BAB II

ASPEK HUKUM MENGENAI PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PENYELIA JASA (*OUTSOURCING*) DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *JUNCTO* PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI NOMOR 19 TAHUN 2012 TENTANG SYARAT-SYARAT PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN

A. Ruang Lingkup Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga[11]. Pengertian tenaga kerja di atas hanya menjelaskan proses penduduk mencari pekerjaan saja selain rutinitas yang selalu dikerjakan yaitu sekolah dan mengurus rumah tangga tanpa adanya hasil kerja yang harus dipenuhi tenaga kerja sementara dalam pengertian berikut tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat[12].

Pengertian tenaga kerja dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

[11] Agusmidah, *Op.Cit,* Hlm. 6

[12] Myra M. Hanartani, dkk, *Pengantar Hukum Perburuhan,* Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I cetakan ke II, Jakarta, 2010, Hlm.1

> "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. "

Pengertian tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) diatur pula dalam Pasal 1 ayat (6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, menyebutkan bahwa :

> "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Pengertian tenaga kerja selain terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat pula dalam Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian tenaga kerja diperluas yakni termasuk[13] :

> "Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah:
> a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak
> b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan
> c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan."

2. Pengertian Pengusaha

Pengusaha adalah seorang atau kumpulan orang yang mengidentifikasi kesempatan-kesempatan usaha (*business opportunities*)

[13] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Edisi Revisi*,* Raja Grafindo Persada*,* Jakarta, 2012, Hlm. 45

dan merealisasikannya dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus dicapai[14].

Pengusaha dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> "Pengusaha adalah :
> a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
> b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
> c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah indonesia."

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu ikatan pekerjaan antara seseorang (pekerja atau tenaga kerja) yang melakukan pekerjaan tertentu, dengan seseorang (pengusaha) yang menyediakan pekerjaan atau memberikan perintah untuk suatu pekerjaan yang harus dikerjakan dengan baik dan benar dan pada akhirnya pekerja/tenaga kerja mendapat imbalan berupa upah atas kerja dan prestasi yang diberikan. Hubungan kerja setidaknya harus mengandung 3 (tiga) unsur, yaitu[15] :

a. Upah

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan

[14] Rachmat dikutip dalam Abdul Khakim, *Op.Cit,* Hlm. 4

[15] Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha,* Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009, Hlm. 12

keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

b. Perintah

Perintah adalah satu pihak berhak memberikan perintah dan pihak yang lain berkewajiban melaksanakan perintah.

c. Pekerjaan

Pekerjaan adalah sebuah pekerjaan yang bebas sesuai dengan kesepakatan antara tenaga kerja dan pengusaha, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Pengertian hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah."

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari hubungan kerja adalah :

a. Adanya Pekerjaan

Pekerjaan adalah sebuah pekerjaan yang bebas sesuai dengan kesepakatan antara tenaga kerja dan pengusaha, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undanga, kesusilaan, dan ketertiban umum. Pengusaha secara teknis jelas tidak mungkin akan merekrut

pekerja/tenaga kerja jika tidak tersedia pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan perusahaannya, unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengadopsi Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja sehingga objek perjanjian kerja harus jelas, jika syarat objektif tidak terpenuhi perjanjian kerja batal demi hukum.

b. Adanya Upah

Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh Gubernur pada Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud pada Pasal 89.”

Lampiran Keptusan Gubernur Nomor 561/Kep.1636-Bangsos/2013 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2014 Gubernur Jawa Barat berbunyi :

“Besar Upah Minimum Provinsi Jawa Barat tahun 2014 di kota Bandung sebesar Rp 2.000.000,00.”

c. Adanya Perintah

Perintah adalah satu pihak berhak memberikan perintah dan pihak yang lain berkewajiban melaksanakan perintah. Letak strategisnya posisi pengusaha ada disini, perusahaan memiliki *bargaining position* cukup kuat di banding pekerja atau tenaga kerja. Pengusaha memiliki hak prerogratif pengusaha artinya pengusaha biasanya berhak dalam membentuk peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan, maka perusahaan berhak memberi perintah kepada pekerja atau tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan opersional perusahaan sehingga pekerja atau tenaga kerja mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja di bawah perintah pengusaha. Menurut istilah para ahli hukum, hal ini disebut sebagai hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), artinya pekerja/tenaga kerja harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain[16].

4. Kewajiban Para Pihak

Kewajiban Para Pihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Kewajiban Pekerja

1) Tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Hal ini diatur dalam Pasal 85 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

[16] Abdul Khakim, *Op.Cit* Hlm. 44-45

"Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi."

2) Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Hal ini diatur dalam Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

   "Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama."

3) Melaksanakan mogok kerja dan/atau mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja dengan tidak melanggar hukum. Hal ini diatur dalam Pasal 138 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

   "Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yan bermaksud mengajak pekerja/buruh untuk mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum."

4) Memberitahukan secara tertulis dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari sebelum melaksanakan mogok kerja kepada pengusaha dan intansi bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Hal ini diatur dalam Pasal 140 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

   "Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis

kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat."

5) Berusaha dengan segala upaya agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini diatur dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja."

6) Mentaati segala ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, agar tidak terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha. Hal ini diatur dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Dalam hal pekerja/buruh melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut."

b. Kewajiban Perusahaan

1) Memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja. Hal ini diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Perusahaan adalah :
a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain."

2) Bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerja melalui pelatihan kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya."

3) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib:

a) Memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Hal ini diatur dalam Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk."

b) Memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Hal ini diatur dalam Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk."

c) Menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku. Hal ini diatur dalam Pasal 44 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib mentaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku."

d) Menunjuk tenaga kerja WNI sebagai pendamping untuk teknologi dan alih keahlian. Hal ini diatur dalam Pasal 45 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Menunjuk tenaga kerja warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan ahli keahlian dari tenaga kerja asing."

e) Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Waga Negara Indonesia (WNI) yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing. Hal ini diatur dalam Pasal 45 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing."

f) Membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Hal ini diatur dalam Pasal 47 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya "

g) Memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir. Hal ini diatur dalam Pasal 48 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir."

4) Menanggung segala hal dan/atau biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha."

5) Memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh mengenai maksud perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) paling lama 7 (tujuh) hari sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir. Hal ini diatur dalam Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

   "Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan."

6) Tidak menggunakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Hal ini diatur dalam Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

   "Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi."

7) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Hal ini diatur dalam Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya "

8) Tidak mempekerjakan anak. Hal ini diatur dalam Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial."

9) Tidak mempekerjakan atau melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk. pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, yaitu [17]:
   a) Semua pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
   b) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
   c) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau;

[17] Abu Huraerah, *Child Abuse (Kekerasan terhadap Anak),* Nuansa, Bandung, 2007, Hlm. 85

d) Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Laranagan anak tidak boleh dipekerjakan pada Pekerjaan terburuk anak diatur dalam Pasal 74 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk."

10) Tidak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan 07.00.WIB

a) Berusia kurang dari 10 (sepuluh tahun). Hal ini diatur dalam pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

" Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00."

b) Yang hamil dan menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya. Hal ini diatur dalam pasal 76 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00."

11) Jika mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00, maka pengusaha wajib :
    a) Memberikan makanan dan minuman bergizi. Hal ini diatur dalam Pasal 76 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

       " Memberikan makanan dan minuman bergizi ; dan."

    b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 76 ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

       "Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja ."
12) Wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00. Hal ini diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

    "Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00."
13) Melaksanakan ketentuan waktu kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja."

14) Membayar upah kerja lembur. Hal ini diatur dalam Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur."

15) Memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Hal ini diatur dalam Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh."

16) Memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh yang melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya. Hal ini diatur dalam Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya."

17) Memberikan kesempatan sepatutnya bagi pekerja/buruh perempuan untuk menyusui anaknya. Hal ini diatur dalam

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu dilakukan selama waktu kerja.”

18) Memberikan perlindungan kepada pekerja. Hal ini diatur dalam Pasal 86 dan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
b. Moral dan kesusilaan; dan
c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
(2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
(3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

“(1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
(2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.’’

19) Memberikan penghasilan yang layak, minimal upah minimum kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 90 ayat (1)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89."

20) Memberikan upah walaupun pekerja/buruh berhalangan melaksanakan tugasnya karena alasan tertentu. Hal ini diatur dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"(1)Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

(2)Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

(3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :
   a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
   b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
   c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
   d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

(4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :
   a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
   b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
   c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
   d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
   e. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
   f. Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
   g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

(5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.’’

21) Memberikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada pekerja/buruh pekerja/buruh dan keluarganya. Hal ini diatur dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”

22) Menyediakan fasilitas kesejahteraan. Hal ini diatur dalam Pasal 100 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

    “Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.”

23) Memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini diatur dalam Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

    “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.”

24) Membentuk Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh 50 orang atau lebih. Hal ini diatur dalam Pasal 106 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

    “Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.”

25) Membuat peraturan perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh minimal 10 (sepuluh) orang. Hal ini diatur dalam Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk."

26) Memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh. Hal ini diatur dalam Pasal 114 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh."

27) Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Hal ini diatur dalam Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama."

28) Memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada pekerja/buruh, termasuk mencetak dan membaginya. Hal ini diatur dalam Pasal 126 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 126 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh."

Pasal 126 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan."

29) Tidak menghalangi hak pekerja/buruh untuk melaksanakan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai. Hal ini diatur dalam Pasal 143 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai."

30) Memberikan upah kepada pekerja/buruh yang melaksanakan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hal normatif. Hal ini diatur dalam dalam Pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang

sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah."

31) Tidak melakukan *lock out* sebagai tindakan balasan kepada pekerja/buruh menurut hukum normatif. Hal ini diatur dalam Pasal 146 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasa sehubungan dengan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh."

32) Memberitahukan secara tertulis dalam jangka 7 (tujuh) hari sebelum melaksanakan *lock out* kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Hal ini diatur dalam Pasal 148 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta intansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*). "

33) Berusaha dengan segala upaya agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tenaga kerja. Hal ini

diatur dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja."

34) Tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan tertentu. Hal ini diatur dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"(1)Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
d. Pekerja/buruh menikah;
e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahan, atau perjanjian kerja bersama;
g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan."

35) Apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), wajib membayar hak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima."

Hak dan kewajiban para pihak menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia adalah :

a. Hak Pekerja
   1) Atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
   2) Atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan.
   3) Atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha.
   4) Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan.
   5) Atas kebebasan berserikat dan perlakuan Hak Asasi Manusia (HAM) dalam hubungan kerja.
b. Hak Pengusaha

1) Sepenuhnya atas hasil kerja pekerja.
2) Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi.
3) Atas tanggung jawab pekerja untuk kemajuan perusahaan.

Kewajiban para pihak menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia adalah[18]:

a. Kewajiban Pekerja
   1) Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja dan kemampuanya.
   2) Melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain kecuali diizinkan oleh pengusaha.
   3) Mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan
   4) Patuh dan mentaati segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.

b. Kewajiban Pengusaha
   1) Wajib membayar upah tepat pada waktu yang telah disepakati.
   2) Menyediakan pekejaan sesuai dengan perjanjian
   3) Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja
   4) Memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif

[18] Abdul Khakim, *Op.Cit,* Hlm. 53-54

5) Menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja dan perlakuan Hak Asasi Manusia (HAM) dalam hubungan kerja.

5. Dasar Hukum Tenaga Kerja

a. Hukum Ketenagakerjaan

Beberapa ahli hukum berpendapat mengenai pengertian Hukum Ketenagakerjaan diantaranya menyatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerja itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut-paut dengan hubungan kerja[19], sedangkan menurut ahli hukum lain hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah[20]. Hukum Ketenagakerjaan meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh Swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri berarti yang dimaksud hukum ketenagakerjaan tidak saja hukum yang bersangkutan dengan hubungan kerja, melainkan juga hukum yang bersangkutan dengan pekerjaan di luar hubungan kerja[21].

Hukum Ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan tenaga kerja dan pengusaha,

[19] M.G. Levenbach Dikutip dalam, Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2009, Hlm. 4

[20] Soepomo Dikutip dalam, Abdul Khakim, Hlm. 5

[21] Neh Van Esveld Dikutip dalam Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha,* Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2013, Hlm 1

antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, dengan definisi tersebut paling tidak ada dua hal yang hendak dicakup diantaranya [22]:

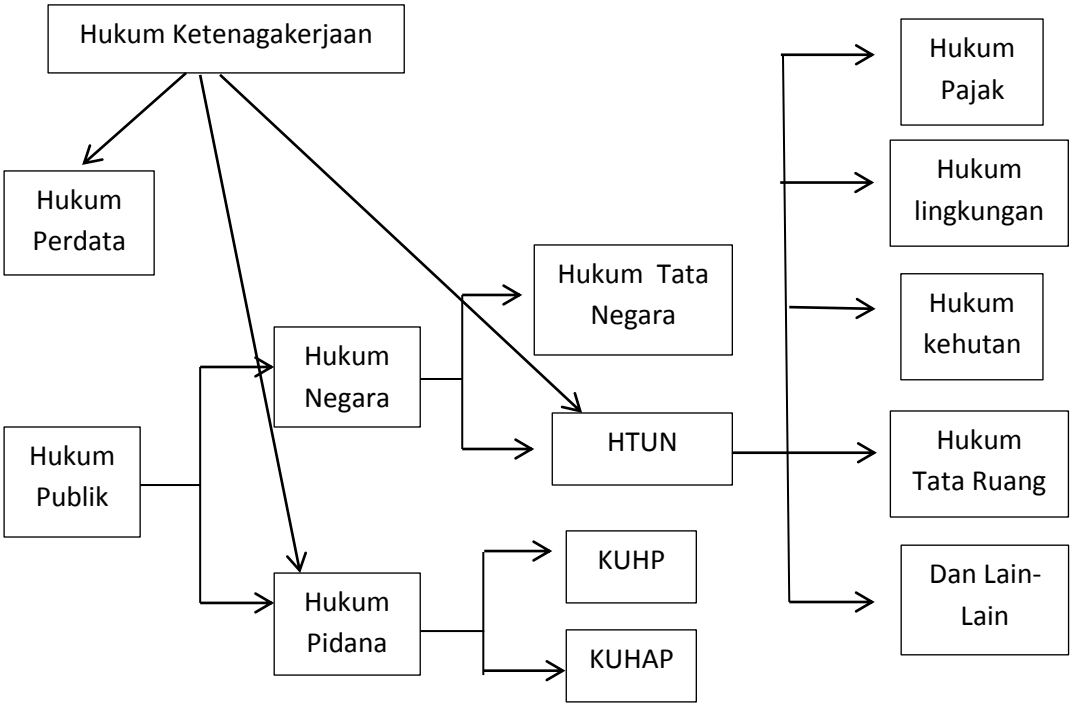
1) Hukum Ketenagakerjaan hanya mengenai kerja sebagai akibat adanya hubungan kerja dengan demikian hukum ketenagakerjaan tidak mencakup
    a) Kerja yang dilakukan seseorang atas tanggung jawab dan risiko sendiri
    b) Kerja yang dilakukan seseorang untuk orang lain yang didasarkan atas kesukarelaan
    c) Kerja seorang pengurus atau wakil suatu perkumpulan
2) Peraturan-peraturan tentang keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja, diantaranya :
    a) Peraturan-peraturan tentang keadaan sakit dan hari tua tenaga kerja
    b) Peraturan-peraturan tentang keadaan hamil dan melahirkan anak bagi tenaga kerja wanita
    c) Peraturan-peraturan tentang pengangguran
    d) Peraturan-peraturan tentang organisasi-organisasi buruh/pekerja atau majikan/pengusaha dan tentang hubungannya satu sama lain dan hubungannya dengan pihak pemerintah, dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur [23]:

[22] Mollenar, Dikutip dalam Abdul Khakim, *Op.Cit,* Hlm 2-3

1) Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
2) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha
3) Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa
4) Mengatur perlindungan pekerja, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja, dan sebagainya.

Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum Indonesia :



(Bagan 2.1 Skema Hubungan Hukum)

Berdasarkan skema di atas, maka kedudukan Hukum Ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dengan aspek Hukum Perdata,

[23] *Ibid*, Hlm 6

aspek Hukum Tata Usaha Negara, dan aspek Hukum Pidana, hal ini sangat bergantung pada bidang yang terkait di dalamnya misalnya :

1) Menyangkut aspek Hukum Perdata jika terkait dengan perjanjian kerja termasuk didalamnya hak-hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama dan hanya melibatkan para pihak.
2) Menyangkut aspek Hukum Tata Usaha Negara Jika terkait dengan perijinan bidang ketenagakerjaan, penetapan upah minimum, pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja bersama, pendaftaran serikat pekerja, dan sebagainnya.
3) Menyangkut aspek Hukum Pidana Jika terkait dengan pelanggaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4) Hukum Ketenagakerjaan juga termasuk dalam sistem Hukum Bisnis, didalamnya mengatur tentang Hukum Kontrak, Hukum Perusahaan, Jaminan Sosial, Pajak, Asuransi, Hukum Lingkungan, Hukum Internasional, dan lain-lain.

b. Asas, Fungsi dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> “Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. “

Pancasila merupakan dasar negara. Pancasila terangkum dalam empat pokok pikiran pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Empat

pokok pikiran Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 tersebut lebih lanjut terjelma ke dalam pasal-pasal dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Pancasila dijadikan landasan dalam menyelenggarakan pembangunan nasional di Indonesia, dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> “Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. “

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi pancasila serta asas adil dan merata, yaitu:

1) Asas demokrasi pancasila adalah suatu faham demokrasi di mana sistem pemerintahan berdasarkan kedaulatan rakyat yang dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar 1945. Pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan asas demokrasi pancasila mengacu pada sila ke 4 (empat) pancasila yang berbunyi :

"kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan."

2) Asas keadilan dan merata dalam pembangunan ketenagakerjaan memiliki pengertian bahwa dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan harus menekankan pada aspek pemerataan, tidak diskriminatif dan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung, maksud dari penyelenggaraan secara terpadu adalah agar berbagai dimensi yang terkait dengan berbagai pihak itu mampu saling menunjang dan harmonis.

J Van Khan mendefinisikan hukum sebagai keseluruhan ketentuan-ketentuan kehidupan yang bersifat memaksa, yang melindungi kepentingan masyarakat pendapat lain menyatakan bahwa hukum adalah serangkaian peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota masyarakat sedangkan tujuan hukum adalah menjamin kebahagiaan dan ketertiban dalam masyarakat, selain itu disebutkan 9 (sembilan) arti hukum yakni [24]:

1) Ilmu pengetahuan, yakni pengetahuan yang secara sistematis atas dasar kekuatan pemikiran
2) Disiplin, yakni sebagai sistem ajaran tentang kenyataan atau gejala-gejala yang dihadapi

[24] *Ibid,* Hlm. 4-5

3) Norma, yakni pedoman atau patokan sikap tindakan atau perilaku yang pantas atau diharapkan
4) Tata hukum, yakni struktur dan perangkat norma-norma yang berlaku pada suatu waktu dan tempat tertentu serta berbentuk tertulis
5) Petugas, yakni pribadi-pribadi yang merupakan kalangan yang berhubungan erat dengan penegakan hukum
6) Keputusan penguasa, yakni hasil-hasil proses deskripsi
7) Proses pemerintah, yakni proses hubungan timbal balik antara unsur-unsur pokok dari sistem kenegaraan
8) Sikap tindak yang ajeg atau perilaku yang teratur, yakni perilaku yang di ulang-ulang dengan cara yang sama yang bertujuan untuk mencapai kedamaian
9) Jalinan nilai, yakni jalinan dari konsepsi tentang apa yang dianggap baik dan buruk.

Hukum dapat dibagi menjadi dua, yaitu hukum imperatif (*dwingend recht* atau hukum memaksa) dan hukum fakultatif (*regelnd recht atau aanvulend* atau hukum tambah). Menurut Budiono Abdul Rachman bahwa hukum imperatif adalah hukum yang harus ditaati secara mutlak, sedangkan hukum fakultatif adalah hukum yang dapat dikesampingkan (biasanya menurut perjanjian), dari segi ini yakni sifatnya sebagian besar hukum ketenagakerjaan bersifat imperatif. Kenyataan ini sesuai dengan fungsi dan tujuan Hukum ketenagakerjaan, yaitu[25]:

[25] *Ibid,* Hlm. 9

1) Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan
2) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan sendiri diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya."

c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"(1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

(2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.''

Perjanjian dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak, melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan/atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) jika memenuhi persyaratan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"(1)Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
   a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
   b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
   c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
   d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

(5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

(6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri."

Dasar hukum yang mengatur tentang penyelia jasa (*outsourcing*) terdapat dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis."

Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"(1)Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis
(2)Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebaga berikut:
a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung
(3)Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
(4)Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
(5)Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
(6)Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakan.
(7)Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
(8)Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan."

Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa jenis pekerjaan yang dapat

diserahkan kepada perusahaan lain dan dilakukan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan
4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

> "(1)Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
> (2)Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
> a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
> b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
> c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
> d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
> (3)Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
> (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak

> terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan."

Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atas kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core businnes*) suatu perusahaan.

d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain

Peraturan lebih lanjut mengenai perusahaan penyedia penyelia jasa (*outsorcing*) diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Peraturan perundang-undangan lain yang membahas tentang persyaratan pemborongan pekerjaan, penyedia jasa pekerjaan/buruh, dan pengawasan tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*). Pengaturan Tenaga Kerja Penyelia Jasa *(outsourcing)* diatur dalam Pasal 13 Sampai Pasal 16 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang

Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain yang berbunyi :

> "Setiap perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan."

Pasal 14 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain yang berbunyi :

> "Perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan mengatur tentang hubungan tenaga kerja antara perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja/buruhnya yang dibuat secara tertulis."

Pasal 15 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain yang berbunyi :

> "Hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14

dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu."

Pasal 16 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain yang berbunyi :

"Pelaporan jenis kegiatan sebagaiman dimaksud dalam Pasal 5 dan pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 tidak dikenakan biaya."

e. Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/ 25 /PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-Hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain

Salah satu perusahaan yang menggunakan jasa penyelia jasa (*outsourcing*) adalah perusahaan di bidang perbankan tetapi harus memperhatiakn jenis-jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh penyelia jasa (*outsourcing*). Pengaturan mengenai penggunaan penyelia jasa (*outsourcing*) hal ini diatur dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/ 25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain. Pengaturan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain hal ini diatur dalam Pasal 1 ayat (2) dan Pasal 2 sampai Pasal 6 Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain.

Pasal 1 ayat (2) Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain yang berbunyi :

> "Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain yang selanjutnya disebut Alih Daya adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan Penyedia Jasa melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan/atau melalui perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja;"

Pasal 2 Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain yang berbunyi :

> "(1) Bank dapat melakukan Alih Daya kepada Perusahaan Penyedia Jasa.
>
> (2) Dalam melakukan Alih Daya, Bank wajib menerapkan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko."

Pasal 3 Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain yang berbunyi :

> "(1)Alih Daya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dilakukan Bank melalui perjanjian:
> a. Pemborongan pekerjaan; dan/atau
> b. Penyediaan jasa tenaga kerja.
> (2)Bank wajib memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan yang dialihdayakan sesuai dengan perjanjian yang dibuat dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
> (3)Bank tetap bertanggung jawab atas pekerjaan yang dialihdayakan kepada Perusahaan Penyedia Jasa."

Pasal 4 Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain berbunyi :

"(1)Dalam rangka Alih Daya, kegiatan Bank dikategorikan sebagai berikut :
a. Kegiatan usaha; dan
b. Kegiatan pendukung usaha.
(2)Dalam setiap kegiatan usaha dan kegiatan pendukung usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas serangkaian pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang.
(3)Bank hanya dapat melakukan Alih Daya atas pekerjaan penunjang pada alur kegiatan usaha Bank dan pada alur kegiatan pendukung usaha Bank."

Pasal 5 Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain yang berbunyi :

"(1)Pekerjaan penunjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) paling kurang memenuhi kriteria sebagai berikut:
a. Berisiko rendah;
b. Tidak membutuhkan kualifikasi kompetensi yang tinggi di bidang perbankan; dan
c. Tidak terkait langsung dengan proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi operasional bank.
(2)Kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dijabarkan dalam kebijakan Bank sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf b.
(3)Bank dilarang melakukan Alih Daya yang mengakibatkan beralihnya tanggung jawab atau risiko dari obyek pekerjaan yang dialihdayakan kepada Perusahaan Penyedia Jasa."

Pasal 6 Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain yang berbunyi :

"Bank hanya dapat melakukan perjanjian Alih Daya dengan Perusahaan Penyedia Jasa yang paling kurang memenuhi persyaratan sebagai berikut:
a. Berbadan hukum Indonesia;
b. Memiliki ijin usaha yang masih berlaku dari instansi berwenang sesuai bidang usahanya;
c. Memiliki kinerja keuangan dan reputasi yang baik serta pengalaman yang cukup;
d. Memiliki sumber daya manusia yang mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dialihdayakan; dan

e. Memiliki sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam Alih Daya."

f. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah :

> "Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu 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."

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa program Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat pekerja tertimpa risiko-risiko tertentu. Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang berbunyi :

> "Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui."

Penyelia jasa (*outsourcing*) juga telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 6 sampai Pasal 10 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja berbunyi :

"(1)Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang ini meliputi:
a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
b. Jaminan Kematian;
c. Jaminan Hari Tua;
d. Jaminan PemeliharaanKesehatan.
(2)Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah."

Pasal 7 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang berbunyi:

"(1) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diperuntukkan bagi tenaga kerja.

(2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d berlaku pula untuk keluarga tenaga kerja."

Pasal 8 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang berbunyi :

"(1)Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja.
(2)Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah:
a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan."

Pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang berbunyi :

"Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi:
1. Biaya pengangkutan;
2. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
3. Biaya rehabilitasi;
4. Santunan berupa uang yang meliputi:
a. Santunan sementara tidak mampu bekerja;
b. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
c. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental.
d. Santunan kematian."

Pasal 10 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang berbunyi :

> "(1)Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 (dua) kali 24 (dua puluh empat) jam.
> (2)Pengusaha wajib melaporkan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 (dua) kali 24 (dua puluh empat) jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia.
> (3)Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.
> (4)Tata cara dan bentuk laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Menteri."

6. Jenis-Jenis Tenaga Kerja

a. Tenaga Kerja

Tenaga kerja terdiri dari tenaga kerja tetap dan tenaga kerja kontrak atau sekarang lebih dikenal dengan tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*). Penyelia jasa (*outsourcing*) adalah hubungan kerja di mana pekerja yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan pengerah tenaga kerja. Sistem *outsourcing* termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Hubungan kerja ini ditemukan adanya 3 (tiga) pihak yaitu [26]:

1) Perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja (penyedia)
2) Perusahaan pengguna tenaga kerja (pengguna), dan

[26] Rajagukguk dikutip dalam Abdul Khakim, *Ibid,* Hlm. 74

3) Tenaga kerja.

Penyelia jasa atau *Outsourcing* merupakan hak pengusaha, namun pelaksanaan hak itu ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Melakukan *outsourcing* harus memenuhi beberapa persyaratan yaitu[27]:

1) Syarat Materiil yaitu harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, tidak menghambat proses produksi secara langsung.
2) Syarat Formil yaitu Asas Kebebasan Berkontrak. Hal ini diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi :

   *"*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.*"*

   Hak-hak normatif Penyelia jasa (*outsourcing*) antara lain berupa:

   a) Hak atas upah yang layak
   b) Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti
   c) Hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi
   d) Hak atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

[27] *Ibid.* Hlm 74

e) Hak untuk mogok kerja, dan sebagainya.

Perjanjian pemborongan pekerjaan merupakan salah satu jenis dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, dalam melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan ini disyaratkan harus dilaksanakan melalui perjanjian secara tertulis sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Buruh

Pengertian buruh diatur dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa berbunyi :

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

Dari pengertian diatas dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh yaitu [28]:

1) Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja)
2) Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

c. Swapekerja

Swapekerja adalah yang melakukan pekerjaan dengan bebas, dalam arti tidak di bawah perintah orang lain dan atas inisiatif sendiri bekerja dengan dana, tanggung jawab dan resiko sendiri. Contohnya pengacara[29].

---

[28] Agusmidah, *Op.Cit*, Hlm. 7
[29] *Ibid,* Hlm. 8

d. Pegawai

Pegawai merupakan tenaga kerja yang bekerja pada sebuah instansi pemerintah. Resiko yang terjadi ditanggung oleh pemerintah, menerima upah dan pengaturannya. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 atas perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian[30].

B. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Penyelia Jasa (*Outsourcing*)

Istilah Teori Perlindungan Hukum berasal dari bahasa inggris, yaitu *legal protection theory,* sedangkan dalam bahasa belanda, disebut dengan *theorie van de wettelijke bescherming,* dan dalam bahasa jerman disebut dengan *theory der rechtliche schutz* secara gramatikal, perlindungan adalah tempat berlindung dan hal (perbuatan) memperlindungi, memperlindungi adalah menyebabkan atau menyebabkan berlindung. Arti berlindung meliputi menempatkan dirinya supaya tidak terlihat, bersembunyi dan minta pertolongan sedangkan pengertian melindungi meliputi menutupi supaya tidak terlihat atau tampak, menjaga, merawat, atau memelihara serta menyelamatkan atau memberikan pertolongan.

Tujuan perlindungan adalah memberikan rasa aman bagi korban. Rasa aman adalah bebas dari bahaya, bebas dari gangguan, tenteram, tidak merasa takut atau khawatir terhadap suatu hal. Sementara itu, yang berhak memberi perlindungan, meliputi pihak keluarga, advokat, lembaga

[30] *Ibid,* Hlm. 8

sosial, kepolisian, kejaksaan, pengadilan dan pihak lainnya. Sifat perlindungan dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

1. Perlindungan Sementara

   perlindungan sementara adalah perlindungan yang langsung diberikan oleh kepolisian dan/atau lembaga sosial atau pihak lain, sebelum dikeluarkannya penetapan perintah perlindungan dari pengadilan

2. Adanya Perintah Pengadilan

   perintah perlindungan adalah penetapan yang dikeluarkan oleh pengadilan untuk memberikan perlindungan kepada korban.

Menurut Satijipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum sedangkan Maria Theresia Geme mengartikan perlindungan hukum adalah berkaitan dengan tindakan Negara untuk melakukan sesuatu dengan memberlakukan hukum Negara secara eksklusif dengan tujuan untuk memberikan jaminan hak-hak seseorang atau kelompok orang, dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah upaya atau bentuk pelayanan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum serta hal-hal yang menjadi objek yang dilindungi[31].

Teori Perlindungan Hukum merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis tentang wujud dan bentuk atau tujuan perlindungan, subjek

[31] Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Op.Cit,* Hlm. 262

hukum yang dilindungi serta objek perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada subjeknya. Unsur-unsur yang tercantum dalam definisi Teori Perlindungan Hukum meliputi :

1. Adanya wujud atau bentuk perlindungan atau tujuan perlindungan
2. Subjek hukum
3. Objek perlindungan

Lahirnya atau ditetapkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi tenaga kerja yang berada pada posis lemah, sehingga dengan adanya undang-undang ini akan memberikan perlindungan akan hak dan kewajiban yang sama antara tenaga kerja dengan pengusaha. Undang-undang ini mengatur tentang bentuk perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja, yang meliputi perlindungan atas :

1. Hak-hak dasar tenaga kerja untuk berunding dengan pengusaha
2. Keselamatan dan kesehatan kerja
3. Tenaga kerja perempuan, anak, dan penyandang cacat
4. Upah
5. Kesejahteraan
6. Jaminan sosial tenaga kerja

Teori Perlindungan Hukum merupakan teori yang berkaitan dengan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Roscou Pound mengemukakan bahwa hukum merupakan alat rekayasa sosial (*low as a tool of social enginering*). Kepentingan manusia adalah suatu tuntutan

yang dilindungi dan dipenuhi manusia dalam bidang hukum. Roscou Pound membagi kepentingan menjadi 3 (tiga) macam yaitu :

1. Kepentingan Umum (*Public Interest*)

   Kepentingan umum yang utama meliputi kepentingan dari negara sebagai badan hukum dalam mempertahankan kepribadian dan substansinya, sedangkan kepentingan-kepentingan dari negara sebagai penjaga kepentingan masyarakat.

2. Kepentingan Masyarakat (*Social Interest*)

   Ada 6 (enam) kepentingan masyarakat yang dilindungi oleh hukum, kepentingan itu diantaranya :

   a) Kepentingan masyarakat bagi keselamatan umum seperti keamanan, kesehatan, kesejahteraan dan jaminan bagi transaksi-transaksi dan pendapatan.
   b) Kepentingan bagi lembaga-lembaga sosial yang meliputi perlindungan dalam bidang perkawinan, politik seperti kebebasan berbicara dan ekonomi.
   c) Kepentingan masyarakat terhadap kerusakan moral seperti korupsi, perjudian, pengumpatan terhadap Tuhan, tidak sahnya transaksi-transaksi yang bertentangan dengan moral yang baik dan peraturan yng membatasi tindakan-tindakan *trust.*
   d) Kepentingan masyarakat dalam pemeliharaan sumber sosial seperti menolak perlindungan hukum bagi penyalahgunaan hak (*abuse of right*).

e) Kepentingan masyarakat dalam kemajuan umum seperti perlindungan pada hak milik, perdagangan bebas dan monopoli, kemerdekaan industri dan penemuan baru.

f) Kepentingan masyarakat dalam kehidupan manusia secara individual seperti perlindungan terhadap kehidupan yang layak, kemerdekaan berbicara, dan memilih jabatan.

3. Kepentingan Individual (*Privat Interest*)

Ada 3 (tiga) macam kepentingan individual yang perlu mendapat perlindungan hukum. Ketiga macam perlindungan itu diantaranya :

a) Kepentingan Kepribadian (*Interest of Personality*) meliputi perlindungan terhadap integritas (keutuhan) fisik, kemerdekaan kehendak, reputasi (nama baik), terjaminnya rahasia-rahasia pribadi, kemerdekaan untuk menjalankan agama yang dianutnya dan kemerdekaan mengemukakan pendapat.

b) Kepentingan dalam Hubungan Rumah Tangga (*Interests in Domestic*) meliputi perlindungan bagi perkawinan, tuntutan bagi pemeliharaan keluarga dan hubungan hukum antara orang tua dan anak-anak.

c) Kepentingan Substansi (*Interest of Subtance*) meliputi perlindungan terhadap harta, kemerdekaan dalam penyusunan testamen, kemerdekaan industri dan kontrak

serta pengharapan legal akan keuntungan-keuntungan yang diperoleh.

Manfaat adanya klasifikasi kepentingan hukum diatas menjadi 3 (tiga) macam, karena :

1. Hukum sebagai instrumen kepentingan sosial
2. Membantu membuat premis-premis yang tidak terang menjadi jelas
3. Membuat legislator (pembuat undang-undang) menjadi sadar akan prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang terkait dalam tiap-tiap persoalan yang khusus.

Hukum sebagai perlindungan kepentingan manusia berbeda dengan norma-norma yang lain. Hukum itu berisi perintah dan/atau larangan, serta membagi hak dan kewajiban. Sudikno Mertokusumo mengemukakan tidak hanya tentang tujuan hukum, tetapi juga tentang fungsi hukum dan perlindungan hukum, berpendapat dalam fungsinya sebagai perlindungan kepentingan manusia hukum mempunyai tujuan. Hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai adapun tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban dan keseimbangan dengan tercapainya ketertiban di dalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi, dalam mencapai tujuannya itu hukum bertugas membagi hak dan kewajiban antara perorangan di dalam masyarakat, membagi wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian

hukum. Ada 3 (tiga) hal yang dapat dianalisis dari pandangan Sudikno Mertokusumo meliputi[32] :

1. Fungsi hukum

   Fungsi hukum adalah melindungi kepentingan manusia.

2. Tujuan hukum

   Tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, ketertiban, dan keseimbangan. Masyarakat yang tertib merupakan masyarakat yang teratur, sopan dan mentaati berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan yang hidup dan berkembang dalam masyarakat. Ketertiban adalah suatu keadaan di mana masyarakatnya hidup serba teratur dengan baik. Keseimbangan adalah suatu keadaan masyarakat di mana masyarakatnya hidup dalam keadaan seimbang dan sebanding artinya tidak ada masyarakat yang dibedakan antara satu dengan yang lainnya

3. Tugas

   Tugas hukum yang utama adalah membagi hak dan kewajiban antar perorangan di dalam masyarakat, membagi wewenang, mengatur cara memecahkan masalah hukum dan memelihara kepastian hukum.

Perlindungan terhadap tenaga kerja harus dilakukan pada masa sebelum bekerja, masa selama bekerja dan setelah bekerja pengaturan

[32] *Ibid,* Hlm. 259-270

perlindungan tenaga kerja pada masa-masa tersebut diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan diantaranya [33]:

1. **Masa sebelum Bekerja**

   Peraturan hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja (*pra employment*) adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh/mengakses lowongan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan[34]. Peraturan-peraturan tersebut terdapat dalam beberapa perundang-undangan diantaranya:

   a. Peraturan Menteri Muda Perburuhan Nomor 11 tahun 1959 tentang Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)
   b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja
   c. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan
   d. Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Prusahaan
   e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor per-02/Men/1994 tentang Antar Kerja Antar Negara

[33] Abdul Khakim, *Op.Cit,* Hlm. 14-17

[34] Ekomarwanto, *Hukum Ketenagakerjaan,* http://id.shvoong.com/law-and-politics/, Diakses pada Hari Kamis Tanggal 19 Juni 2014, Pukul 08 : 15 WIB

f. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tenang Ketenagakerjaan
g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-228/Men/2003 tentang Tata cara pengesahan Penggunaan Tenaga Kerja Asing
h. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-20/Men/2003 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing
i. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri

2. Masa selama Bekerja

Peraturan hukum yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan selama hubungan/masa kerja timbul karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja, dalam hubungan kerja diatur hukum yang berkaitan dengan norma kerja, antara lain meliputi waktu kerja, istirahat, pekerja anak, pengawasan tenaga kerja, perselisihan tenaga kerja, dan perlindungan upah. Pemerintah dalam menetapkan upah minimum harus berdasarkan pada kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Peraturan-peraturan tersebut terdapat dalam beberapa perundang-undangan di antaranya:

a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
b. Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
e. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
f. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan lain-lain.

3. Masa setelah Bekerja

Peraturan hukum masa setelah bekerja maksudnya adalah peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat purna kerja, termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut. Hal ini diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK dapat dibedakan dalam beberapa jenis, yaitu :

a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Majikan/Pengusaha

Pemutusa Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di mana kehendak dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau mungkin karena faktor-faktor lain seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena mengalami kebangkrutan, perubahan status dan sebagainya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha terbagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu [35]:

1) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan ringan
2) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat. Hal ini diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

"(1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
   a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan
   b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
   c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
   d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja

[35] Abdul Khakim, *Op.Cit,* Hlm. 193

e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
g. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara, atau
j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidan penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

(2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut :
a. Pekerja/buruh tertangkap tangan
b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan atau,
c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi."

b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tenaga Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja terbagi dan disebabkan oleh 2 (dua) hal [36]:

1) Permintaan pengunduran diri dan atas kemauan sendiri. Hal ini diatur dalam Pasal 154 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha,

[36] *Ibid,* Hlm. 191

berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali."

Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh tenaga kerja tidak melawan hukum, maka tenaga kerja yang bersangkutan wajib memenui 2 (dua) syarat yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan tenggang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai dengan Pasl 1603 huruf i Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang lebih lanjut diatur dalam Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :
a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
b. Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri."

2) Permohonan Pemutusan Tenaga Kerja (PHK) kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
a. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh
b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih

d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan
f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja."

c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum ialah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi dengan sendirinya secara hukum[37]. Hal ini diatur dalam Pasal 1603 huruf e Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi :

"Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan."

Berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal :
a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya
b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali
c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan, atau
d. Pekerja/buruh meninggal dunia."

[37] *Ibid,* Hlm. 189

Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.

d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena adanya putusan hakim pengadilan[38]. Hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha."

Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pengaturan lain masa setelah bekerja yaitu berkaitan dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan hari tua. Peraturan-peraturan tersebut terdapat dalam beberapa perundang-undangan diantaranya:

1) Khususnya dalam Pasal 12, Pasal 13, Pasal 14 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

[38] *Ibid*, Hlm. 190

2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun
3) Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja
4) Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrian