

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Istilah perjanjian atau kontrak merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu contract law, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *overeenscomrecht*. Menurut Salim H.S, perjanjian atau kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.³

Sebelum menjelaskan pengertian Perjanjian Kerja Bersama maka perlu dikemukakan pengertian perjanjian pada umumnya. Pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata. Pasal 1313 KUH Perdata berbunyi: “suatu persetujuan adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Suatu perjanjian adalah semata-mata suatu persetujuan yang diakui oleh hukum. Persetujuan ini merupakan kepentingan yang pokok dalam dunia usaha, dan menjadi dasar dari kebanyakan transaksi dagang seperti jual beli barang, tanah, pemberian kredit, asuransi, pengangkutan, pembentukan organisasi usaha dan sebagainya jauh menyangkut juga tenaga kerja.⁴

³ Salim, HS, 2007. *Perkembangan hukum jaminan di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 57.

⁴ Abdulkadir Muhammad. 2006. *Hukum Perjanjian*. Bandung : Alumni. Hlm. 93.

Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian/kesepakatan yang diadakan antara serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar pada departemen tenaga kerja dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.⁵

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberi pengertian Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sebagai realisasi dari pemahaman diatas tentang Perjanjian Kerja Bersama tersebut, maka suatu Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sekaligus juga dengan pengusaha atau beberapa pengusaha dilaksanakan dengan jalan musyawarah dulu untuk kesepakatan. Kemudian disarankan untuk wajib dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan harus menggunakan bahasa Indonesia. Untuk Perjanjian Kerja Bersama yang telah ada dan berbahasa asing atau juga dalam awal perundingan sampai timbul Perjanjian kerja Bersama dengan menggunakan bahasa asing, maka perjanjian yang menggunakan

⁵ Sitorus M Thoga, 2007. Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi). Medan: Bina Media Perintis. Hlm. 34

bahasa asing tersebut wajib diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah guna dapat terpenuhi sesuai Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat dengan bahasa Indonesia dan menggunakan huruf latin dan dapat didaftarkan pada kantor/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Pasal 116 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).⁶

2.2 Pengertian Serikat Kerja / Serikat Buruh

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. untuk mewujudkan hak-hak tersebut, kepada setiap pekerja atau buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serkat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan

⁶ Ibid. Hlm. 37

masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Oleh karena itu pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.⁷

2.2.1 Pengertian Pekerja

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.⁸

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti yang tersebut diatas, menurut peneliti istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor non formal seperti kuli, tukang, dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih tepat jika menyebutkannya dengan istilah

⁷ Badruzaman Darus Mariam, 2005. Aneka Hukum Bisnis. Bandung: Alumni. Hlm. 18

⁸ Lalu Husni, 2010. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers. Hlm. 44

pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif.⁹

Namun karena masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah maka istilah tersebut disandingkan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.¹⁰

Dari pengertian pekerja tersebut jelaslah bahwa hanya tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Istilah pekerja/buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh/pekerja yang disejajarkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar

⁹ Ibid

¹⁰ Ibid. Hlm. 45

istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itulah pada era Orde Baru istilah Serikat Buruh diganti dengan istilah Serikat Pekerja.

2.3 Pengertian Tenaga Kerja

Di dalam hukum perburuhan dan ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, tenaga kerja, dan lain-lain. Istilah buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktek sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja. Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan dayanya.¹¹

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberi pengetian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat

¹¹<https://www.facebook.com/notes/universitas-borobudur-jakarta/undang-undangjaminan-dan-jenis-perlindungan-tenaga-kerja/546860785327961/> . Diakses pada tanggal 13 Januari 2025

yang telah disempurnakan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.¹²

Tenaga kerja adalah setiap orang atau individu yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa untuk memenuhi kebutuhan baik untuk diri sendiri maupun masyarakat. Dalam hal ini tenaga kerja mencakup pengertian yang lebih luas dari pada pekerja itu sendiri karena tenaga kerja terikat dengan hubungan

¹² Jusmaliani, 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara. Hlm. 131

kerja dan tenaga kerja yang belum terikat dengan hubungan kerja. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan lain.

Dalam pengertian tersebut maka pekerja merupakan tenaga kerja yang terikat dalam hubungan kerja. Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan pelaksanaan pembangunan, maka dari itu harus adanya upaya peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia serta berkontribusi dalam pembangunan serta melindungi hak-hak pekerja serta memberikat sesuai dengan harkat dan mabatatnya sesuai dengan kemanusiaan.

Tenaga kerja tidak hanya memiliki hak saja, tetapi juga tenaga kerja juga harus menjalankan kewajibannya kepada pengusaha sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat, mematuhi peraturan perusahaan serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat.

