

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1. Hukum Ketenagakerjaan**

##### **a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan**

Istilah hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari arbeidsrechts, namun keduanya memiliki arti yang berbeda dari segi substansi.

Berikut adalah pendapat beberapa ahli hukum mengenai hukum perburuhan:

##### 1. Menurut Molenaar:

Bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, dan antara tenaga kerja dengan penguasa.

##### 2. Menurut Mr. M. G. Levenbach:

Hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

##### 3. Menurut Mr. N. E. H. van Esveld

Hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swa-pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

4. Menurut Prof. Iman Soepomo, S. H.:

Himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah<sup>1</sup>.

Berdasarkan pengertian hukum perburuhan yang diberikan oleh para ahli hukum tersebut, maka hukum perburuhan setidaknya-tidaknya mengandung unsur:

1. Himpunan peraturan (baik tertulis maupun tidak tertulis).
2. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa.
3. Seseorang bekerja pada orang lain.
4. Upah.

Perubahan istilah hukum perburuhan menjadi hukum ketenagakerjaan terdapat perbedaan cakupan. Dari unsur-unsur di atas, diketahui bahwa hukum perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum di dalam hubungan kerja, sedangkan cakupan hukum ketenagakerjaan menjadi lebih luas. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya aspek hukum yang berhubungan

---

<sup>1</sup>Sendjun H.Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1988, h. 16.

dengan hubungan kerja saja, tetapi baik sebelum, selama, atau sesudah hubungan kerja.<sup>2</sup>

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.

Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut, menurut Lalu Husni menyatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah semua pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja<sup>3</sup>.

Menurut Sendjun H. Manulang dalam bukunya menyatakan bahwa, tujuan diadakan hukum ketenagakerjaan adalah:

1. Untuk mencapai / melaksanakan keadilan sosial 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<sup>4</sup>.

#### **b. Sumber Hukum Ketenagakerjaan**

Sumber hukum pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan aturan-aturan yang mempunyai kekuatan yang bersifat memaksa,

---

<sup>2</sup>Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, h. 63.

<sup>3</sup>*Ibid*, h. 35.

<sup>4</sup>Sendjun H. Manulang, *Op. Cit.* H. 2.

yaitu aturan yang apabila dilanggar mengakibatkan sanksi yang tegas dan nyata<sup>5</sup>. Sumber hukum ketenagakerjaan adalah tempat ditemukannya aturan-aturan mengenai masalah ketenagakerjaan yang mendasarkan pada sumber hukum Indonesia di bidang Ketenagakerjaan. Sumber hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai jaminan kepastian dan keadilan bagi para pihak yang terlibat dalam hukum ketenagakerjaan, yang diterapkan dalam bentuk peraturan-peraturan.

Sumber hukum ada dua macam, yaitu sumber hukum dalam arti materiil dan sumber hukum dalam arti formil. Dalam hukum ketenagakerjaan, maka yang dimaksud adalah sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti formil, sebab sumber hukum dalam arti materiil adalah Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum. Sumber hukum ketenagakerjaan tersebut adalah:

a. Undang-Undang

Perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan mengalami banyak perubahan yaitu ditandai dengan munculnya undang-undang baru yang lebih dinamis dan tentunya banyak membawa kepentingan bagi pekerja/buruh maupun pengusaha itu sendiri. Undang-undang tersebut antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3889).

---

<sup>5</sup>Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar, Liberty, Jogjakarta, 1999, h. 76.

2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini mencabut:

a) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227)

b) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686)

4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456)

b. Peraturan lain

Menurut Zainal Asikin dalam bukunya menyatakan bahwa, peraturan lain yang dimaksud adalah peraturan yang lebih rendah kedudukannya dengan undang-undang, peraturan tersebut antara lain:

1) Peraturan Pemerintah, peraturan ini ditetapkan oleh Presiden untuk melaksanakan lebih lanjut ketentuan dalam undang-undang. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa Presiden menetapkan Peraturan Pemerintah untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya.

- 2) Keputusan presiden merupakan keputusan yang ditetapkan oleh Presiden yang berisi keputusan yang bersifat khusus atau mengatur hal tertentu saja.
- 3) Peraturan atau keputusan instansi lain, di mana dalam bidang ketenagakerjaan suatu instansi atau pejabat tertentu diberi kekuasaan membuat peraturan atau keputusan tertentu yang berlaku bagi umum<sup>6</sup>.

#### c. Kebiasaan

Kebiasaan merupakan perbuatan manusia yang dilaksanakan berulang kali dalam hal yang sama, diterima oleh masyarakat dengan baik, sehingga tindakan yang selalu berlawanan dengan kebiasaan itu dirasakan sebagai hukum. Hukum kebiasaan seringkali bersumber dari norma atau kaidah sosial. Kaidah sosial dalam masyarakat dibedakan menjadi norma agama, norma kesusilaan, dan norma kesopanan.

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya menyebutkan bahwa, kebiasaan atau hukum tidak tertulis berkembang dengan baik karena dua faktor:

- 1) Pembentuk undang-undang atau peraturan perburuhan/ketenagakerjaan tidak dapat dilakukan secepat perkembangan soal-soal perburuhan/ketenagakerjaan yang harus diatur. Kemajuan dan perubahan tidak dapat diikuti dengan saksama oleh perundang-undangan. Keadaan yang demikian terdapat di mana-mana terutama di Indonesia dimana perkembangan mengenai perburuhan/ketenagakerjaan berjalan sangat cepat.
- 2) Peraturan-peraturan dari zaman Hindia Belanda dahulu sudah tidak lagi dirasakan sesuai dengan rasa keadilan masyarakat dan aliran-aliran yang tumbuh di seluruh dunia<sup>7</sup>.

#### d. Putusan

---

<sup>6</sup>Zainal asikin dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1993

<sup>7</sup>Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 2003, h. 11.

Apabila aturan hukum yang berlaku dalam masyarakat dirasa masih kurang lengkap, maka putusan pengadilan tidak hanya memberi bentuk hukum pada kebiasaan, tetapi juga dapat dikatakan menentukan dan menetapkan sebagian besar hukum itu sendiri.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) baik tingkat pusat ataupun daerah, putusan ini dapat dijadikan pedoman dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan khususnya Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang bersifat mengikat oleh Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal para pihak agar putusan tersebut dapat dijalankan (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

#### e. Perjanjian

Perjanjian merupakan peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, sehingga pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan, oleh karena itu aturan dalam perjanjian mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang.

Perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang menyelenggarakannya dan orang lain atau pihak lain tidak terikat<sup>8</sup>. Pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan

---

<sup>8</sup>Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, h. 62.

menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.

f. Traktat

Traktat merupakan perjanjian yang diadakan oleh dua negara atau lebih yang dikenal dengan perjanjian antarnegara atau perjanjian internasional. Traktat di bidang ketenagakerjaan banyak dijumpai dalam ketentuan internasional dari hasil konferensi ILO (International Labour Organization) yang dikenal dengan istilah convention, seperti Convention Nomor 19 tentang perlakuan yang sama bagi buruh warga negara dan asing dalam hal pemberian ganti rugi kecelakaan, dan Convention Nomor 100 tentang pengupahan yang sama antara buruh pria dan wanita mengenai jenis pekerjaan yang sama<sup>9</sup>.

g. Doktrin/Pendapat Ahli

Doktrin atau pendapat pakar ilmu hukum dapat digunakan sebagai landasan untuk memecahkan masalah-masalah yang berkaitan langsung atau tidak langsung dengan perburuhan/ketenagakerjaan<sup>10</sup>.

**c. Pihak-Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan**

Pihak-pihak yang terkait dalam hukum ketenagakerjaan tidak hanya pekerja/buruh dan pengusaha/majikan saja. Melainkan juga badan-badan lain seperti organisasi pekerja/buruh, organisasi pengusaha/majikan, dan badan-badan pemerintah.

---

<sup>9</sup>Zainal Asikin dkk, *Op. Cit.*, h. 37.

<sup>10</sup>*Ibid.*,



#### a. Pekerja/buruh

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah buruh sangat dikenal dalam hukum perburuhan karena sering digunakan sejak zaman penjajahan Belanda. Dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain yang melakukan pekerjaan kasar sejenisnya dan disebut dengan Blue Collar, sedangkan orang-orang yang melakukan pekerjaan halus oleh Pemerintah Hindia Belanda disebut dengan istilah “karyawan/pegawai” dan disebut dengan White Collar<sup>11</sup>.

Dalam perkembangan perundang-undangan perburuhan sekarang tidak dibedakan antara buruh halus dan buruh kasar yang mempunyai hak dan kewajiban yang sama tidak mempunyai perbedaan apapun. Bahkan istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres FBSI II tahun 1985, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan<sup>12</sup>.

Namun karena pada masa orde baru istilah pekerja khususnya istilah serikat pekerja banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, istilah tersebut disandingkan.

---

<sup>11</sup>Maimun, Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar), PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, h. 14.

<sup>12</sup>Lalu Husni, *Op. CIT*,. h. 44.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pengertian pekerja/buruh tersebut memiliki makna yang lebih luas, karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

#### b. Pengusaha

Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga sangat dikenal sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, istilah majikan sekarang sudah tidak dipergunakan lagi dan diganti dengan pengusaha karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan buruh, padahal secara hukum antara buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sama.

Pengusaha berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengertian pengusaha sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan)<sup>13</sup>.

### c. Organisasi Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh sifatnya lemah baik dipandang dari segi ekonomi maupun dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap pengusaha/majikan. Pekerja/buruh merupakan warga negara mempunyai persamaan dan kedudukan dalam hukum, memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak pekerja/buruh tersebut telah dijamin dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan pengertian serikat pekerja/serikat buruh tersebut, dapat diketahui bahwa tujuan dari serikat pekerja/serikat buruh adalah memberikan

---

<sup>13</sup>Zaeni Ashyadie, Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, h. 30.

perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Menurut RG. Kartasapoetra dalam bukunya Zainal Asikin yang berjudul Dasar-Dasar Hukum Perburuhan menyatakan bahwa, yang dimaksud dengan organisasi buruh/pekerja di tanah air kita adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum buruh/pekerja secara sukarela yang berbentuk:

- 1) Serikat Buruh, adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk buruh secara sukarela, berbentuk kesatuan dan mencakup lapangan pekerjaan, serta disusun secara vertikal dari pusat sampai unit-unit kerja (basis).
- 2) Gabungan Serikat Buruh, adalah suatu organisasi buruh yang anggota-anggotanya terdiri dari Serikat Buruh seperti di atas<sup>14</sup>.

#### d. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha mempunyai peran yang penting dalam menyelenggarakan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan karena pengusaha ikut bertanggung jawab atas terwujudnya tujuan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan material.<sup>15</sup> Oleh karena itu, sebaiknya perhatian pengusaha tidak hanya memperjuangkan kepentingan sendiri tetapi juga kepentingan pekerja/buruh sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapat perlindungan hukum.

Pasal 105 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa mengenai organisasi pengusaha menentukan sebagai berikut:

---

<sup>14</sup>Zainal Asikin, *Op. Cit.*, h. 50.

<sup>15</sup>Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008, h. 137.

1. Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.

2. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, terdapat dua macam organisasi pengusaha di Indonesia, yaitu:

1) KADIN

Kamar Dagang Industri (KADIN) adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang ketenagakerjaan. Untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan maka pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 49 Tahun 1973 membentuk KADIN.

2) APINDO

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. APINDO adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerjasama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja, serta lahir atas dasar peran dan tanggung jawabnya dalam pembangunan nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup>Lalu husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi 12, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, h. 55.

#### e. Pemerintah

Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan mempunyai peran yang sangat penting. Hal ini dimaksudkan untuk menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika antara pekerja dan pengusaha yang memiliki perbedaan secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan ketenagakerjaan juga akan dapat membidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis<sup>17</sup>.

## **2. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu pengusaha dan pekerja/buruh mengenai suatu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan kedudukan dari para pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban dari masing masing pihak.

---

<sup>17</sup>*Ibid.*, h. 57.

Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya Sendjun H. Manulang menyebutkan bahwa, pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah<sup>18</sup>.

Dalam pengertian hubungan kerja tersebut, terkandung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan<sup>19</sup>.

Jadi, dapat diketahui bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hukum yang lahir atau ada setelah adanya perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan

---

<sup>18</sup>Sendjun H Manulang, *Op. Cit.* h. 67.

<sup>19</sup>Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Galia Indonesia, Bogor, 2010, h. 43.

pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha<sup>20</sup>.

### 1. Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Iman Soepomo menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah<sup>21</sup>.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, sifatnya lebih umum karena pengertian tersebut menunjuk pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak

---

<sup>20</sup>Zaeni asyhadie, *Op. Cit.*, h. 44.

<sup>21</sup>Lalu husni, *Op. Cit.* h. 64.



dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri<sup>22</sup>.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja, yakni:

a. Ada pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum, pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

b. Ada upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja, karena upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan tujuan utama orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

c. Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada di bawah perintah pengusaha<sup>23</sup>.

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan maupun tertulis. Namun, secara normatif perjanjian kerja dalam bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu dalam proses pembuktian.

## 2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

---

<sup>22</sup>*Ibid.*, h. 65.

<sup>23</sup>Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, h. 47.

Perjanjian kerja bersama merupakan pengganti istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang istilah awalnya adalah perjanjian perburuhan<sup>24</sup>. Perjanjian kerja bersama dapat menyeimbangkan keberadaan dan kedudukan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Berdasarkan pada pengertian perjanjian kerja tersebut, dapat diketahui bahwa pihak-pihak dalam perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha atau beberapa/perkumpulan pengusaha.

Dalam penyusunannya perjanjian kerja bersama dilakukan secara musyawarah atau perundingan dan dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan bahasa Indonesia<sup>25</sup>. Perjanjian kerja bersama cukup didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan karena perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha dianggap sudah dapat mewakili kepentingan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah.

---

<sup>24</sup>Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.

<sup>25</sup>*Ibid.*, h. 172.

Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, antara lain sebagai berikut:

- a. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- b. Serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- c. Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila isi perjanjian kerja bersama tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan<sup>26</sup>.

Masa berlaku perjanjian kerja bersama hanya dapat dibuat untuk paling lama dua tahun, untuk selanjutnya dapat diperpanjang untuk paling lama satu tahun. Jika tidak terdapat ketentuan lain, maka perjanjian kerja bersama yang telah dibuat berlaku terus-menerus untuk waktu yang sama, tetapi tidak melebihi waktu satu tahun kecuali ada pernyataan untuk mengakhiri yang dapat dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelum waktu perjanjian kerja bersama berakhir<sup>27</sup>.

Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha.

---

<sup>26</sup>Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, h. 53.

<sup>27</sup>Sendjun H Manulang, *Op. Cit.*, h. 73.

- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh.
- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama.
- d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

### 3. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan merupakan salah satu hal yang dapat menguatkan kedudukan dan keberadaan pengusaha sebagai pemilik perusahaan atas pekerja/buruh yang secara ekonomis memiliki kedudukan yang lebih rendah, karena pengusaha dapat memasukkan berbagai hal yang dikehendaki.

Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”.

Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 02/MEN/1976 menyebutkan bahwa: “Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan”.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan

perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha<sup>28</sup>.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan sesuai dengan ketentuan Pasal 108 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha.
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh.
- c. Syarat kerja.
- d. Tata tertib perusahaan.
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama dua tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya, dan ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **3. Perlindungan Hukum.**

---

<sup>28</sup>Lalu husni, *Op. Cit.*, h. 89.

### a. Makna Perlindungan Hukum.

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “zoon politicon”,<sup>29</sup> makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum dan hubungan hukum .

Perbuatan hukum diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain.

Hubungan hukum diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain”<sup>30</sup>.

Hubungan hukum tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan dan dijamin oleh hukum. Hak dan kewajiban timbul karena adanya peristiwa hukum, menurut van Apeldorn<sup>31</sup> “peristiwa hukum adalah peristiwa yang berdasarkan

---

<sup>29</sup>Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, h. 61.

<sup>30</sup>*Ibid.*, h. 286.

<sup>31</sup>*Ibid.*, h. 251.

hukum menimbulkan atau menghapuskan hak”. Berdasarkan peristiwa hukum maka hubungan hukum dibagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu:

1. Hubungan hukum yang bersegi satu dimana hanya terdapat satu pihak yang berwenang memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUHPerdara) sedangkan pihak yang lain hanya memiliki kewajiban.

2. Hubungan hukum bersegi dua, yaitu hubungan hukum dua pihak yang disertai adanya hak dan kewajiban pada masing-masing pihak, kedua belah pihak masing-masing berwenang/berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lainnya, misalnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

3. Hubungan antara satu subyek hukum dengan semua subyek hukum lainnya, hubungan ini terdapat dalam hal hak milik (*eigendomrecht*).

Logemann sebagaimana dikutip Soeroso berpendapat, bahwa dalam tiap hubungan hukum terdapat pihak yang berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan “*prestatie subject*” dan pihak yang wajib melakukan prestasi yang disebut “*plicht subject*”<sup>32</sup>. Dengan demikian setiap hubungan hukum mempunyai dua segi yaitu kekuasaan/wewenang atau hak (*bevoegdheid*) dan kewajiban (*plicht*). Kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum dinamakan “Hak”, yaitu kekuasaan/kewenangan untuk berbuat sesuatu atau menuntut sesuatu yang diwajibkan oleh hak itu.

---

<sup>32</sup>*ibid.*, h. 270.

Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum subyektif, Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah).

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Bronislaw Malinowski dalam bukunya berjudul *Crime and Custom in Savage*, mengatakan “bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari”<sup>33</sup>.

Hukum menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan entitas yang dapat

---

<sup>33</sup>*Ibid.*, h. 13.



berupa orang-perorangan secara kodrat dan dapat juga entitas hukum nir kodrati yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum<sup>34</sup>.

Pendukung hak memiliki kepentingan terhadap objek dari hak yang dapat berupa benda atau kepada entitas hukum orang secara kodrati. Pemberian hak kepada entitas hukum, karena adanya kepentingan dari entitas tersebut kepada obyek hak tertentu. Menurut Roscoe Pound dalam teori mengenai kepentingan (Theory of interest), terdapat 3 (tiga) penggolongan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum, yaitu pertama; menyangkut kepentingan pribadi (individual interest), kedua; yang menyangkut kepentingan masyarakat (social interest), dan ketiga; menyangkut kepentingan umum (publik interest)<sup>35</sup>.

Kepentingan individu ini terdiri dari kepentingan pribadi, sedangkan kepentingan kemasyarakatan terdiri dari keamanan sosial, keamanan atas lembaga-lembaga sosial, kesusilaan umum, perlindungan atas sumber-sumber sosial dari kepunahan, perkembangan sosial, dan kehidupan manusia. Adapun kepentingan publik berupa kepentingan negara dalam bertindak sebagai representasi dari kepentingan masyarakat<sup>36</sup>.

Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat, Bohannon yang terkenal dengan konsepsi *reinstitutionalization of norm*, menyatakan bahwa:

---

<sup>34</sup>Harjono, Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa, Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008

<sup>35</sup>Marmi Emmy Mustafa, Prinsip-Prinsip Beracara Dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia Dikaitkan Dengan TriPs-WTO, PT.Alumni Bandung, 2007, h. 37.

<sup>36</sup>*Ibid.*, h. 39.

suatu lembaga hukum merupakan alat yang dipergunakan oleh warga-warga suatu masyarakat untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi dan untuk mencegah terjadinya penyalah-gunaan daripada aturan-aturan yang terhimpun di dalam pelbagai lembaga kemasyarakatan. Setiap masyarakat mempunyai lembaga-lembaga hukum dalam arti ini, dan juga lembaga-lembaga non-hukum lainnya<sup>37</sup>.

Selanjutnya Bohannon mengatakan “lembaga hukum memberikan ketentuan-ketentuan tentang cara-cara menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang timbul di dalam hubungannya dengan tugas-tugas lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya”<sup>38</sup>.

Untuk menghindarkan timbulnya salah pengertian, maka perlu dikemukakan beberapa teori tentang hak. Pada abad ke-19 di Jerman dikemukakan 2 teori tentang hak yang sangat penting dan sangat besar pengaruhnya, ialah:

1. Teori yang menganggap hak sebagai kepentingan yang terlindung (belangen theorie dari Rudolp ven Jhering). Teori ini merumuskan bahwa hak itu merupakan sesuatu yang penting bagi yang bersangkutan, yang dilindungi oleh hukum. Teori ini dalam pernyataannya mudah mengacaukan antara hak dengan kepentingan. Memang hak bertugas melindungi kepentingan yang berhak tetapi dalam realitasnya sering hukum itu melindungi kepentingan dengan tidak memberikan hak kepada yang bersangkutan.
2. Teori yang menganggap hak sebagai kehendak yang diperlengkapi dengan kekuatan (wilsmacht theorie dari Bernhard Windscheid). Teori ini mengatakan bahwa hak itu adalah suatu kehendak yang diperlengkapi dengan kekuatan yang oleh tata tertib hukum diberikan kepada yang bersangkutan<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup>Soerjono Soekanto, Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia, UI-Press, Jakarta, 1983, h. 15.

<sup>38</sup>*Ibid.*,

<sup>39</sup>Soeroso, *Op. Cit.* h. 274.

Disamping kedua teori tersebut, masih terdapat teori gabungan mencoba mempersatukan unsur-unsur kehendak dan kepentingan dalam pengertian hak,<sup>40</sup> dalam bukunya *Inleiding tot de studie het Nederlandse Recht*, Apeldoorn menyatakan bahwa yang disebut dengan hak ialah hukum yang dihubungkan dengan seorang manusia atau subyek hukum tertentu dan dengan demikian menjelma menjadi suatu kekuasaan, dan suatu hak timbul apabila mulai bergerak. Jadi hak adalah suatu kekuatan (*macht*) yang diatur oleh hukum dan kekuasaan ini berdasarkan kesusilaan (*moral*) dan tidak hanya kekuatan fisik saja.

Hak harus dijalankan sesuai dengan tujuannya, yaitu sesuai dengan kepentingan sosial atau kepentingan umum. Menjalankan hak yang tidak sesuai dengan tujuannya dinamakan penyalahgunaan hak (*misbruik van recht*, *abus de droit*). Menurut Utrecht sebagaimana dikutip Chainur Arrasjid<sup>41</sup>, menjalankan hak tidak sesuai tujuannya adalah menyimpang dari tujuan hukum, yaitu menyimpang dari menjamin kepastian hukum. Maka dari itu yang bersangkutan harus menjalankan haknya sesuai dengan tujuan hukum itu. Dikutipnya pula pendapat Van Apeldoorn<sup>42</sup>, bahwa penyalahgunaan hak dianggap terjadi, jika seseorang menggunakan haknya dengan cara yang bertentangan dengan tujuan masyarakat. Karena maksud hukum adalah melindungi kepentingan-kepentingan maka pemakaian hak dengan tiada suatu kepentingan yang patut, dinyatakan sebagai penyalahgunaan hak.

---

<sup>40</sup> *Ibid.*,

<sup>41</sup> Chainur arrasjid, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, PT.Sinar Grafika, jakarta, 2005, h. 115.

<sup>42</sup> *Ibid.*,

Secara umum hak dibagi menjadi dua golongan, yaitu Hak Mutlak atau hak Absolut (*absolute rechten, onpersoonlijke rechten*) dan Hak Relatif (*nisbi, relative rechten, persoonlijke rechten*).

Hak Mutlak atau Hak Absolut merupakan setiap kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum untuk berbuat sesuatu atau untuk bertindak dalam memperhatikan kepentingannya, hak ini berlaku secara mutlak terhadap subjek hukum lain dan wajib dihormati oleh setiap subjek hukum. Hak Mutlak atau Hak Absolut terdiri dari Hak Asasi Manusia, Hak Publik Absolut dan sebagian dari Hak Privat. Sedangkan Hak Relatif (*nisbi*) merupakan setiap kekuasaan/ kewenangan yang oleh hukum diberikan kepada subyek hukum lain/tertentu supaya ia berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu atau memberi sesuatu, hak ini timbul akibat terjadinya perikatan. Hak Relatif (*nisbi*) terdiri dari Hak publik relatif, hak keluarga relatif dan hak kekayaan relatif.

Hak Kekayaan Relatif merupakan semua hak kekayaan yang bukan hak kebendaan atau barang ciptaan manusia, hak ini hanya dapat dijalankan terhadap orang tertentu (*bukan droit de suite*) atau disebut juga dengan perutangan (*verbinten*) menurut Hofman van Opstal sebagaimana dikutip Chainur Arrasjid<sup>43</sup>, perutangan itu harus dirumuskan sebagai suatu pertalian menurut hukum kekayaan antara dua pihak yang memberi kekuasaan/kewenangan pihak yang satu untuk menagih kepada pihak yang lain agar berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu atau memberi sesuatu, sedangkan pihak yang lain tersebut wajib melakukan dan bertanggungjawab atas apa yang ditagih kepadanya. Hak inilah yang melekat pada

---

<sup>43</sup>Chainur Arrasjid, *Op. Cit.* h. 290.

pekerja/buruh dan pengusaha dalam hubungan kerja, dimana kedua belah pihak terikat untuk berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu dan memberi sesuatu sesuai dengan Perjanjian Kerja.

#### **b. Makna Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan.**

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha<sup>44</sup>. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. “hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan”<sup>45</sup>.

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja/buruh sama dengan pengusaha/pemberi kerja, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas, sehingga menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha/pemberi kerja untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.

---

<sup>44</sup> Asri wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 8.

<sup>45</sup> Adrian sutedi, *Op. Cit.*, h. 43.

Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak pekerja/buruh tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan pengusaha/pemberi kerja adalah pihak yang secara sosial ekonomis lebih mampu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung pada kehendaknya.

Secara teori, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan<sup>46</sup>. Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang lebih rendah dari pengusaha inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan Hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, yakni:

Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam Hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha<sup>47</sup>.

---

<sup>46</sup>Sehat Damanik, Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, DSS Publishing, h. 102.

<sup>47</sup>Asri wijayanti, *Op.Cit.*, h. 10.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Adrian Sutedi hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. Pertama, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Kedua, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi<sup>48</sup>.

#### **4. Penyandang Disabilitas**

---

<sup>48</sup>Adrian Sutedi, *Op. Cit.* h. 15.

### **a. Pengertian Penyandang Disabilitas**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia penyandang diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sedangkan disabilitas merupakan kata bahasa Indonesia yang berasal dari kata serapan bahasa Inggris disability (jamak: disabilities) yang berarti cacat atau ketidakmampuan.

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, pengertian dari penyandang disabilitas yaitu:

Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Orang berkebutuhan khusus (disabilitas) adalah orang yang hidup dengan karakteristik khusus dan memiliki perbedaan dengan orang pada umumnya. Karena karakteristik yang berbeda inilah memerlukan pelayanan khusus agar dia mendapatkan hak-haknya sebagai manusia yang hidup di muka bumi ini. Orang berkebutuhan khusus memiliki defenisi yang sangat luas, mencakup orang-orang yang memiliki cacat fisik, atau kemampuan IQ (Intelligence Quotient) rendah, serta orang dengan permasalahan sangat kompleks, sehingga fungsi-fungsi kognitifnya mengalami gangguan.

### **b. Jenis-Jenis Disabilitas**

Terdapat beberapa jenis orang dengan kebutuhan khusus/disabilitas. Ini berarti bahwa setiap penyandang disabilitas memiliki defenisi masing-masing



yang mana kesemuanya memerlukan bantuan untuk tumbuh dan berkembang secara baik. Jenis-jenis penyandang disabilitas:

### 1. Penyandang Disabilitas Fisik.

Yang dimaksud dengan disabilitas fisik adalah terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, cerebral palsy (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil. Kelainan ini meliputi beberapa macam, yaitu:

a. Kelainan Tubuh (Tuna Daksa). Tunadaksa adalah individu yang memiliki gangguan gerak yang disebabkan oleh kelainan neuro-muskular dan struktur tulang yang bersifat bawaan, sakit atau akibat kecelakaan (kehilangan organ) polio atau lumpuh.

b. Kelainan Indera Penglihatan (Tuna Netra). Tunanetra adalah individu yang memiliki hambatan dalam penglihatan. Tunanetra dapat diklasifikasikan kedalam dua golongan yaitu: buta total (blind) dan low vision.

c. Kelainan Pendengaran (Tunarungu). Tunarungu adalah individu yang memiliki hambatan dalam pendengaran baik permanen maupun tidak permanen. Karena memiliki hambatan dalam pendengaran individu tunarungu memiliki hambatan dalam berbicara sehingga mereka biasa disebut tunawicara.

d. Kelainan Bicara (Tunawicara), adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan pikiran melalui bahasa verbal, sehingga sulit bahkan tidak dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini dapat bersifat fungsional di mana kemungkinan disebabkan karena ketunarunguan, dan organik yang memang disebabkan adanya ketidaksempurnaan organ bicara maupun adanya gangguan pada organ motorik yang berkaitan dengan bicara<sup>49</sup>.

### 2. Penyandang Disabilitas Intelektual

---

<sup>49</sup>Nur Kholis Reefani, Panduan Anak Berkebutuhan Khusus, Imperium, Yogyakarta, 2013, h. 17.

Yang dimaksud dengan Penyandang Disabilitas intelektual adalah terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan down syndrom.

### 3. Penyandang Disabilitas Mental

Yang dimaksud dengan Penyandang Disabilitas Mental adalah terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain:

- a. psikososial di antaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian; dan
- b. disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya

### 4. Penyandang Disabilitas Sensorik

Yang dimaksud dengan “Penyandang Disabilitas sensorik” adalah terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara.