

## B A B III

### PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP PERJANJIAN KERJA

#### A. Perlindungan Hukum Pekerja

Perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum yang berupa sebuah perangkat hukum baik bersifat preventif (pencegahan) maupun bersifat represif (penanganan), yang berlaku dalam pekerjaan, pelayanan kesehatan dan hak-hak lainnya.<sup>46</sup> Dengan demikian perlindungan hukum juga bisa dipahami sebagai gambaran dari sebuah fungsi hukum yakni sebuah konsep hukum yang mampu memberikan kepastian, keadilan, kemanfaatan, ketertiban dan kedamaian.<sup>47</sup> Philipus M. Hadjon juga berpendapat sama bahwa perlindungan hukum dapat diberikan dengan tindakan perlindungan preventif dan represif. Prinsip dari perlindungan hukum tentulah bersumber dari Pancasila sebagai *staatsfundamentalnorm*. Oleh karenanya, di Indonesia perlindungan hukum berprinsip terhadap pengakuan dan perlindungan harkat dan martabat manusia dengan bersumber atas Pancasila.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon*, Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Juli-September 2011 Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, 2011. hal. 68.

<sup>47</sup> Muhammad Wildan, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum Khaira Ummah Vol. 12. No. 4 Desember 2017, Unissula, Semarang, 2017, hal. 836.

<sup>48</sup> *Ibid.*

Pekerja sebagai warga negara tentu berhak mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, kesamaan dan perlakuan yang sama bagi para pekerja tanpa diskriminasi atas dasar apapun demi demi terwujudnya kesejahteraan bagi pekerja maupun keluarganya, dengan senantiasa melihat kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.<sup>49</sup> Secara yuridis, kedudukan pekerja/buruh dengan majikan adalah sama atau sejajar. Namun, secara sosial-ekonomi bahwa majikan sebagai pemberi kerja memiliki kedudukan yang lebih superior dari pada pekerja. Sehingga diperlukannya suatu perlindungan hukum untuk menjamin keadilan tercapai bagi kedua belah pihak terutama bagi pekerja yang kedudukannya lebih lemah. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo terdiri atas 3 jenis perlindungan yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis :<sup>50</sup>

1. Perlindungan ekonomis merupakan bentuk perlindungan pekerja dengan memberikan penghasilan dalam bentuk upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya serta termasuk juga apabila pekerja tidak mampu bekerja lagi karena hal diluar kendalinya.
2. Perlindungan sosial merupakan perlindungan bagi pekerja yang berkaitan dengan kemasyarakatan berupa jaminan kebebasan berserikat dan perlindungan hak pekerja untuk ikut berorganisasi, serta jaminan

---

<sup>49</sup> Dezonda R. Pattipawae, *Tanggung Jawab Pemerintah Dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja*, Jurnal Saniri, Volume 3 November 2022, Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, 2022, hal. 39.

<sup>50</sup> Imam Soepomo, *Op Cit*, 2003, hal. 164.

kesehatan kerja. Perlindungan ini diberikan agar pekerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan untuk mengembangkan hidupnya sebagai manusia pada umumnya.<sup>51</sup>

3. Perlindungan teknis merupakan perlindungan berupa keselamatan dan keamanan kerja bagi pekerja dalam melakukan pekerjaannya untuk melindungi pekerja dari kecelakaan kerja yang disebabkan oleh berbagai alat kerja, bahan yang digunakan selama masa kerja berlangsung.<sup>52</sup> Perlindungan ini disebut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Termasuk dalam perlindungan ini adalah ketersediaan sarana dan prasarana penunjang sebagai langkah antisipasi jika terjadi kecelakaan kerja. Perlindungan ini diperlukan untuk memberikan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya dengan optimal, tanpa khawatir akan terjadinya suatu kecelakaan dan jikalau pun terlanjur terjadi, maka penanganannya dapat segera dilakukan.<sup>53</sup> Selain dari perlindungan hukum pekerja yang disebutkan oleh ahli di atas, ada juga bentuk perlindungan hukum pekerja berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan terkait Ketenagakerjaan yakni terdiri atas:

1. Perlindungan hukum pekerja atas upah

Pasal 1 ayat (30) UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

---

<sup>51</sup> Arifuddin Harahap, *Op Cit*, hal.309.

<sup>52</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Op Cit*, hal. 91.

<sup>53</sup> Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurisprudentie, UIN Makassar, 2016, hal. 70.

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Upah menjadi hal terpenting yang harus dilindungi oleh hukum bagi para pekerja.<sup>54</sup> Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 angka (27) ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan diubah sebagai berikut: Pasal 88 ayat (2) dan (3) Perppu Cipta Kerja yang terdiri atas : a. upah minimum; b. struktur dan skala upah; c. upah kerja lembur; d. upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; e. bentuk dan cara pembayaran upah; f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Wujud dari kebijakan pemerintah terkait dengan pengupahan untuk menjamin hak pekerja adalah salah satunya dengan menegaskan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum Akan tetapi ketentuan upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil sebagaimana yang diatur dalam Pasal 81 angka (31) Di antara Pasal 90 dan Pasal 91 disisipkan 2 (dua) pasal, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B sebagai berikut: Pasal 90 B ayat (1) - ayat (4) Perppu Cipta Kerja. Terkait upah pada usaha mikro dan kecil, berdasarkan Pasal 36 PP Pengupahan

---

<sup>54</sup> Endah Pujiastuti, *Op Cit*, hal. 38.

menyebutkan bahwa (2) “Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan ketentuan: a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan b. nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi”. Adapun pada ayat (3) disebutkan bahwa “Rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik”. Kemudian terkait dengan usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) harus memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kemudian, dalam Pasal 38 PP ini juga menyebutkan bahwa “Usaha mikro dan usaha kecil yang dikecualikan dari ketentuan Upah minimum wajib mempertimbangkan faktor sebagai berikut: a. mengandalkan sumber daya tradisional; dan/atau b. tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal”. Secara Normatif prinsip Pengupahan terdiri atas :

- a) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, *no work no pay* (sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan);

- b) Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 81 angka (28) bagian Pasal 88 A ayat (1) Perppu Cipta Kerja);
- c) Setiap Pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya (Pasal 81 angka (28) bagian Pasal 88 A ayat (2) Perppu Cipta Kerja);
- d) Komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 81 angka (35) bagian Pasal 94 Perppu Cipta Kerja);
- e) Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.<sup>55</sup>

Prinsip pengupahan pada poin (a) tersebut diatas dikecualikan dan tidak berlaku bagi pekerja/buruh dalam keadaan tertentu. Sehingga pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh dalam keadaan berdasarkan Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yakni :

- 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;

---

<sup>55</sup> Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, CV. Pustaka Prima (Anggota IKAPI), Medan, 2020, hal. 131.

- 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;
- i) Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Besaran upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena alasan yang disebutkan dalam Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan diatas, diatur dalam Pasal 93 ayat (3) (4) dan (5) UU dimaksud dan berdasarkan ketentuan Pasal 55 ayat (1) PP tentang pengupahan menegaskan bahwa “pengusaha wajib

membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja”.

## 2. Perlindungan hukum pekerja atas waktu kerja

Waktu kerja merupakan sebuah waktu dimana pekerja/buruh harus melakukan pekerjaannya sesuai kesepakatan dalam perjanjian kerja.<sup>56</sup> Waktu kerja ini menjadi waktu yang tepat dan efektif untuk pekerja wajib melakukan pekerjaannya.<sup>57</sup>

Pasal 81 angka (23) Ketentuan Pasal 77 UU Ketenagakerjaan diubah sehingga menyebutkan sebagai berikut : Pasal 77 ayat (1) dan ayat (2) Perppu Cipta Kerja “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja; (2) meliputi: a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”. Mengenai waktu kerja ini disebutkan juga dalam Pasal 21 ayat (2) PP PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK. Akan tetapi ketentuan waktu kerja ini tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu dan untuk ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam Pasal 23 (1) PP tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK, menyebutkan bahwa “Perusahaan pada sektor usaha

---

<sup>56</sup> Endah Pujiastuti, *Op Cit*, hal. 31.

<sup>57</sup> Ida Hanifah, *Op Cit*, hal.115.



atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) tersebut”. (2) “Pengusaha pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan dimaksud pada ayat (1) pasal ini mempunyai karakteristik kerja: a. penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu; b. waktu kerja fleksibel; atau c. pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja”. Adapun (3) “Pengusaha pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan dimaksud pada ayat (1) pasal ini untuk pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Menteri”.

### 3. Perlindungan hukum pekerja atas waktu istirahat dan cuti

Pengusaha berkewajiban memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Hal ini bertujuan supaya pekerja/buruh dapat berhenti sejenak dari pekerjaannya untuk mengembalikan tenaga yang terpakai selama ia bekerja.<sup>58</sup>

Pasal 81 angka (25) Ketentuan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan diubah sehingga menyebutkan sebagai berikut: Pasal 79 (1) Perppu Cipta Kerja “Pengusaha wajib memberi: a. waktu istirahat; dan b. cuti”. (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi: a). istirahat

---

<sup>58</sup> Arifuddin Harahap, *Op Cit*, hal.108.

antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan b). istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Ayat (3) pada pasal ini menyebutkan “Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”. (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 35 ayat (2) PP PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK sebagai peraturan pelaksana dalam aturan ini menyebutkan bahwa “Perusahaan tertentu yang dimaksud merupakan perusahaan yang dapat memberikan waktu istirahat panjang dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.

#### 4. Perlindungan hukum pekerja atas waktu kerja lembur

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh lebih dari jam kerja berdasarkan Pasal 81 angka (24) ketentuan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan diubah sebagai berikut: Pasal 78 ayat (1) huruf a Perppu Cipta Kerja, “wajib atas persetujuan dari pekerja/buruh tersebut dan berdasarkan Pasal 81 angka (24) ketentuan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan diubah sebagai berikut: Pasal 78 ayat (2) Perppu Cipta Kerja menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah kerja lembur. Adapun waktu kerja lembur berdasarkan Pasal 81 angka (24) ketentuan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan diubah sehingga berikut: Pasal 78 ayat (1) huruf b hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Mengenai upah kerja lembur dibayarkan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 31 - Pasal 34 PP tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK.

#### 5. Perlindungan hukum atas pekerja penyandang cacat

Penyandang cacat ialah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan sesuatu secara selayaknya. Pasal 67 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”. Bentuk

perlindungan yang bisa diberikan seperti penyediaan aksesibilitas, alat pelindung diri dan pemberian alat kerja.<sup>59</sup> Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. Perlindungan hukum atas pekerja perempuan/hamil/ melahirkan

Pasal 76 (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan “Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (2) 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 sampai dengan pukul 07.00. Jika harus dipekerjakan antara jam tersebut, maka pengusaha wajib a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00”.

7. Perlindungan hukum pekerja anak

Pasal 68 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pengusaha dilarang mempekerjakan anak dikecualikan jika anak telah berusia 13 (tiga belas) tahun - 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan

---

<sup>59</sup> Ida Hanifah, *op.cit*, hal. 115.

fisik, mental, dan sosial dan atas seizin orangtua (Pasal 69 UU Ketenagakerjaan). Selain Pasal 68 dan Pasal 69 UU Ketenagakerjaan, perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, dapat dilihat dalam Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

8. Perlindungan hukum pekerja atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Pasal 86 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja ini bertujuan untuk menjamin terlindunginya keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan pekerja/buruh melalui cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, jaminan sosial ketenagakerjaannya, promosi kesehatan, pengendalian bahaya di tempat kerja, pengobatan dan rehabilitasi<sup>60</sup> untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Sehingga dengan kata lain, produktivitas kerja itu dapat terwujud ketika keselamatan dan kesehatan pekerja dapat terlindungi dengan baik<sup>61</sup> dan risiko tersebut dapat dikendalikan dan dampak kecelakaan kerja yang lebih buruk dapat dihindari atau setidaknya dinimalisir.<sup>62</sup> Adapun eksistensi diberikannya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yakni

---

<sup>60</sup> Dezonda R. Pattipawae, *Op Cit*, hal. 41.

<sup>61</sup> Arifuddin Harahap, *Op Cit*, hal. 111.

<sup>62</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Op Cit*, hal. 209.

untuk a) Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja; b) Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh; c) Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya; d) Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.<sup>63</sup>

#### 9. Perlindungan hukum pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaan karena sakit, menikah, hamil, keguguran, menjalankan ibadah dan sebagainya dilarang untuk dilakukan PHK oleh Pengusaha, hal ini sebagaimana yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 81 angka (43) ketentuan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan diubah sehingga menyebutkan sebagai berikut : Pasal 153 ayat (1) Perppu Cipta Kerja “pengusaha dilarang melakukan PHK bagi pekerja/buruh dengan alasan: a) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama dalam waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; b). Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena sedang memenuhi kewajibannya terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; c). Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d). Menikah; e). Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; f). Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan; g). Mendirikan, menjadi anggota dan/atau menjadi pengurus serikat

---

<sup>63</sup> *Ibid*, hal 121.

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). Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

i). Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan j). 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”.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas, batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

#### 10. Perlindungan hukum pekerja atas Jaminan sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Jaminan sosial tenaga kerja terdiri atas 2 yaitu BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Jenis program jaminan sosial pekerja berdasarkan BPJS Kesehatan diberikan bagi seluruh warga negara RI, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan merupakan jaminan

sosial yang hanya diberikan kepada tenaga kerja.<sup>64</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 83 angka (1) Ketentuan Pasal 6 UU Sistem Jaminan Sosial Nasional diubah sehingga menyebutkan sebagai berikut : Pasal 6 Perppu Cipta Kerja meliputi: (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan. (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program jaminan yang memberi perlindungan atas: a. jaminan kecelakaan kerja (yang diatur dalam Pasal 29 - Pasal 34 UU Sistem Jaminan Sosial Nasional) b. jaminan hari tua; (Pasal 35 - Pasal 38 UU Sistem Jaminan Sosial Nasional) c. jaminan pensiun; (Pasal 39 - Pasal 42 UU Sistem Jaminan Sosial Nasional) d. jaminan kematian; (Pasal 43 - Pasal 46 UU Sistem Jaminan Sosial Nasional) dan e. jaminan kehilangan pekerjaan (ketentuan Pasal 46 A - Pasal 46 E UU Sistem Jaminan Sosial Nasional).

Penyelenggaraan program jaminan sosial ini menjadi salah satu wujud tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan ekonomi dan sosial bagi masyarakat.<sup>65</sup> Tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaran Program Jaminan

---

<sup>64</sup> Arifuddin Harahap, *Op Cit*, hal 125.

<sup>65</sup> Kusbianto dan Dian Silalahi, *Op Cit*, hal 110.



Sosial Tenaga Kerja (selanjutnya disingkat PP Penyelenggaraan Program Jamsostek).

11. Perlindungan hukum pekerja atas moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pasal 86 ayat (1) huruf b dan c UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa (1) “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Perlindungan hukum pekerja sebagaimana yang dipaparkan diatas, dapat diberikan dan ditegakkan melalui 2 (dua) bentuk perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon yaitu perlindungan hukum preventif dan represif.

- 1) Perlindungan hukum preventif bagi pekerja yang berarti (pencegahan) dimaksudkan bahwa Pemerintah dalam menetapkan kebijakan-kebijakan dibidang ketenagakerjaan, harus memperhatikan hak-hak dari para pihak khususnya hak pekerja/buruh untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan/atau perselisihan. Dalam hubungan kerja, perlindungan ini dimaksudkan bahwa para pihak yang mengadakan perjanjian kerja untuk membuat perjanjian secara tertulis agar lebih memberikan kepastian hukum dan pekerja/buruh dapat mengajukan keberatan sebelum penandatanganan perjanjian kerja yang dilakukan dengan pengusaha, jika

dirasa terdapat hal-hal yang merugikan haknya, maupun sebaliknya. Perlindungan hukum preventif ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat melindungi pekerja/buruh dibidang kesejahteraan (upah), kesehatan, keselamatan kerja, kebebasan berserikat dan sebagainya.<sup>66</sup> melalui peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah.

- 2) Perlindungan hukum represif bagi pekerja merupakan tindakan memberikan suatu perlindungan atas hak-hak pekerja yang telah ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan<sup>67</sup> dan perlindungan hukum represif dapat dilakukan dengan memperkuat fungsi kontrol, yakni pemerintah harus optimal mengawasi pelaksanaan ketenagakerjaan untuk menjamin tetap terpenuhinya hak-hak para pihak khususnya hak pekerja, sebab keterbatasan kuantitas maupun kualitas aparat pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia membuat pelaksanaan dalam pemberian perlindungan hak-hak normatif pekerja jauh dari harapan.<sup>68</sup> Melalui tindakan perlindungan represif ini, pemerintah diharapkan bisa bersikap tegas dalam bertindak apabila terdapat suatu pelanggaran terhadap hak-hak pekerja/buruh yang tertuang dalam berbagai peraturan yang telah ditetapkan maupun terjadinya suatu sengketa antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perlindungan hukum represif ini dilakukan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi antara para pihak,<sup>69</sup> melalui upaya

---

<sup>66</sup> Agus Antara Putra, dkk, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Jurnal Interpretasi Hukum, Vol. 1, No. 2 - September 2020, Fakultas Hukum Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia, 2020, hal. 16.

<sup>67</sup> *Ibid*

<sup>68</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta, Rajawali Press, 2007, hal. 55.

<sup>69</sup> Barzah Latupono, *Op Cit*, hal. 67.

penyelesaian sengketa ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) (selanjutnya disingkat UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) yang terdiri atas:

a) Bipartit

Pasal 1 angka 10 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, “Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 - Pasal 7 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pelaksanaannya dalam suatu permasalahan wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat paling lama harus diselesaikan dalam waktu 30 (tiga puluh) hari.

b) Mediasi

Pasal 1 angka 11 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang

netral”. Upaya Mediasi diatur dalam ketentuan Pasal 8 - Pasal 16 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

c) Konsiliasi

Konsiliasi berdasarkan Pasal 1 angka 13 UU Penyelesaian Perselisihan “Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselesihan kepentingan perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan”. Penyelesaian sengketa melalui upaya konsiliasi diatur dalam ketentuan Pasal 17 - Pasal 28 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

d) Arbitrase

Arbitrase berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, “Arbitrase adalah penyelesaian suatu penyelesaian kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan”. Penyelesaian sengketa melalui upaya abitrarse diatur dalam Pasal 29 - Pasal 54 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

e) Pengadilan hubungan industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum ditingkat pertama yang bertugas untuk memeriksa dan memutus sengketa perselisihan hak, kepentingan dan PHK. Pengaturan terkait Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam ketentuan Pasal 55 - Pasal 112 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perlindungan hukum baik preventif maupun represif diharapkan agar pekerja/buruh dapat bekerja dengan aman, nyaman dan tenang sehingga bisa meningkatkan produksi untuk kesejahteraan bersama yakni pekerja dan pengusaha.

## **B. Akibat Hukum Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja**

Perlindungan hukum bagi pekerja salah satunya dilakukan dengan menetapkan kebijakan pengupahan. Kebijakan pengupahan ini ditetapkan pemerintah pusat sebagai upaya mewujudkan hak-hak pekerja atas kehidupan yang layak sebagaimana yang telah dibahas sebelumnya tertuang dalam Pasal 81 angka (27) ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan diubah sehingga menyebutkan sebagai berikut: Pasal 88 ayat (3) Perppu Cipta Kerja “Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: a. Upah minimum; b. struktur dan skala Upah; c. Upah kerja lembur; d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; e. bentuk dan cara pembayaran Upah; f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Penetapan kebijakan upah ini ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana yang diatur dalam Pasal 81 angka (28) di antara Pasal 88 dan Pasal 89 disisipkan 6 (enam) pasal, yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F sebagai berikut: Pasal 88 B ayat (3) Perppu Cipta Kerja menyebutkan (1) “Upah ditetapkan berdasarkan: a satuan waktu; dan/atau b satuan hasil”.

Penetapan upah ini ditetapkan oleh Gubernur sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 81 angka (28) di antara Pasal 88 dan Pasal 89 disisipkan 6 (enam) pasal, yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F sebagai berikut: Pasal 88 C Perppu Cipta Kerja menyebutkan bahwa (1) “Gubernur wajib menetapkan upah minimum Provinsi”; (2) “Gubernur wajib menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota”. Dalam hal ini Gubernur Maluku menetapkan UMP Maluku dan UMK Ambon sebagai dasar para pengusaha di Kota Ambon Provinsi Maluku yakni salah satunya CV Gemilang Sukses untuk memberikan upah yang layak terhadap pekerjanya sesuai yang ditetapkan. Penetapan upah minimum ini didasarkan pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Adapun besaran UMP Maluku Tahun 2020 yang ditetapkan Gubernur Maluku adalah sebesar Rp. 2.604.961,- (dua juta enam ratus empat ribu sembilan ratus enam puluh satu rupiah) dan UMK Ambon Tahun 2020 yang ditetapkan Gubernur Maluku sebesar Rp. 2.643.387,- (dua juta enam ratus empat puluh tiga ribu tiga ratus delapan puluh tujuh rupiah).

CV Gemilang Sukses sebagai persekutuan komanditer yang terletak di Kota Ambon, Maluku tentu pada hakikatnya mengacu pada UMK Ambon dalam memberikan upah terhadap pekerjanya. Pemerintah pun menegaskan aturan pengupahan ini dengan melarang pengusaha memberikan upah pekerja di bawah upah minimum. Sehingga, dengan demikian pengusaha CV Gemilang Sukses wajib memberikan upah sesuai UMK Ambon dan dilarang memberikan upah dibawah UMK Ambon tersebut. Namun dalam

pelaksanaanya, pengusaha CV Gemilang Sukses memberikan upah dibawah UMK Ambon kepada pekerjanya sebesar Rp. 1.100.000.- (satu juta seratus ribu rupiah) setiap bulan dan pada bulan Desember 2020 upah yang diberikan kepada ketiga pekerja tersebut sebesar Rp. 320.000.- (tiga ratus dua puluh ribu rupiah). Hal ini tentu tidak sesuai dengan aturan pengupahan yang telah ditetapkan pemerintah dan juga tidak sesuai dengan isi perjanjian kerja lisan yang disepakati kedua belah pihak. Sehingga pengusaha CV Gemilang Sukses melakukan wanprestasi terhadap isi perjanjian kerja lisan yang disepakati.

Perlindungan hukum pekerja CV Gemilang Sukses terhadap perjanjian kerja dipandang lemah karena akibat perjanjian kerja secara lisan yang disepakati pekerja dengan pengusaha CV Gemilang Sukses memberikan kesulitan dalam hal pembuktian terjadinya suatu hubungan kerja (dalam hal ini kapan dimulainya suatu pekerjaan) dan menyebabkan tidak diketahui secara pasti dan jelas terkait hak-hak normatif pekerja yang disepakati bersama antara pekerja dengan pengusaha dalam perjanjian kerja. Hal ini menyebabkan sulit untuk membuktikan adanya peristiwa hukum yakni adanya hubungan kerja yang dibuat berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha CV Gemilang Sukses, apalagi pengusaha juga tidak menjalankan ketentuan perundang-undangan yang mengharuskan pengusaha menerbitkan surat pengangkatan bagi pekerja sebagai akibat perjanjian kerja lisan yang disepakati. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja bisa diupayakan untuk diberikan dengan perlindungan hukum preventif dan juga perlindungan hukum represif.

Perlindungan hukum preventif dimaksudkan agar pihak yang hendak melakukan hubungan kerja membuat perjanjian kerja secara tertulis supaya apabila salah satu pihak merasa hak-haknya dirugikan dapat mengajukan keberatan sebelum penandatanganan perjanjian kerja dilakukan dan perlindungan hukum represif yakni pemerintah bisa dengan tanggap mengawasi dan membantu menyelesaikan permasalahan yang merugikan hak-hak pekerja/buruh dan/atau sebaliknya.

Akibat hukum merupakan segala akibat yang terjadi atas segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum ataupun akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum yang melahirkan hak dan kewajiban bagi para subyek hukum.<sup>70</sup> Achmad Ali berpendapat bahwa<sup>71</sup> akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh hukum terhadap suatu perbuatan yang dilakukan subyek hukum. Subyek hukum ialah manusia (*persoon*) dan badan hukum (*rechtspersoon*) yang menurut hukum dapat memiliki hak dan kewajiban.<sup>72</sup> Adapun dimaksud dengan perbuatan hukum ialah segala perbuatan subyek hukum yang akibat hukumnya dikehendaki oleh subyek hukum itu sendiri

---

<sup>70</sup> Dudu Duswara Machmudin, *Pengantar Ilmu Hukum sebuah sketsa*, Refika Aditama, Bandung, 2001, hal.50.

<sup>71</sup> Singgih Bramantio Arganta, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 2017, hal. 38.

<sup>72</sup> Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, *Pengantar Ilmu Hukum*, cetakan keempat 2017, Raja Grafindo Persada, Depok, 2017, hal.61.



dan diatur oleh hukum.<sup>73</sup> Logeman berpendapat bahwa<sup>74</sup> “*Rechtshandelingen zijn handelingen, die beogen het doen ontstaan van rechtsplichten (c.q. het doen tenietgaan of veranderen)*” Artinya : “Perbuatan hukum itu ialah perbuatan yang bermaksud menimbulkan kewajiban hukum (melenyapkan atau mengubah kewajiban hukum)”. Timbulnya suatu akibat hukum berdasarkan pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan karena adanya suatu perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum. Berkenaan dengan perjanjian kerja sebagaimana yang telah dibahas pada bab sebelumnya berdasarkan Pasal 1 ayat (14) UU Ketenagakerjaan menyebutkan “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja ini tentu menimbulkan akibat hukum bagi para pihak yang melakukannya.

Perjanjian kerja yang memberikan akibat hukum terhadap pekerja, yang ditimbulkan dari perbuatan hukum oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai subyek hukum dalam perjanjian kerja ialah :

1) Perjanjian kerja menimbulkan hak dan kewajiban bagi pekerja;

Hak ialah kewenangan yang diberikan hukum kepada subyek hukum.<sup>75</sup>

Satjipo Rahardjo berpendapat bahwa<sup>76</sup> “hak adalah kekuasaan yang diberikan hukum kepada seseorang dengan tujuan untuk melindungi

---

<sup>73</sup> Singgih Bramantio Arganta, *Op.cit*, hal.43.

<sup>74</sup>Dudu Duswara Machmudin, *Pengantar Ilmu Hukum sebuah sketsa*, Refika Aditama, Bandung, 2001, hal. 43-44.

<sup>75</sup> Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, *Op Cit*, hal. 79.

<sup>76</sup> Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Cetakan ke-3, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hal.178.

kepentingannya”. Adapun kewajiban merupakan beban yang diberikan oleh hukum kepada orang atau badan hukum.<sup>77</sup> Pekerja harus melakukan kewajibannya sebagaimana yang disepakati dalam perjanjian kerja untuk bisa mendapatkan hak-haknya yang telah dijamin oleh hukum salah satunya berupa hak untuk mendapatkan upah dan sebagainya.

2) Perjanjian kerja berlaku sebagai Undang-Undang bagi pekerja;

Artinya bahwa hal-hal yang disepakati dalam perjanjian kerja itu, mengikat sebagai undang-undang bagi pekerja dan tidak dapat ditarik kembali secara sepihak kecuali atas dasar kesepakatan kedua belah pihak.

3) Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan mengakibatkan status pekerja dalam hubungan kerja ialah menjadi pekerja dengan PKWTT.

4) Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dipandang lemah dan belum mampu dengan optimal memberikan perlindungan hukum bagi pekerja karena memberikan kesulitan dalam hal pembuktian terjadinya suatu hubungan kerja.

Perjanjian kerja yang mengakibatkan hukum bukan saja berlaku dan mengikat kepada pekerja, akan tetapi dalam suatu perjanjian kerja, akibat hukum berlaku dan mengikat kedua belah pihak yakni pengusaha dan pekerja/buruh. Adapun akibat hukum perjanjian kerja bagi pengusaha sama halnya dengan pekerja, yaitu perjanjian kerja itu mengikat sebagai undang-undang, menimbulkan hak dan kewajiban bagi pengusaha. Hak pengusaha

---

<sup>77</sup> Dudu Duswara Machmudin, *Op Cit*, hal. 53.

ialah memberikan perintah dan kewajibannya memberikan imbalan salah satunya berupa upah dan berbagai bentuk imbalan lainnya atas pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh serta memenuhi hak-hak pekerja/buruh atas status pekerjaannya.

Akibat dari perjanjian kerja, dalam hal ini perjanjian kerja lisan yang disepakati antara pekerja dengan pengusaha CV Gemilang Sukses yakni : pertama, menimbulkan akibat berupa hak dan kewajiban bagi para pekerja di CV Gemilang Sukses. Hak pekerja ialah berupa upah yang didapatkan sebagai imbalan dan kewajiban pekerja ialah melakukan pekerjaan sesuai yang disepakati yakni sebagai sales marketing.

Kedua berlaku sebagai undang-undang bagi mereka dengan arti bahwa perjanjian kerja itu mengikat sebagai undang-undang dan tidak dapat dibatalkan sepihak oleh pekerja atau pengusaha. Ketiga, perjanjian kerja lisan itu menimbulkan akibat status para pekerja yang bekerja di CV Gemilang Sukses ialah menjadi PKWTT dengan arti para pekerja tidak memiliki jangka waktu berakhirnya pekerjaan (tetap). Keempat akibat dari perjanjian kerja lisan menimbulkan perlindungan hukum pekerja terhadap perjanjian kerja dalam hal ini perjanjian kerja lisan, belum bisa diberikan dengan optimal karena kesulitan dalam membuktikan terjadinya hubungan kerja yakni kapan dimulai dan sampai berakhirnya hubungan kerja beserta hak-hak normatif para pihak yakni pekerja dan pengusaha tidak diketahui secara pasti.