Pekerja pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda diartikan sebagai buruh manual seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain orang-orang ini disebut sebagai blue collars. Mereka yang melakukan pekerjaan "halus", seperti mereka yang berada di administrasi yang bisa duduk di meja, disebut sebagai *white collars* oleh pemerintah Belanda. Kategori ini sering terdiri dari bangsawan yang bekerja di kantor serta orang belanda dan timur asing lainnya.¹³

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan pekerja sebagai seseorang yang melakukan pelayanan kepada pihak lain dengan imbalan pembayaran. Setiap orang yang bekerja dengan upah atau jenis kompensasi lainnya dianggap sebagai pekerja

¹³ Zaeni Asyhadie, 2007. Hukum Kerja. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. hlm.20.

atau buruh hal ini berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Seseorang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja di dalam atau di luar perusahaan biasanya disebut sebagai "pekerja bebas," misalnya, Petani yang menggarap sawahnya sendiri. Buruh bebas ini dapat dinamakan swapekerja.¹⁴

Berikut ini adalah beberapa unsur dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut:¹⁵

1. Setiap orang yang bekerja, baik yang angkatan kerja maupun tidak tetapi harus bekerja.
2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari berbagai sumber bahwa istilah "buruh" mengacu pada siapa saja yang bekerja untuk mendapatkan gaji/imbalan, bukan hanya karyawan kasar pabrik. Sehingga, eksekutif dan pegawai negeri sipil juga dapat dianggap sebagai buruh. Namun sepanjang era Orde Baru, istilah ini sengaja dileburkan dalam upaya untuk mengelompokkan dan pemecah belahan, sehingga terpecah menjadi beberapa pembagian definisi seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, kaum profesional, dan sebagainya. Hal ini dilakukan untuk mencegah kaum

¹⁴ Sumanto, 2014. Hubungan Industrial (Memahami dan mengatasi potensi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global). Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service. Hlm.197

¹⁵ Midah Agus, 2010. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori. Bogor : Ghalia Indonesia. Hlm. 7.

buruh bersatu dan memberikan pengaruh pada otoritas politik penguasa pada saat itu.¹⁶

Terdapat beberapa kategori golongan tenaga kerja, diantaranya adalah :

1) Menurut Sifatnya

a. Tenaga Kerja Jasmani

Tenaga Kerja Jasmani adalah tenaga kerja yang perlu menggunakan energi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika dibandingkan dengan angkatan kerja yang menggunakan kecerdasan otak dan pikiran, bentuk tenaga kerja jenis ini sangat banyak di Indonesia.

b. Tenaga Kerja Rohani Tenaga Kerja rohani berbanding terbalik dengan pekerjaan jasmani karena mengharuskan pekerja untuk menggunakan pikiran dan kecerdasan mereka lebih dari energi jasmani mereka. Orang-orang yang bekerja di lingkungan yang cukup rapi dan nyaman biasanya perkantoran.

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan kualitasnya adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja yang terdidik

Tenaga kerja yang terdidik ini adalah tenaga kerja yang menempuh pendidikan formal sehingga mempunyai suatu keahlian dan kemahiran pada bidang tertentu sesuai dengan pendidikan formal tersebut. Contoh: dokter, pengacara dan sebagainya.

2. Tenaga kerja terlatih

¹⁶ Grendi Hendrastomo, 2010. Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh di antara Kepentingan Negara dan Korporasi, Jurnal Informasi, Vol. 16 Nomor 2.

Adalah tenaga kerja yang didasarkan dan diperoleh dari pengalaman ia bekerja yang mempunyai keterampilan karena dilakukan secara berulang-ulang. Contoh: mekanik, arsitektur dan sebagainya.

3. Tenaga kerja yang tidak terlatih dan tidak terdidik

Tenaga kerja ini adalah tenaga kerja yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh dan sebagainya.

2.4 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja menurut peneliti adalah hubungan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha yang memuat pekerjaan yang akan disepakati. Pengertian hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 Angka 15 Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah berdasarkan perjanjian kerja. Menurut Lalu Husni hubungan kerja adalah dimana ada perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.¹⁷

Hubungan kerja ini dibentuk berdasarkan dengan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati kedua belah pihak antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja ini tidaklah selalu berakhir dengan baik. Pengusaha bisa saja sewaktu-waktu memberikan kebijakan dengan adanya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja ini biasanya timbul akibat adanya kondisi ekonomi yang tidak stabil

¹⁷ Lalu Husni, 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia edisi revisi. Jakarta; rajawali pers. Hlm. 36

pada suatu perusahaan yang mengakibatkan harus dikeluarkannya kebijakan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap para pekerja.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) yang didasarkan pada perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Jadi hubungan kerja itu adalah sesuatu yang abstrak sedangkan perjanjian itu bersifat konkret atau nyata sebab dengan adanya perjanjian kerja inilah maka akan ada ikatan diantara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan kata lain ikatan karena timbul dari perjanjian kerja yang merupakan hubungan kerja.¹⁸

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sedangkan Pasal 1601 huruf a KUHPerdata, bahwa yang dimaksud perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang dibuat oleh seorang atau majikan atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dengan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum memuat syarat-syarat kerja yang dituangkan pada waktu membuat perjanjian kerja.

Subekti menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian yang dibuat dengan adanya suatu hubungan kerja berdasarkan pada ciri-ciri dengan upah dan gaji yang hubungan tersebut berdasarkan pihak majikan berhak memberikan perintah yang harus dipatuhi oleh buruh.

¹⁸ Sutedi Adrian. 2009. Hukum Perburuhan. Jakarta : Sinar Grafika. Hlm. 45

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa , unsur-unsur perjanjian kerja adalah sebagai berikut:¹⁹

1. Adanya pekerjaan (arbeid)
2. Dibawah perintah / gejang verhouding
3. Upah (loon)
4. Dalam waktu tertentu (tijd)

Pada unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan (arbeid), ini merupakan pekerjaan yang disepakati oleh pekerja dan majikan ini bersifat bebas asal tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja bersama harus memuat beberapa hal yakni:

1. Hak dan kewajiban pengusaha dan serikat pekerja/buruh
2. Tanggal dan jangka waktu perjanjian kerja bersama
3. Tanda tangan para pihak yang membuat perjanjian kerja bersama tersebut

Pekerja/buruh juga harus memperhatikan peraturan perusahaan sebab peraturan perusahaan juga memuat beberapa ketentuan yang harus di patuhi oleh setiap pekerja/buruh.

¹⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dengan demikian maka diantara pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai ketentuan yang memuat hak dan kewajiban yang haruslah sama-sama ditaati. Menurut hemat saya peraturan perusahaan adalah sebuah peraturan yang dibuat oleh orang yang berwenang dalam suatu perusahaan tertentu untuk membuat sebuah peraturan yang memuat tata tertib perusahaan yang harus di patuhi oleh pekerja/buruh yang bekerja pada suatu perusahaan.

Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat syarat-syarat dan tata tertib perusahaan yang dibuat oleh pengusaha. Pengertian diatas maka dapat diketahui bahwa peraturan perusahaan ini dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang harus dipatuhi oleh pekerja/buruh. Bagi pekerja/buruh yang tidak mematuhi peraturan perusahaan tersebut maka pihak pengusaha dapat mengambil tindakan yang sesuai dengan pekerja/buruh.²⁰

2.5 Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah perlindungan yang diupayakan untuk menjaga hak-hak dasar dari pekerja. Adapun Tujuan perlindungan pekerja menurut Abdul Khakim adalah menjamin

²⁰ Sutedi Adrian, *Op-Cit.* Hlm.47

berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.²¹

Undang Undang No.13 Tahun 2003, menyatakan bahwa lingkup perlindungan terhadap pekerja adalah sebagai berikut:

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

Perlindungan mengenai hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha maksudnya adalah pemutusan hubungan kerja ini adalah hal yang sangat dikhawatirkan oleh pekerja/buruh dikarenakan pekerja/buruh akan mengalami beberapa pengaruh dalam kebutuhannya dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari apabila terjadi PHK. Oleh karena itu pengusaha sebaiknya tidak semerta-merta melakukan phk terhadap pekerja/buruh apalagi mengingat untuk sekarang ini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin sulit. Untuk melakukan pemutusan hubungan kerja ini perlu dirundingan terlebih dahulu oleh pengusaha dan pekerja/buruh melalui sehingga lebih menghindari pemutusan hubungan kerja.

Proses perundingan apabila tidak berhasil dan tidak dapat menghindari pemutusan hubungan kerja maka kedua belah pihak baik pengusaha ataupun

²¹ Khakim Abdul, 2009. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti. Hml.74

pekerja/buruh dapat memberitahukan ke instansi bidang ketenagakerjaan untuk menyelesaikan phk tersebut. Meskipun phk tidak dapat dihindari lagi namun hak dari masing-masing pihak dapat terpenuhi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK.²²

2.5.1 Jenis Perlindungan Kerja

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut²³ :

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memnuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk

²² Ibid.

²³ Zaeni Asyhadie, 2007. Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja). Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hlm. 78

dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.

Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Selain perlindungan tenaga kerja di atas, terdapat norma perlindungan lain terhadap pekerja yaitu:²⁴

1. Norma Keselamatan Kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan, yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja.
3. Norma kerja, berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja.
4. Norma kecelakaan kerja, berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Perlindungan Norma Kerja.

²⁴ <http://artonang.blogspot.sg/2014/12/perlindungan-hukum-norma-terhadap.html>. Diakses pada tanggal 1 Januari 2025

Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat (cuti), lembur dan waktu kerja malam hari bagi pekerja wanita (Pasal 77 sampai pasal 83).

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam Pasal 86 Ayat (1) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa : Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral kesusilaan;
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.5.2 Pengaturan Hukum Tentang Perlindungan Tenaga Kerja

Secara umum, perlindungan tenaga kerja baik yang bekerja didalam maupun diluar negeri (TKI) harusnya mendapatkan perlindungan dari negara asalnya agar lebih menjamin hak-hak tenaga kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja. Oleh karenanya negara bertanggung jawab penuh terhadap

perlindungan ini dengan cara yaitu mengimplementasikan aturan-aturan hukum tentang perlindungan tenaga kerja oleh badan-badan negara yang bekerjasama dengan pihak swasta.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Selama ini, secara yuridis peraturan perundang-undang yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah Ordonasi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di luar Indonesia (Stasblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

Ketentuan dalam Ordonansi sangat sederhana/rumit sehingga secara praktis tidak memenuhi kebutuhan yang berkembang. Kelemahan ordonasi itu dan tidak adanya undang-undang yang mengatur penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri selama ini diatasi melalui peraturan dalam Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

Diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ordonasi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamanatkan penempatan tenaga kerja ke luar negeri di atur dalam undang- undang tersendiri. Pengaturan melalui undang-undang tersendiri, diharapkan mampu merumuskan norma-norma hukum yang melindungi TKI dari berbagai upaya dan perlakuan eksploitatif dari siapapun.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan antara lain memuat:²⁵

1. Landasan, jasa, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
2. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
3. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
4. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktifitas kerja dan produktifitas perusahaan;
5. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggungjawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
6. Penggunaan tenaga kerja asing yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
7. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuh kembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
8. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipatit, lembaga kerja sama tripati, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

²⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

9. Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
10. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Adapun dasar hukum yang digunakan:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang –Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.
3. Keputusan Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.48/Men/20048 tentang tatacara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun

spiritual. Begitu pula Tenaga Kerja Indonesia yang juga memiliki hak untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang layak.

2.6 Hak dan Kewajiban Perusahaan

Sementara itu, perusahaan juga memiliki hak dan kewajiban. Salah satu kewajiban utama perusahaan adalah melaksanakan keselamatan kerja. Perusahaan juga bertanggung jawab untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.²⁶

Perusahaan juga bertanggung jawab untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Kewajiban adalah kegiatan atau aktivitas yang harus dikerjakan terlebih dahulu daripada hak. Kewajiban juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang harus dilakukan seseorang sebagai bentuk tanggung jawab atas permasalahan tertentu, baik secara moral maupun hukum. Kewajiban juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang diwajibkan, sesuatu yang harus dilaksanakan atau keharusan. Perusahaan memiliki kewajiban dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja.

Berikut adalah beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan:

²⁶ Iman Soepomo, 2001, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh), Jakarta: Pradnya Paramita, Hlm.15

- a. Perusahaan wajib memberikan perlindungan terhadap kecelakaan kerja yang dapat berupa asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan kerja.
- b. Perusahaan harus memastikan bahwa pekerja mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.
- c. Perusahaan, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- d. Perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan atau pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.²⁷

Pelaksanaan hubungan kerja dalam sistem ketenagakerjaan sangat berkaitan dengan perjanjian, agar terciptanya hubungan kerja yang baik antara pekerja dan pemberi kerja sehingga kedua belah pihak terikat dalam perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Setiap hubungan kerja yang tercipta, baik formal maupun informal, pada dasarnya selalu didahului dengan adanya perjanjian kerja. Untuk pekerjaan informal, perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan, biasanya dilakukan secara lisan, sedangkan pekerjaan-pekerjaan yang formal, seperti pabrik atau perusahaan lainnya, perjanjian kerja umumnya dibuat secara tertulis.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berfungsi sebagai pelindung tenaga kerja karena isi dari PKB berisikan hak-hak pekerja yang telah disepakati akan memiliki

²⁷ Abdul Khakim, 2009. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung : PT.CitraAditya Bakti, hlm.119

kepastian hukum bagi para pihak, sehingga apabila hak-hak pekerja tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha, maka pekerja dapat memperjuangkan haknya melalui jalur hukum berdasarkan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati. Dengan perjanjian kerja bersama, diharapkan para pengusaha akan melaksanakan kewajibannya yaitu memberikan hak-hak para pekerja/buruh.

Melihat tujuan utama pengusaha adalah untuk meningkatkan daya saing, efisiensi, dapat menciptakan kesempatan kerja seluasluasnya, perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh juga harus tetap menjadi prioritas. Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk tetap dapat bertahan (*survive*) dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak yang terkait secara langsung adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh serikat dan pengusaha yang didalamnya termuat hak dan kewajiban kedua belah pihak, diharapkan dapat mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja yang merupakan tujuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.