



## **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DIBERHENTIKAN SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN**

OLEH :

BERLINA PETRONELA MINGKID,  
AYU NOVITA SARI.

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS BUNG KARNO  
JAKARTA**

---

1. Adalah dosen fakultas hukum universitas bung karno

2. Adalah mahasiswa fakultas hukum universitas bung karno

### **ABSTRAK**

Pemutusan hubungan kerja terutama secara massal, berpengaruh terhadap masyarakat dimana akan timbul pengangguran, menurunnya daya beli masyarakat, menimbulkan keresahan yang dapat mengganggu ketertiban masyarakat. Menyadari akan pentingnya tenaga kerja baik bagi perusahaan, masyarakat, dan negara, maka harus diusahakan adanya ketenangan bagi para tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya tanpa dihantui perasaan ketakutan akan dipecat sewaktu-waktu secara sepihak tanpa adanya penghormatan atas hak-hak mereka yang seharusnya mereka dapatkan. Pokok permasalahan yang dibahas dalam jurnal ini adalah (1) Bagaimana hak sebagai pekerja kontrak ketika di berhentikan sepihak ? dan (2) Apakah pertimbangan terkait Hukuman tentang pemutusan hubungan kerja pekerja kontrak secara sepihak di rasa adil ?. Metode yang digunakan dalam penulisan jurnal ini adalah metode kepustakaan, yaitu dengan mempelajari peraturan perundang undangan, buku, situs internet dan putusan pengadilan, serta menggunakan *case approach* atau pendekatan kasus, dari penelitian ini diambil kesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja harusnya merupakan jalan terakhir setelah dilakukan berbagai upaya oleh perusahaan. Hal tersebut dimuat dalam Pasal 151 ayat (1) dan penjelasannya yang isinya adalah

"pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja". Saran kepada pemerintah untuk memberikan pinalty tegas kepada outsourcing atau perusahaan yang tidak memberikan hak yang pada masa kerja, dalam masa kerja dan setelah masa kerja berakhir atau terjadi pemutusan hubungan kerja yang sudah terikat dengan PKWTT.

### **Kata Kunci : Penebangan Liar**

#### **ABSTRACT**

*Termination of employment (especially on mass lay-offs) has complex effects on social life that will cause a lot of unemployment, decreasing people's purchasing power, and chaos that can disrupt public order. For this reason, realizing the importance of workers, both for companies, society, and the state. Then, the government is responsible for providing certainty and protection for workers in carrying out their work so they are no longer haunted by feelings of fear of being fired at any time unilaterally without the fulfillment of their rights.*

*The main problems discussed in this jurnal are :*

*(1). What are the rights as contract workers when unilaterally terminated?*

*And*

*(2). Are the considerations related to the punishment of unilaterally terminating workers' employment fair?*

*The method used in writing this jurnal is the library method, namely by studying laws and regulations, books, internet sites and court decisions, also using a case approach, from this research it is concluded that termination of employment should be a last resort after various efforts have been made by the company.*

*This is contained in Article 151 paragraph (1) and its explanation which reads "entrepreneurs, workers or labourers, trade unions or labor unions, and the government, with all efforts must try to prevent termination of employment". Suggestions to the government to give strict penalties to outsourcing or companies that do not fulfill the rights of workers both during the working period and after the work period ends or there is termination of employment that has been bound by the Temporary Appointment Work Agreement (PKWTT)*

**Keywords : Illegal logging**

## **PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah menciptakan dan mengembangkan pasar. Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang sangat penting dalam usaha memajukan perekonomian bangsa. Tenaga kerja yang memadai dari segi kuantitas dan kualitas menjadi aspek penting dalam pembangunan ekonomi, yaitu sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang dan jasa, serta sebagai sasaran untuk dan jaminan hari tua, karena tujuan dari pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat menyebutkan bahwa :

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerjaan tersebut dapat setiap orang peroleh melalui usaha sendiri ataupun mengikatkan dirinya dengan pihak lain, seperti instansi maupun perusahaan. Walaupun hubungan pekerja dan pengusaha merupakan hubungan ketergantungan, pengusaha selalu mempunyai posisi yang lebih kuat dibandingkan dengan pekerja.

Defenisi dari ketenagakerjaan sendiri dalam UU No 13 Tahun 2003 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. dan Tenaga Kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.1 Salah satu poin penting dari pengertian ketenagakerjaan adalah penggunaan tenaga kerja yang optimal dan efisien.

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki

usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Adanya pengaturan sebagaimana tersebut di atas, tentunya dengan adanya suatu peraturan yang mengatur masalah perlindungan tenaga kerja, berkaitan dengan perubahan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT, maka dengan peraturan perlindungan tersebutlah tenaga kerja mempunyai kepastian perlindungan hukum sebagai tenaga kerja Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 butir Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh.

Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan pusat dan daerah, sedangkan asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Asas tersebut dapat dikatakan pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara menyeluruh mulai dari daerah hingga pusat dengan tujuan untuk pencapaian pembangunan nasional yang adil dan merata.

Pembangunan pada ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh, oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 pasal 3 tentang ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang tersebut memuat adanya pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dapat terwujud dengan melibatkan peranan pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang Undang Republik Indonesia no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadi khususnya bagi pekerja/buruh, karena PHK itu akan memberikan dampak psikologis, ekonomis finansial bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Bagi setiap pekerja PHK merupakan suatu keadaan yang membawa penderitaan. PHK mengakibatkan pekerja kehilangan sumber penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik bagi dirinya maupun keluarganya. PHK merupakan salah satu jenis dari perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan PHK dilatarbelakangi adanya tindakan pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak yang tidak sesuai dengan prosedur PHK dalam undang-undang. Selain itu perselisihan PHK terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan PHK yang berpengaruh terhadap hak-hak normatif sebagaimana diatur pekerja. Akibat dari perusahaan yang mengalami gangguan tersebut dapat menyebabkan pengusaha melakukan PHK sepihak terhadap para pekerjanya. Namun demikian, dalam UU No. 13 Tahun 2003 telah mengatur alasan PHK yang boleh dan tidak boleh dilakukan pengusaha. Dalam hal undang-undang memperbolehkan alasan pengusaha melakukan PHK, maka alasan yang digunakan tersebut harus dapat dibuktikan. Apabila PHK tidak

dapat dihindari, berdasarkan Pasal 151 ayat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maka pengusaha memberitahukan maksud dan alasan PHK tersebut kepada pekerja/atau serikat pekerja. pekerja telah diberitahu dan menolak PHK, barulah diselesaikan melalui perundingan birpartit antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja. Pasal 151 ayat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja . Pada tahun 2020, Pemerintah Bersama-sama dengan DPR menerbitkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tahun. Artinya, akan semakin banyak pekerja yang dipekerjakan dengan jenis perjanjian kontrak dalam jangka waktu yang panjang.

Perusahaan juga tidak lagi memiliki kewajiban untuk mengubah status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap, ketika jangka waktu tiga tahun sudah terlewati. Istirahat panjang yang tadinya merupakan hak yang wajib diberikan, menjadi sesuatu yang sifatnya hanya pilihan. Kedua pasal ini menunjukkan berkurangnya kontrol negara terhadap aturan hukum ketenagakerjaan. Hal-hal terkait hubungan kerja, seperti jangka waktu perjanjian kontrak dan istirahat panjang, dikembalikan pada mekanisme kesepakatan para pihak - yakni pekerja dan pengusaha - melalui perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan. Dengan banyaknya pasal yang kontroversial di Bab Ketenagakerjaan, wajar jika bab ini seperti menjadi arena perdebatan utama dalam narasi kontra UU Cipta Kerja. Perubahan yang dilakukan UU Cipta Kerja terhadap beberapa pasal UU Ketenagakerjaan, bukan malah memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja, tapi justru mengurangnya. Ini karena perspektif yang diusung oleh UU Cipta Kerja memang untuk kepentingan bisnis, bukan untuk kepentingan pekerja.

## **RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana hak sebagai pekerja kontrak ketika di berhentikan sepihak ?
2. Apakah pertimbangan terkait Hukuman tentang pemutusan hubungan kerja pekerja kontrak secara sepihak di rasa adil?

## **TUJUAN PENELITIAN**

Sehubung dengan Permasalahan yang telah dirumuskan, maka penulisan ini memiliki tujuan :

1. Mengetahui hak sebagai pekerja kontrak ketika di berhentikan sepihak
2. Untuk mengetahui Bagaimanakah dasar pertimbangan hukuman tentang pemutusan hubungan kerja pekerja kontrak yang berhentikan sepihak oleh perusahaan.

## **PEMBAHASAN**

### **B. Pengertian Tenaga Kerja**

#### **TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA**

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri

maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya «Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia» tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

#### a. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja.

#### b. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

#### d. Masalah Ketenagakerjaan

Salah satu masalah mendasar yang dihadapi Indonesia disepanjang perjalanan menjadi bangsa yang merdeka adalah masalah pengangguran, dimana pemerintah dengan berbagai upaya yang telah dilakukan untuk mengurangi akan tingkat pengangguran.

Masalah perluasan lapangan merupakan masalah yang mendesak, selama pelita IV sebenarnya cukup banyak diciptakan lapangan kerja. Namun, angkatan kerja bertambah melebihi kemampuan penciptaan lapangan kerja, sehingga jumlah pengangguran dan setengah pengangguran masih cukup besar. Untuk replika ke V tantangan perluasan lapangan pekerjaan tersebut menjadi semakin besar karena angkatan kerja Indonesia diperkirakan akan bertambah dan terus bertambah. Perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja, di mana perubahan tersebut tidak memihak kepada tenaga kerja. Para tenaga kerja sering merasa dirugikan ataupun dieksploitasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para karyawan maupun para buruh, minimnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia tenaga kerja di Indonesia. Perlu adanya peningkatan kondisi lingkungan kerja dimaksudkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan tenang dan produktif sesuai dengan pasal 27 ayat UUD 1945 apabila tenaga kerja dapat hidup layak, maka motivasi dan produktivitas kerjanya akan meningkat.

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

#### a. Menurut Kemampuannya

Berdasarkan skill atau kemampuan, maka tenaga kerja masih dibagi ke dalam tiga golongan, yang pertama adalah tenaga kerja terdidik dengan riwayat menempuh pendidikan tinggi seperti lulusan sarjana. Sedangkan contoh pekerjaan dari tenaga kerja jenis biasanya dalam bidang profesional seperti dokter, polisi, guru dan banyak lainnya.

Yang kedua, adalah tenaga kerja terlatih. Yang dimaksud adalah orang-orang yang bekerja dengan menggunakan keterampilan.

#### b. Menurut Sifatnya

Apabila dilihat berdasarkan sifatnya, maka tenaga kerja dibagi menjadi dua golongan. Yang pertama adalah tenaga kerja rohani, yang bekerja dengan menggunakan otaknya, Contoh sederhananya adalah manajerm direktur dan pekerja kantoran lainnya.

#### c. Menurut Hubungan Dengan Produk

Tenaga kerja menurut hubungan dengan produk ini dibagi atas dua golongan, Yang pertama adalah tenaga kerja langsung. Dimana pekerja langsung terjun dalam proses pembuatan produk.

#### d. Menurut Jenis Pekerjaannya

Dilihat dari jenis pekerjaannya maka tenaga kerja dibagi menjadi tiga golongan. Pertama adalah tenaga kerja lapangan seperti spg event, kedua adalah tenaga kerja pabrik seperti buruh produksi, dan yang ketiga adalah tenaga kerja kantor atau perusahaan seperti staff administrasi. Dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 tertulis; «Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.» Secara jelas, ayat tersebut menjelaskan bahwa semua orang yang menyandang status sebagai Warga Negara Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan juga penghasilan yang memadai, demi mewujudkan sebuah hidup layak.

#### a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang pernah memperoleh pendidikan formal dalam bidang tertentu tetapi mereka belum pernah dilatih dalam bidang tersebut. Tenaga kerja terdidik ini diidentikkan dengan tenaga kerja yang belum berpengalaman. Keuntungan di dalam memilih tenaga kerja yang belum berpengalaman ini antara lain:

b. Tenaga kerja yang belum berpengalaman relatif lebih murah harganya karena tidak mempunyai kekuatan posisi tawar yang tinggi terhadap balas jasa atau upah yang diinginkan.

c. Tenaga kerja yang belum berpengalaman relatif banyak tersedia di masyarakat sehingga perusahaan akan lebih leluasa memilih tenaga kerja yang dianggap memenuhi persyaratan dan berpotensi untuk bisa ikut memajukan perusahaan.

#### d. Tenaga kerja Terlatih

Yang dimaksud tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang telah bekerja dan pernah mengikuti latihan sesuai dengan bidangnya, misalnya seorang yang telah menamatkan studinya dalam bidang

akuntansi, maka mereka dapat digolongkan sebagai tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja terlatih ini dapat disamakan dengan tenaga kerja yang sudah berpengalaman.

Keuntungan dalam memilih tenaga kerja yang sudah berpengalaman ini antara lain:

- a. Tenaga kerja yang sudah berpengalaman mempunyai tingkat produktivitas tinggi sehingga dapat secara langsung memberikan sumbangan yang besar bagi perusahaan.
- b. Tenaga kerja yang sudah berpengalaman ini tidak memerlukan pelatihan khusus dan hanya memerlukan penyesuaian-penyesuaian tertentu sehingga perusahaan tidak perlu membuat program pelatihan seperti yang terjadi pada tenaga kerja yang belum berpengalaman.
- c. Tenaga kerja tidak terlatih

Yang dimaksud tenaga kerja tidak terlatih adalah tenaga kerja di luar tenaga kerja terdidik dan juga tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja tidak terlatih ini merupakan bagian terbesar dari seluruh tenaga kerja yang ada. Mereka umumnya hanya mengenyam pendidikan formal pada tataran tingkat bawah dan tidak mempunyai keahlian yang memadai karena memang belum ada pengalaman kerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakannya pun umumnya tidak memerlukan keahlian secara spesifik.

### **Pengangguran**

Pengangguran dapat diartikan sebagai angkatan kerja yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat wajib membayar upah kerja lembur. Keselamatan dan kesehatan kerja b. Pasal 99 ayat Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja. Sekurang kurangnya dalam waktu 7 hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat. Upah yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan jasa atau



pengorbanan yang diberikan oleh tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan faktor yang mendukung suatu perusahaan untuk merealisasikan rencana dan tujuan perusahaan. Balas jasa yang utama bagi seorang tenaga kerja adalah berupa pemberian upah pokok, upah lembur dan tunjangan kehadiran sehingga diharapkan mampu memberikan dorongan serta mempengaruhi tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja langsung.

Sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah suatu produk yang dihasilkan karyawan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut 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. Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu ;

a. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerja tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerja tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat diatur dengan Keputusan Menteri. Kedudukan upah sangat penting bagi penetapan upah minimum yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna tercapainya kesejahteraan tenaga kerja.

b. THR wajib diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan atau lebih dengan jumlah proposional.

**Masa kerja x upah per/bulan**

Sedangkan pekerja yang telah memiliki masa kerja 12 bulan atau lebih, THR sebesar 1 bulan gaji atau lebih berdasarkan kesepakatan bersama antara buruh dengan pengusaha. Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan kedalam bentuk, yaitu upah atau gaji, tunjangan dalam bentuk natura, fringer benefit dan kondisi lingkungan kerja. Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

## **KESIMPULAN**

**TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA**

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi

dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya «Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia» tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja, sedangkan yang bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja.

Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

Salah satu masalah mendasar yang dihadapi Indonesia disepanjang perjalanan menjadi bangsa yang merdeka adalah masalah pengangguran, dimana pemerintah dengan berbagai upaya yang telah dilakukan untuk mengurangi akan tingkat pengangguran. Masalah perluasan lapangan merupakan masalah yang mendesak, selama pelita IV sebenarnya cukup banyak diciptakan lapangan kerja.

Begitupula dengan pengangguran yang dapat diartikan sebagai angkatan kerja yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Sedangkan pekerja yang telah memiliki masa kerja 12 bulan atau lebih, THR sebesar 1 bulan gaji atau lebih berdasarkan kesepakatan bersama antara buruh dengan pengusaha. Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya.

## Daftar Pustaka

<sup>1</sup> Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada

<sup>2</sup> Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja, dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: Mandar Maju, 2001 *Perjanjian Perburuhan*

<sup>3</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*

<sup>4</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Pemutusan\\_hubungan\\_kerja](https://id.wikipedia.org/wiki/Pemutusan_hubungan_kerja)

<sup>5</sup> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

<sup>6</sup> Subijanto, Pnera *Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* ( vol 17 no 6, 2011), hal 708

<sup>7</sup> Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), hal 03

<sup>8</sup> Pius Partanto dkk, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 2001), hal 345

<sup>9</sup> Dwiyanto, Agus, dkk. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hal 45

<sup>10</sup> Jannes Eudes Wawa, *Ironi Pahlawan Devisa* (Jakarta; PT Kompas Media Nusantara, 2005), hal 39

<sup>11</sup> Cosmas Batubara, *Masalah Tenaga Kerja Dan Kebijakan Di Indonesia*, *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Manajemen Konsesnsus Dalam Bisnis*, hal 4-7

<sup>12</sup> Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, hal 27.