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PT. Tamako Raya Perdana dibedakan menjadi 2 (dua) aspek, yakni Asspek Ketentuan Umum dan Aspek Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Aspek ketentuan umum hanya mengatur kewajiban pekerja terhadap perusahaan apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, diantaranya melakukan serah terima tugas dan tanggung jawabnya, melunasi hutang – hutangnya kepada perusahaan, mengganti kerugian perusahaan jika ada dan dibuktikan oleh perusahaan, mengembalikan inventaris perusahaan yang digunakan atau berada dalam penguasaan pekerja, menandatangani dokumen – dokumen yang diperlukan untuk pengakhiran hubungan kerja. Ketentuan tersebut terlihat lebih mengedepankan kepentingan pengusaha daripada

pekerja sebagai pihak yang terkena PHK. Meskipun kepentingan antara pekerja dan pengusaha harus diberikan secara seimbang, akan tetapi pada persoalan Pemutusan Hubungan Kerja pekerja semestinya lebih diperhatikan. Aspek Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Peraturan Perusahaan (PP) dibedakan menjadi 5 jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pembagian jenis tersebut adalah :

a. Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Percobaan

Pada jenis ini hanya terjadi pada pekerja baru yang telah menandatangani perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Inisiatif pengakhiran hubungan kerja diberikan leluasa pada kedua belah pihak baik perusahaan maupun pekerja. Pada masa percobaan ini, apabila terjadi PHK maka yang terjadi adalah PHK tanpa syarat. Perusahaan tidak diwajibkan memberikan uang pesangon, penghargaan masa kerja ataupun uang penggantian hak kepada pekerja, kecuali hanya sekedar ongkos atau biaya pemulangan pekerja sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pada jenis ini otomatis hubungan kerja berakhir karena waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Dalam hal ini perusahaan tidak wajib memberikan uang pesangon, penggantian hak atau penghargaan masa kerja. Dalam Peraturan Perusahaan (PP) hanya mengatur mengenai penggantian biaya perjalanan untuk pemulangan pekerja. Apabila PHK terjadi sebelum habis jangka waktu yang disepakati, Peraturan Perusahaan (PP)

mengatur kepada para pihak untuk tunduk pada perjanjian kerja waktu tertentu dan peraturan perundangan yang berlaku.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kinerja.

Dalam hal ini pengusaha melakukan PHK kepada pekerja yang memiliki penilaian prestasi kerja yang rendah. Apabila pengakhiran hubungan kerja ini terjadi, Peraturan Perusahaan mengatur mengenai pemenuhan hak pekerja yang dapat diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, perusahaan tetap memberikan hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja pada jenis PHK karena Kinerja.

d. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengunduran Diri.

Pengunduran diri secara pribadi dimasukkan dalam jenis PHK menurut Peraturan Perusahaan ini, dengan mekanisme pengajuan 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya hubungan kerja. Persyaratan lain adalah adanya kewajiban memiliki persetujuan atasan untuk pengajuan pengunduran diri. Berdasarkan hal tersebut, dirasa sangat memberatkan karena pengunduran diri secara pribadi berasal dari inisiatif pribadi, jika dibatasi dengan kewajiban adanya persetujuan atasan maka sama halnya dengan mengurangi hak kebebasan terhadap pengakhiran hubungan kerja. Namun pada kenyataannya, yang terjadi selama ini jika ada pekerja yang mengundurkan diri secara pribadi, setiap yang menjadi atasannya selalu memberikan izin dan tidak pernah sekalipun menghalangi ataupun tidak memberikan izin untuk mengundurkan diri. Selain hal tersebut, Peraturan

Perusahaan juga mengatur mengenai besaran uang pisah apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja karena pengunduran diri.

e. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Sakit Berkepanjangan ataupun Meninggal Dunia

Apabila pekerja sakit berkepanjangan, dalam hal ini pekerja tidak mampu melakukan pekerjaan selama 12 (dua belas) bulan berturut – turut, maka ketidakmampuan pekerja karena sakit dibawah waktu tersebut tidak boleh dilakukan pemutusan hubungan kerja, Peraturan Perusahaan juga mengatur terhadap perlindungan hak pekerja yang mendapat pengakhiran hubungan kerja karena sakit berkepanjangan dengan pemenuhan uang pengakhiran hubungan kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sementara apabila pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja yang ada akan berakhir dengan sendirinya. Pengakhiran hubungan kerja pada jenis ini, Peraturan Perusahaan mengatur perlindungan hak pekerja untuk diberikan sesuai dengan peraturan perundang-udnangan yang berlaku kepada ahli warisnya.

Lebih lanjut, jika perusahaan memutuskan untuk memberikan apresiasi berupa Uang Pisah kepada karyawan yang mengundurkan diri (baik dari level *low*, *middle*, maupun *top management*), maka besarnya jumlah uang ini bisa diatur secara pribadi berdasarkan ketentuan dari masing-masing perusahaan. Ini disebabkan karena tidak adanya ketentuan atau acuan khusus yang menyebutkan standar penetapan Uang Pisah untuk karyawan yang

mengundurkan diri. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila masing-masing perusahaan menerapkan besaran Uang Pisah yang berbeda. Beberapa perusahaan memilih untuk memberikan Uang Pisah dengan besaran yang sesuai dengan besarnya UPMK karyawan yang terkena PHK dengan aturan masa kerja yang sama. Namun, bisa juga diatur dengan lebih spesifik, misalnya Uang Pisah hanya diberikan kepada karyawan yang mengundurkan diri dengan masa kerja di atas lima tahun, dan sebagainya.

Bagi perusahaan yang tidak memberikan aturan terkait Uang Pisah dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, pasti akan menimbulkan adanya potensi perselisihan, terlebih jika pekerja merasa tidak diuntungkan selama bekerja dan mengabdikan pada perusahaan tersebut. Namun, pada kenyataannya, meski aturan mengenai Uang Pisah ini tidak dituliskan secara tersurat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja, bukan berarti perusahaan lantas tidak wajib memberikan Uang Pisah kepada karyawan yang mengundurkan diri. Memang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang membahas tentang masalah ketenagakerjaan tidak mencantumkan aturan resmi terkait pemberian Uang Pisah dalam salah satu pasalnya. Meski begitu, perusahaan berikut para pekerja bisa menjadikan salah satu dari berbagai putusan yang dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial atau PHI sebagai acuan. Oleh karena itu, meskipun aturan mengenai pemberian Uang Pisah kepada karyawan yang memutuskan hubungan kerja atas keinginan sendiri ini tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan atau bahkan tidak tertulis dalam perjanjian kerja dan

peraturan perusahaan, potensi bagi perusahaan untuk tetap memberikan hak ini kepada karyawan tetaplah ada, dengan besaran yang bisa didiskusikan lebih lanjut.

Ada atau tidaknya Uang Perhargaan Masa kerja dan Uang Pisah untuk karyawan yang mengundurkan diri adalah sepenuhnya hak dari perusahaan tempat karyawan bekerja, apakah memang menerapkan aturan untuk memberikan bentuk penghargaan tersebut atau tidak. Berbeda dengan karyawan yang mengalami PHK dari perusahaan yang dengan jelas akan mendapat berbagai kompensasi, seperti “ pesangon “ , UPMK, dan Uang Penggantian Hak (UPH). Uang Pisah sendiri bisa diperoleh karyawan yang terkena PHK jika memang perusahaan memiliki kebijakan untuk memberikannya.

Terkait dengan Uang Pisah, setiap karyawan yang mengajukan pengunduran diri secara sukarela dan tanpa paksaan sebenarnya tidak memiliki hak untuk mendapatkannya, berikut UPMK. Namun, beberapa perusahaan memberikan Uang Pisah sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan dalam memajukan perusahaan. Peraturan terkait Uang Pisah ini diatur dan disepakati bersama dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, dan tentu berbeda satu dengan lainnya.

C. Konsep Ideal Dalam Perlindungan Hukum dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pengunduran diri secara pribadi dimasukkan dalam jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan mekanisme pengajuan 1 (satu) bulan sebelum

berakhirnya hubungan kerja. Persyaratan lain adalah adanya kewajiban memiliki persetujuan atasan untuk pengajuan pengunduran diri. Berdasar klausul tersebut, dirasa sangat memberatkan karena pengunduran diri secara pribadi berasal dari inisiatif pribadi, dengan kewajiban adanya persetujuan atasan maka sama halnya mengurangi hak kebebasan terhadap pengakhiran hubungan kerja.

Selain hal tersebut, Peraturan Perusahaan juga semestinya mengatur mengenai besaran uang pisah apabila pengakhiran hubungan kerja karena pengunduran diri, yakni bagi pekerja < 3 tahun masa kerja tidak mendapat uang pisah, 3 -5 tahun masa kerja 1 x upah sebulan dan > 5 tahun masa kerja 2x upah sebulan. Pada bagian selanjutnya diatur bahwa pekerja yang sudah mendapatkan uang pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundang - undangan maka tidak lagi berhak mendapatkan uang pisah. Sehingga uang pisah bukanlah hak wajib yang bisa didapatkan oleh pekerja yang hubungan kerjanya berakhir dengan cara pengunduran diri.

Dalam peraturan perusahaan (PP) terdapat norma yang terbentuk dalam mengatur hubungan kerja dan Perjanjian Kerja Bersama dapat menjadi acuan dalam pembentukan konsep perlindungan hukum yang ideal terhadap hubungan kerja. Konsep perlindungan hukum terhadap hubungan kerja baik di dalam Peraturan Perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama pada dasarnya menganut jenis sarana perlindungan hukum preventif atau pencegahan. Hal tersebut dimungkinkan adanya keterlibatan para subjek hukum pengusaha dan pekerja dalam menentukan pendapat yang mengatur hubungan kerja diluar keputusan pemerintah yang definitif.

Tujuan dari keterlibatan para subjek hukum tersebut adalah sebagai cara untuk mencegah terjadinya sengketa, demi pelaksanaan hak dan kewajiban kontrak sebagai bagian dari jaminan hukum. Konsepsi ideal dalam hal hubungan kerja PT. Tamako Raya Perdana tersebut antara lain :

1. Bentuk perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan menurut undang – undang dan memberikan peluang kepada pekerja untuk pengangkatan status menjadi pekerja tetap.
2. Rekrutmen pekerja dengan syarat kerja menjamin penciptaan kesempatan kerja yang luas dan hubungan kerja yang baik, dengan penetapan umur minimum 18 tahun dan kesehatan jasmani maupun rohani untuk meminimalisir kecelakaan kerja dan peningkatan produktivitas kerja.
3. Penilaian prestasi kerja menjadi penting dalam perlindungan hubungan kerja dengan indikator penilaian yang terukur dan melalui mekanisme yang demokratis antara atasan dan pekerja.

Mengenai pemutusan hubungan kerja, pada dasarnya didalam peraturan perusahaan (PP) PT. Tamako Raya Perdana merujuk pada peraturan PHK didalam peraturan perundangan yang berlaku. Kebutuhan pengaturan terhadap kepentingan perusahaan mengenai kewajiban pekerja yang telah mendapat PHK maka didalam Peraturan Perusahaan pun mengatur mengenai hal tersebut dengan konversi beberapa hal pengaturannya di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Konversi tersebut terdapat pada tiga hal, yakni melakukan serah terima tugas, melunasi hutang kepada perusahaan dan mengembalikan barang inventaris milik perusahaan.

Dengan demikian dapat dimaknai bahwa dalam peristiwa PHK, ketiga hal tersebut merupakan kepentingan perusahaan yang harus dijamin melalui peraturan. Pengaturan mengenai perlindungan hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didalam Peraturan Perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menggunakan dasar atas pembedaan jenis dari PHK. Perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengedepankan pada kedua sarana, yakni sarana perlindungan hukum preventif dan sarana perlindungan hukum represif. Sarana perlindungan hukum preventif diwujudkan dengan pembangunan sarana perundingan para pihak terkait kepentingannya dalam pembentukan norma terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK)⁸⁵. Sedangkan perlindungan hukum secara represif diwujudkan dalam peraturan perundang – undangan pemerintah yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)⁸⁶ khususnya terdapat pada Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), kompensasi hak karena adanya PHK dan mekanisme perselisihan PHK pada jalur Pengadilan Hubungan Industrial.

⁸⁵ Absori, Khuzaifah Dimiyati, Kelik Wardiono, 2018, *Model Penyelesaian Sengketa Lingkungan melalui Lembaga Alternatif*, Mimbar Hukum, Vol. 20 (No.2), hal. 378.

⁸⁶ Absori, 2019, *Penegakan Hukum Lingkungan, Peran Masyarakat dan Antisipasi Pada Era. Perdagangan Bebas*, Surakarta: PSL UMS, hal. 104.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. PT. Tamako Raya Perdana telah membuat Peraturan Perusahaan yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam beberapa klausul yang dianggap penting dan berhubungan dengan karakteristik serta kebutuhan perusahaan. Klausul mengenai hubungan kerja tersebut dapat diketahui dari 3 (tiga) aspek yang diatur didalamnya, yakni Aspek Perjanjian Kerja, Aspek Penerimaan Kerja dan Aspek Penilaian Prestasi Kerja. Pada Aspek Perjanjian Kerja ditemukan mengenai bentuk perjanjian kerja dibagi menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pada Aspek Penerimaan Kerja bersifat sederhana dengan hanya memperhatikan rencana kebutuhan perusahaan. Dalam hal ini tidak berdampak pada perlindungan pekerja. Meskipun demikian, penetapan tersebut patut diduga berkenaan terhadap keterbukaan perusahaan dalam melakukan rekrutmen pekerja atau sekedar penegasan terhadap pelaksanaan perencanaan tenaga kerja di perusahaan.
2. Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan. Masalah - masalah dalam ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan belum terjalinnya hubungan yang harmonis antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan ini

mengandung unsur ekonomis, unsur sosial politik dan unsur kesejahteraan sosial. Masalah ketenagakerjaan yang harus mendapatkan perhatian khusus yaitu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Peraturan Perusahaan (PP) PT. Tamako Raya Perdana mengatur mengenai klausul Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai pedoman dalam pelaksanaan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Rumusan aturan tersebut terdiri dari 10 Pasal didalam Peraturan Perusahaan (PP). Apabila dilihat berdasarkan perumusannya, maka pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PT. Tamako Raya Perdana dibedakan menjadi 2 (dua) aspek, yakni Asspek Ketentuan Umum dan Aspek Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

3. Mengenai pemutusan hubungan kerja, pada dasarnya didalam peraturan perusahaan (PP) PT. Tamako Raya Perdana merujuk pada peraturan PHK didalam peraturan perundangan yang berlaku. Kebutuhan pengaturan terhadap kepentingan perusahaan mengenai kewajiban pekerja yang telah mendapat PHK maka didalam Peraturan Perusahaan pun mengatur mengenai hal tersebut dengan konversi beberapa hal pengaturannya di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Konversi tersebut terdapat pada tiga hal, yakni melakukan serah terima tugas, melunasi hutang kepada perusahaan dan mengembalikan barang inventaris milik perusahaan. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa dalam peristiwa PHK, ketiga hal tersebut merupakan kepentingan perusahaan yang harus dijamin melalui peraturan. Pengaturan mengenai perlindungan hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didalam Peraturan Perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menggunakan dasar atas pembedaan jenis dari PHK. Perlindungan

hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengedepankan pada kedua sarana, yakni sarana perlindungan hukum preventif dan sarana perlindungan hukum represif. Sarana perlindungan hukum preventif diwujudkan dengan pembangunan sarana perundingan para pihak terkait kepentingannya dalam pembentukan norma terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK)

B. Saran

1. Diperlukannya perlindungan pekerja adalah untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa memberlakukan pembedaan terhadap ras, jenis dan kelamin. Pemberlakuan hal yang sama terhadap penyandang cacat dan kewajiban pemberian hak dan kewajiban yang berwujud perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.
2. Dalam menghadapi masalah-masalah tersebut tenaga kerja yang sejatinya adalah salah satu engine utama dalam berputarnya roda perekonomian sering berada pada Pihak yang tidak terlindungi hak dan kepentingannya. Perlindungan terhadap tenaga kerja dapat dikupas tuntang dalam Undang-Undang No.13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dengan segala klasifikasi dan detail terhadap pengusaha maupun tenaga kerja.
3. Harus adanya Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja Sebagai contoh jaminan sosial tenaga kerja yang suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko yang dialami tenaga kerja

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku :

- Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Grafindo, Jakarta, 2018
- C.F Strong dalam Syafiie Inu Kencana, *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, 2015
- Syafi'I, *Ilmu Administrasi Negara*, Rineka Cipta, Jakarta, 2018
- Supriyono, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, Jambatan, Jakarta, 2012
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jambatan, 2015
- Purbacarakan dan Soerjono Soekanto, *Sendi-sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, Alumni, Bandung, 2016
- Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum, *Kumpulan artikel Ilmiah Bereputasi & terindex Sinta*, Pekanbaru, 2019
- Prof. Dr. Thamrin, SH., M.Hum, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru 2019
- Prof. Dr. Thamrin, SH., M.Hum, *Penegak HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, 2018
- Saprudin, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Aura Pustaka, Yogyakarta, 2013
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (suatu pengantar)*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 2018
- Yaumli Ch Agoes Achir, *Jaminan Sosial Nasional Indonesia*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2011
- Yulia Qamariyanti, *Hukum Asuransi, Diktat Kuliah*, Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, 2019
- Soetiksno, *Hukum Perburuhan*, (tanpa penerbit), Jakarta, 2017
- LAN & BPKP, *Akuntabilitas dan Good Governance*, Penerbit LAN, buku pertama, Jakarta, 2010
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015

Soeryono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2016

H. Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2014

Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum*, Galia Indonesia, Jakarta, 2013

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung, 2010

Wirjono Prodjodikoro, *Asas Hukum Perjanjian*, Sumur Bandung, Jakarta, 2019

Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, 2016

B. Jurnal / Hasil Penelitian :

Kadek Agus Sadiwara, *Pengaturan Prinsip Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (TUPE) Dalam Dunia Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 4, 2015. URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu/article/view/18756/12235>

Cristoforus Valentino Alexander Putra, *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, Kertha Patrika, Vol. 39, 2017 URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/view/32709/19795>

C. Peraturan Perundang - Undangan :

Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Bidang Norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013, hlm 238, 2014

Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, hlm 155, 2012

Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, hlm 168, 2012

Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Bidang Norma Kerja Perempuan dan Anak, 2011

Manajemen Pendidikan Tindak Pidana Bidang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 114, Kementerian

Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, 2015

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau