

BAB III

KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian Ketenagakerjaan

Pengertian dari ketenagakerjaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 1 yaitu ketenagakerjaan adalah semua hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja. Pengertian dari tenaga kerja itu sendiri adalah semua orang yang dapat melaksanakan sebuah pekerjaan yang nantinya akan menghasilkan imbalan atas pekerjaannya dan hasil tersebut untuk memenuhi semua kebutuhan sehari-hari maupun untuk masyarakat, pengertian ini berada sama dengan ketenagakerjaan akan tetapi berada di pasal 1 ayat 2.

Tenaga kerja memiliki sebuah hak. Hak-hak tenaga kerja tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, tenaga kerja akan mendapatkan hak sebagai berikut:

1. Setiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan serta memperoleh imbalan yang sepatutnya demi kelangsungan kehidupan yang layak.

Semua tenaga kerja memiliki hak berupa sebuah pekerjaan dan memperoleh imbalan atas apa yang telah dikerjakannya. Hal ini adalah hak yang mendasar bagi tenaga kerja

2. Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk berpindah dari pekerjaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki

Setiap tenaga kerja selalu mengharapkan kepuasan dalam pekerjaannya. Cara mendapatkan kepuasan tersebut yaitu dengan melakukan pekerjaan yang disukai dan melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya. Dengan melakukan pekerjaan dengan tekun akan berdampak baik bagi tenaga kerja, yaitu seperti tenaga kerja tersebut dapat mendapatkan sebuah penghargaan oleh pimpinan perusahaan.

Setiap tenaga kerja mendapatkan kebebasan memilih sebuah pekerjaan yang berdasarkan bakat dan kemampuan mereka. Hal ini dapat memberikan kemudahan kepada para tenaga kerja untuk

dapat mudah beradaptasi dan melakukan penyesuaian terhadap pekerjaannya.

3. Setiap tenaga kerja memiliki hak atas pelatihan kerja serta harus memiliki sikap yang jujur demi mendapatkan keahlian dan keterampilan dalam bekerja

Hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan potensi yang dapat dikembangkan untuk memperdalam kecerdasan dan keterampilan dalam bekerja. Dalam sebuah perusahaan atau lainnya diperlukannya tenaga kerja yang memiliki keahlian, karena dengan seseorang memiliki ketrampilan dalam bekerja maka akan dapat tercapainya efisiensi dan juga dapat meningkatkan produktivitas para pekerja. Jika tidak ada efisiensi dan peningkatan produktivitas para pekerja maka upaya dalam pembangunan tidak dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan dan hal ini dapat berdampak pada produktivitas yaitu akan mengalami kemerosotan dan juga menghamburkan dana yang telah dikeluarkan, tenaga, dan juga waktu.

4. Semua tenaga kerja akan mendapat perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja dan memperlakukan para pekerja sesuai dengan nilai kemanusiaan dan sesuai moral dalam keagamaan.

Dalam melaksanakan pekerjaan supaya merasa aman dalam rangka peningkatan produktivitas nasional dan peningkatan produk, maka setiap tenaga kerja harus mendapatkan perlindungan dari berbagai persoalan di sekitar tempat kerja yang mana dapat mengganggu dalam melakukan pekerjaan. Keselamatan dalam bekerja meliputi keselamatan yang berkaitan dengan alat-alat yang ada ditempat kerja, bahan dan proses melakukan produksi, serta kondisi lingkungan sekitar tempat kerja. Dan pada bagian kesehatan yaitu pemeliharaan kesehatan para tenaga kerja, seperti diberikannya pengobatan, memberikan perawatan kepada para tenaga kerja yang jatuh sakit saat berada di tempat kerja, menata persediaan tempat kerja, dan juga syarat dalam tempat kerja yaitu tempat kerja yang higienis untuk melakukan berbagai pencegahan terhadap penyakit, baik itu

penyakit akibat tempat kerja atau pekerjaan yang dilakukan maupun penyakit umum.

5. Setiap tenaga kerja memiliki hak membuat sekaligus menjadi anggota dalam perserikatan tenaga kerja

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Serikat pekerja atau buruh merupakan kelompok yang terdiri dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh. Anggotanya berasal dari pekerja yang bekerja didalam maupun di luar perusahaan. Sifat dari syarikat pekerja adalah bebas, terbuka, mandiri, memiliki sifat demokrasi, dan tanggungjawab. Jika anggota memiliki sifat-sifat tersebut maka akan dapat memberikan perlindungan dan juga mengupayakan hak para pekerja atau buruh.

Dengan didirikannya serikat kerja para pekerja akan mendapatkan perlindungan dan kepentingan para tenaga kerja dapat diperjuangkan, sehingga kesejahteraan para pekerja akan meningkat. Oleh karena itu sangatlah penting dengan adanya serikat kerja.

Tenaga kerja memiliki hak untuk ikut serta dalam serikat kerja/buruh untuk menjadi anggota. Hal ini sudah terjamin dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28. Pemerintah juga mengeluarkan peraturan perundang-undangan tentang serikat pekerja atau buruh yaitu pada peraturan No. 21 Tahun 2000.⁸

Terdapat beberapa jenis dalam tenaga kerja tergantung pada beberapa kriteria. Secara umum jenis-jenis tersebut sebagai berikut:

- a) Menurut konsep angkatan kerja
 - 1) Penduduk usia kerja yaitu +- 15 tahun.
 - 2) Penduduk yang tergolong dalam angkatan kerja yaitu pekerja diusia produktif, memiliki pekerjaan akan tetapi saat ini sedang tidak bekerja dan pada saat ini tengah mencari pekerjaan.
 - 3) Penduduk yang tidak tercatat dalam angkatan kerja adalah penduduk yang berusia produktif akan tetapi sedang

⁸ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, PT Rineka Cipta, 2001), hlm. 7-8.

mengenyam pendidikan, mengurus rumah tangga, dan lain-lain.

- b) Menurut keahlian tenaga kerja
 - 1) Kemampuan pada sebuah bidang yang didapatkan dari sebuah pendidikan formal dan nonformal disebut dengan tenaga kerja terdidik, contohnya yaitu dokter.
 - 2) Tenaga kerja yang terlatih yaitu kemampuan pada sebuah bidang tertentu yang diperolehnya dari sebuah pengalaman kerja, contohnya yaitu pelayan toko.
 - 3) Tenaga kerja yang melakukan sebuah pekerjaan kasar yang mana dalam melakukan pekerjaan tersebut menggunakan tenaga saja. Mereka termasuk dalam tidak terlatih dan tidak terdidik, contohnya yaitu kuli, buruh angkat, dan lain-lain.
- c) Berdasarkan cara kerjanya
 - 1) Pekerja fisik yaitu tenaga kerja yang bekerja dengan keterampilan yang dimilikinya.
 - 2) Pekerja intelektual yaitu tenaga kerja yang bekerja dengan pengetahuan yang dimilikinya tentang bidang tertentu.
- d) Tenaga kerja di Indonesia terbagi dalam 2 kategori yaitu:
 - 1) Tenaga kerja yang ada di dalam negeri yaitu semua warga yang berada didalam negeri yang memiliki hubungan kerja atau tidak.
 - 2) Tenaga Kerja Indonesia yaitu warga dalam negeri yang melakukan sebuah pekerjaan di luar negeri. Mereka akan terikat oleh kontrak kerja yang disepakati dan menerima upah.⁹
- e) Menurut sifatnya:
 - 1) Tenaga kerja jasmaniah
Tenaga kerja jasmaniah merupakan tenaga kerja yang melakukan pekerjaannya menggunakan tenaga fisik. Contoh: sopir, montir, dll.
 - 2) Tenaga kerja rohaniah

⁹ D. C. Tyas, *Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Semarang, ALPRIN, 2010), hlm. 7-12.

Tenaga kerja rohaniah merupakan tenaga kerja yang dalam pekerjaannya lebih banyak menggunakan proses pemikiran, gagasan, ide. Contoh: direktur, konsultan dan manajer

- f) Menurut fungsi pokok dalam produksi
 - 1) Tenaga kerja bagian produksi : Bekerja pada bagian produksi.
 - 2) Tenaga kerja pemasaran : Tugasnya mendistribusikan barang.
 - 3) Tenaga kerja umum dan administrasi : Bekerja pada bagian yang berhubungan dengan personalia, umum, dan administrasi.
- g) Menurut Hubungan dengan produk
 - 1) Tenaga kerja langsung : terlibat pada proses produksi dan biayanya dikaitkan pada biaya produksi atau pada barang yang dihasilkan.
 - 2) Tenaga kerja tidak langsung : tidak terlibat langsung pada proses produksi dan biayanya dikaitkan pada biayanya dikaitkan pada biaya operasiona pabrik.

B. HUKUM KETENAGAKERJAAN

Pemerintah menciptakan sebuah peraturan perundang-undangan selalu sesuai dengan kondisi saat ini, mengikuti perkembangan zaman yang semakin pesat. Pemerintah diwajibkan memperbarui setiap peraturan jika memang diperlukan, hal ini karena zaman semakin berkembang dan mengharuskan peraturan mengikuti perkembangan tersebut. Dengan pemerintah memberikan para pengusaha untuk menyediakan sebuah lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja, karena para tenaga kerja memiliki sebuah hak atas pekerjaan dan kehidupan yang memadai. Supaya pekerja dapat merasa aman, pemerintah pun juga harus membuat peraturan yang mana berisi tentang tenaga kerja yang harus mendapatkan sebuah perlindungan.

Hukum adalah kumpulan-kumpulan peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap manusia yang dikuatkan dengan Undang-Undang yang ada atau peraturan lain, yang digunakan sebagai acuan manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Pengertian hukum menurut beberapa para ahli hukum yaitu:

1. Mr. Iwa Kusuma Sumantri yang berpendapat bahwa hukum merupakan peraturan yang mengatur manusia dan dengan diperkuat dalam Undang-Undang.
2. Capitat berpendapat bahwa hukum merupakan seperangkat peraturan yang berhubungan dengan manusia dalam masyarakat.
3. Menurut Land hukum merupakan seperangkat peraturan yang harus ditaati dan diikuti oleh semua manusia dalam kehidupan bermasyarakat.
4. Hobbes berpendapat bahwa hukum merupakan sebuah kebebasan dalam melakukan semua hal.

Hukum memiliki cakupan yang sangat luas sehingga bentuk dari hukum pun bervariasi, Adapun macam-macam hukum menurut bentuk dan sasarannya yaitu ada 3 macam, yaitu:

- a. Hukum tertulis yaitu peraturan yang diciptakan oleh Badan atau lembaga Negara yang memiliki wewenang. Peraturan tersebut seperti Undang-Undang, perjanjian-perjanjian, serta peraturan-peraturan lainnya.
- b. Hukum tidak tertulis yaitu peraturan ini diciptakan oleh sekelompok manusia atau biasa disebut dengan hukum kebiasaan. Peraturan tersebut seperti adanya hukum adat istiadat yang mengharuskan masyarakat mematuhi peraturan tersebut sesuai dengan hukum adat istiadat daerah.
- c. Hukum publik yaitu peraturan yang mengatur tentang kepentingan umum. Contohnya yaitu adanya hukum pidana bagi seseorang yang melakukan sebuah kejahatan atau tindakan yang melanggar hukum.
- d. Hukum privat yaitu peraturan yang mengatur tentang kepentingan perorangan. Contohnya yaitu adanya perjanjian kerja antara 1 pengusaha dengan pengusaha lain yang terikat dengan menggunakan peraturan yang dibuat bersama.¹⁰

¹⁰ Soerjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2008), hlm. 5.

Hukum kerja telah ada sejak lama dalam sejarah, akan tetapi istilah hukum kerja dahulu berbeda dengan saat ini. Berikut adalah rangkaian hukum kerja selama sepanjang sejarah.¹¹

- 1) Sebelum Kemerdekaan
 - a) Perbudakan

Sebuah jenis jalinan kerja dimana seseorang melakukan suatu pekerjaan namun tidak berhak sedikitpun atas semuanya disebut dengan budak. Para budak mempunyai sebuah kewajiban yaitu untuk melaksanakan semua pekerjaan sesuai dengan perintah tanpa boleh menentangnya. Yang memberikan perintah adalah seorang majikan atau disebut dengan pemilik budak yaitu seseorang yang memiliki kekuasaan penuh terhadap perekonomian para budak, dan juga majikan memiliki hak untuk mengatur hidup dan mati para budak.

Adapun asal mula adanya perbudakan di Indonesia (Hindia Belanda) yaitu:

- Dulu selalu ada sebuah peperangan antar kerajaan, jika salah satu kerajaan kalah maka sang raja yang mengalami kekalahan memiliki kewajiban untuk membayar upeti dan mengirim budak.
- Adanya orang-orang yang kuat dan juga adanya kepala suku yang dianggap memiliki sebuah karisma yang menyebabkan penduduk yang lemah harus mengabdikan terhadap mereka dan tunduk terhadap semua perintah yang diberikan.
- Adanya seorang saudagar-saudagar yang menjamin dan menanggung kebutuhan hidup seseorang yang memiliki keadaan ekonomi sangat terbatas, yang mana mereka seolah telah dibeli oleh sebuah keluarga yang menyebabkan nasib mereka tergantung dan terikat.

¹¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, 2007), hlm. 9-16.

- Banyak orang-orang yang kurang mampu untuk menghidupi kebutuhannya sendiri dan kemudian memberikan nasib mereka kepada seseorang yang memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik.

Seorang Gubernur Jenderal Inggris yang memerintah pada tahun 1881-1816 yaitu Thomas Stamford Raffles yang anti dengan adanya perbudakan akhirnya mendirikan sebuah lembaga yaitu The Java Benevolent Institution pada tahun 1816 yang memiliki tujuan untuk menghapus adanya perbudakan di Hindia Belanda. Akan tetapi belum sampai mencapai tujuan yang diinginkan, Inggris telah pergi dari Hindia Belanda. Kemudian Indonesia dipegang kembali oleh Belanda, dan terdapat usaha penghapusan perbudakan juga yang dilakukan oleh T.S Raffles. Kemudian keluarlah segala peraturan tentang penghapusan perbudakan yaitu pada tahun 1836, kemudian muncul lagi mengenai perbudakan segera dihapuskan paling lambat tanggal 11 Januari 1860.

b) Rodi (Kerja Paksa)

Awal mula adanya rodi yaitu semua warga negara pada suatu desa melakukan gotong royong. Karena jumlah mereka sangat banyak kemudian dimanfaatkan oleh pemerintah Hindia Belanda untuk melakukan suatu pekerja demi kepentingan pemerintah Hindia Belanda dengan sistem paksa. Rodi merupakan sebuah perintah dari penguasa yang memerintahkan sejumlah penduduk untuk melakukan pekerjaan tanpa diberikan imbalan atau upah. Kerja paksa dilakukan oleh para penduduk untuk kepentingan para penguasa tanpa adanya sifat perikemanusiaan, karena rodi menyebabkan banyak korban bagi penduduk. Banyak dari mereka yang akan kehilangan jiwa maupun harta benda yang mereka miliki. Rodi terbagi dalam 3 jenis yaitu:

- Rodi untuk para gubernur dan pegawainya yang disebut dengan rodi gubernemen
- Rodi untuk kepentingan atasan atau pemimpin dan orang-orang penting atau pejabat Indonesia yang disebut dengan rodi perorangan

- Rodi untuk kepentingan desa yang disebut dengan rodi desa

Rodi Pada masa di bawah pemerintahan Inggris yaitu T.S. Raffles tidak setuju dengan adanya rodi karena dia beranggapan bahwa rodi dapat mengganggu ketentraman dan akan memunculkan banyak korban. Akan tetapi, rodi mengalami peningkatan kembali setelah Belanda berkuasa di Indonesia.

c) Poenale Sanksi

Di Hindia Belanda telah mengenal adanya perjanjian kerja dengan tidak adanya paksaan dari siapapun, hal ini terjadi pada tahun 1819. Akan tetapi dengan adanya rodi pada waktu itu, terdapat perusahaan-perusahaan perkebunan yang mengalami kesulitan dalam memperoleh "buruh". Kemudian pemerintah Hindia Belanda menciptakan Stb. 1838 No. 50. Yang berisi tentang untuk melakukan perjanjian kerja dengan kepala desa, seorang pengusaha mempunyai sebuah wewenang, dan kepala desa mempunyai hak untuk menggerakkan para masyarakat untuk melakukan pekerjaan di perkebunan tersebut. Perjanjian antara pengusaha dan kepala desa ditentukan oleh:

- 1) Adanya masa berlaku pada jangka waktu perjanjian kerja,
- 2) Upah yang akan diserahkan,
- 3) Pekerjaan yang akan dilakukan

Akan tetapi perjanjian ini mengalami ketimpangan, karena buruh yang bekerja tidak memperoleh upah dan banyak dari mereka yang memperoleh perlakuan yang tidak berperikemanusiaan. Yang mengakibatkan banyak tenaga kerja yang merasa ditipu, dan mereka pun melarikan diri sehingga menyebabkan perusahaan mengalami kekurangan pekerja lagi.

Kemudian pemerintah mengeluarkan peraturan yaitu Stb. 1872 No. 111 yang bernama Algemene Politie Strafflegemen yang berisi tentang tenaga kerja dapat dikenai sanksi pidana dan denda jika seseorang tidak bersedia melakukan

pekerjaan atau meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan yang jelas maka dendanya rodi selama 7 hari sampai 12 hari. Dan hubungan kerja ini yang disebut dengan Poenale Sanksi yang kemudian dikritik oleh STATEN GENERAL dengan mengeluarkan peraturan yaitu Stb. 1872 No. 111 pada tahun 1879. Poenale sanksi memiliki beberapa ketentuan yang menyebabkan para tenaga kerja merasa tertekan, ketentuan tersebut yaitu:

- Buruh diperbolehkan pergi dari tempat kerja jika pihak yang berwenang telah memberikan izin tertulis, dan jika buruh pergi tanpa izin atau sengaja melarikan diri maka dapat dikenai denda sebanyak-banyaknya 50 guilden atau hukuman kerja selama 1 tahun tanpa mendapatkan upah, akan tetapi masih mendapatkan makanan.
- Jika tenaga kerja tidak melaksanakan kewajiban maka akan dikenai sanksi.
- Jika tenaga kerja meninggalkan tempat kerja maka diharuskan membawa kartu pengenalan. Kartu ini berisi identitas diri dari tenaga kerja, lamanya izin dalam pergi dari tempat kerja, dan nama tempat kerja. Jika tenaga kerja melanggarnya maka akan dikenai sanksi yaitu denda sebesar 25 guilden atau bekerja dengan tidak mendapatkan upah selama 12 hari.
- Jika tenaga kerja mengalami hukuman pidana penjara karena melanggar hukum dan masih memiliki hubungan kerja, maka ketika sudah bebas polisi harus mengembalikan tenaga kerja ke tempat semula bekerja, karena masa kerja tenaga kerja tidak dihitung selama dipenjara.
- Tenaga kerja dengan alasan apapun tidak diperbolehkan untuk memutuskan ikatan kerja pada satu pihak saja.
- Masyarakat umum tidak diperbolehkan untuk memberikan pondokan kepada tenaga kerja.

Tenaga kerja merasa dirugikan karena adanya peraturan tersebut karena melanggar hak asasi manusia. Untuk mengatasi hal tersebut maka pemerintah Hindia Belanda secara yuridis menghapus poenale sanksi pada tanggal 1 Januari 1942 lalu kemudian menciptakan Stb. 1941 No. 514.

2) Setelah Kemerdekaan

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada pasal 27 ayat 2 telah diatur tentang ketenagakerjaan, akan tetapi hukum kerja pada awal kemerdekaan kurang mendapatkan perhatian. Karena pemerintah lebih memperhatikan untuk melakukan pertahanan kemerdekaan yang sedang direbut kembali oleh Belanda. Setelah Indonesia berhasil mempertahankan kedaulatan kemudian mulai mengeluarkan peraturan-peraturan baru. Peraturan tersebut antara lain yaitu:

- a) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 yang membahas mengenai kecelakaan
- b) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 jo. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 yang membahas mengenai Kerja
- c) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 yang membahas mengenai pengawasan perburuhan
- d) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1951 yang membahas mengenai kewajiban melaporkan perusahaan
- e) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 yang membahas mengenai perjanjian perburuhan antara serikat buruh dengan pengusaha
- f) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1957 yang membahas mengenai perselisihan perburuhan
- g) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 yang membahas mengenai pemutusan hubungan kerja pada perusahaan-perusahaan swasta
- h) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 yang membahas mengenai ketentuan pokok mengenai tenaga kerja

- i) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 yang membahas mengenai keselamatan kerja
- j) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang membahas mengenai jaminan sosial tenaga kerja.¹²

Semakin majunya zaman mengharuskan pemerintah untuk selalu memperbarui peraturan yang ada dengan menyesuaikan kondisi saat itu. Pada tahun 2000-an peraturan perUndang-undangan tersebut sebagian besar dihapus dan diganti. Undang-undang pada era 2000-an tersebut yaitu:

- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang membahas mengenai serikat pekerja/serikat buruh
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang membahas mengenai ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang membahas mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Landasan ketenagakerjaan tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan jika peraturan ini dilanggar maka bisa memperoleh sanksi perdata atau pidana, dan peraturan ini berbentuk tertulis atau tidak tertulis. Hukum ketenagakerjaan juga berisi tentang bagaimana proses mencari pekerjaan yang benar serta mengatur tentang pekerja yang telah purna atau selesai bekerja. Peraturan yang mengatur tentang hukum ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 mengenai serikat pekerja atau buruh
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mencabut:
 - a). Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8 tentang pengurangan orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan diluar Indonesia.
 - b). Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647 tentang pembatasan kerja bagi anak dan kerja malam bagi wanita.

¹² *Ibid.*, hlm. 15-16.

- c). Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87 mengenai kerja anak dan anak muda di atas kapal.
 - d). Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208 tentang kegiatan mencari calon pekerja.
 - e). Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545 tentang pemulangan buruh yang diterima atau dikerahkan dari luar Indonesia
 - f). Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8 mengenai pembatasan kerja anak-anak
 - g). Staatsblad Tahun 1951 Nomor 2 tentang berlakunya Undang-Undang kerja pada tahun 1948 Nomor 12.
 - h). Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 mengenai perjanjian buruh antara serikat buruh dan majikan.
 - i). Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 mengenai penempatan tenaga asing.
 - j). Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 mengenai wajib kerja bagi sarjana.
 - k). Undang-Undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 mengenai pencegahan pemogokan dan penutupan perusahaan, jawatan, dan badan yang vital.
 - l). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 mengenai ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja.
 - m). Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 mengenai ketenagakerjaan.
 - n). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 mengenai perubahan berlakunya Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan.
 - o). Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 mengenai penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 mengenai perubahan berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 mengenai ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang.
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang ini mencabut:
- a). Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan.

- b). Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 mengenai pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta.
- 4) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.
- 5) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.¹³

Dalam hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa ruang lingkup. Ruang lingkup merupakan sebuah kondisi untuk berlakunya hukum ketenagakerjaan. Ruang lingkup tersebut yaitu:

- a. Ruang lingkup Menurut Pribadi
Dalam ruang lingkup ini yaitu menjelaskan bahwa siapa saja yang berkaitan dengan kaidah hukum yang berlaku. Dalam ruang lingkup pribadi yang termasuk didalamnya yaitu pekerja, pemberi kerja, dan pemerintah.
- b. Ruang Lingkup Menurut Waktu
Dalam ruang lingkup ini menjelaskan kapan sebuah keadaan tertentu diatur oleh sebuah hukum yang telah ada dan berlaku.
- c. Ruang Lingkup Menurut Wilayah
Dalam ruang lingkup ini menjelaskan adanya batas-batas oleh adanya kaidah hukum yang dikaitkan dengan terjadinya sebuah peristiwa.
- d. Ruang Lingkup Menurut Hal Ikhwal
Dalam ruang lingkup menurut hal ikhwal yaitu menjelaskan tentang objek pengaturan apa saja yang dikaitkan dengan adanya kaidah hukum.¹⁴

C. PERJANJIAN KERJA

Perjanjian kerja adalah calon buruh atau pekerja yang melakukan perjanjian dengan seorang pemilik atau pemimpin perusahaan/lain-lain dan kemudian melakukan sebuah kesepakatan dengan disetujui

¹³ *Ibid.*, hlm. 3-6.

¹⁴ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta, Deepublish, 2019), hlm. 3-4.

oleh kedua belah pihak. Isi perjanjian tersebut yaitu kapan dilaksanakannya pekerjaan, apa saja yang dikerjakan, upah yang akan didapatkan oleh pekerja, dan juga ketetapan-ketetapan lain yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha/pemilik usaha. Bentuk dari perjanjian kerta yaitu dapat lisan ataupun tertulis yang mana terdapat jangka waktu tertentu atau kontrak atau bisa juga dengan jangka waktu yang tidak tertentu. Perjanjian kerja diatur dalam KUHP pada pasal 1601 (a) dan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berisi ketenagakerjaan dan kerja waktu tertentu yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan No. Kep 100/MEN/VI/2004. Syarat-syarat pada perjanjian kerja yaitu:

1. Adanya kesepakatan antara tenaga kerja dan pemilik usaha atau pimpinan perusahaan.
2. Adanya keahlian untuk melakukan suatu hukum.
3. Adanya pekerjaan.
4. Pekerjaan tidak boleh melanggar peraturan Undang-Undang yang berlaku.¹⁵

Dalam perjanjian tenaga kerja ada 2 jenis, yang pertama yaitu dalam perjanjian tertulis tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang terdapat pada pasal 51 ayat 2, yang berisi bahwa perjanjian kerja dibuat dengan memuat beberapa hal yaitu:

- a. Nama, alamat tempat bekerja, dan jenis usaha,
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja,
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan,
- d. Tempat pekerjaan,
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya,
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja,
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja,
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat,
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.¹⁶

¹⁵ Soejardi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2008), Hlm. 59.

Sedangkan perjanjian yang tidak tertulis yaitu memuat dalam bentuk tidak tertulis atau lisan. Perjanjian ini dibuat oleh kedua belah pihak yang akan sah jika sudah disepakati antara tenaga kerja dengan pemilik usaha atau dengan pihak lain.

Adapun jenis perjanjian pada peraturan dalam Kitab UUHP pada pasal 1601 untuk melaksanakan suatu pekerjaan ada 3 jenis yaitu:

- a) Perjanjian yang dilaksanakan dengan kerja tertentu
Yaitu salah satu pihak meminta pada pihak lain/kedua untuk melaksanakan pekerjaan dengan mendapat imbalan berupa upah.
- b) Perjanjian yang dilaksanakan dengan sistem pekerja borongan
Yaitu adanya satu pihak sebagai pemborong dengan mengikatkan dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan untuk pihak lain.
- c) Perjanjian perburuhan
Yaitu pihak buruh atau pertama melakukan pekerjaan dengan menerima upah dan adanya waktu tertentu. Buruh tersebut mengikat diri sesuai dengan perintah pihak lain atau majikan.

Adapun jangka waktu dalam sebuah perjanjian kerja, terdapat 2 macam jangka waktu yaitu:¹⁷

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu
Dalam perjanjian kerja ini berisi tentang perjanjian kerja akan diimplementasikan berdasarkan jenis dan sifat dari pekerjaan untuk pekerjaan tertentu serta adanya batasan waktu tertentu dalam penyelesaiannya.
- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu
Perjanjian kerja yang memiliki jangka waktu penyelesaian yang tidak ditentukan. Dalam perjanjian tersebut tidak terdapat adanya lamanya hubungan kerja maupun peraturan Undang-Undang. Perihal tersebut diatur dalam KUHP pasal 1601 q ayat 1.

¹⁶ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketengakerjaan*, (Yogyakarta, Deepublish, 2019), hlm. 11.

¹⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 29.

Sedangkan dalam prakteknya terdapat 2 macam status perjanjian kerja, yaitu:¹⁸

1) Perjanjian kerja tidak tetap

a) Perjanjian kerja yang dilakukan oleh perseorangan (masa 3 bulan percobaan)

Dalam masa percobaan seorang pekerja tidak diperbolehkan melebihi dari 3 bulan dan para calon pekerja harus mengetahui akan adanya masa percobaan, hal ini telah sesuai pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Pasal 4 mengenai PHK pada perusahaan Swasta. Percobaan 3 bulan termasuk dalam perjanjian kerja tidak tetap karena masa percobaan adalah masa pengenalan untuk calon buruh tentang sekitar lingkungan tempat kerja dan sebagai penilaian evaluasi terhadap kinerja calon buruh yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

b) Perjanjian Kerja Harian Lepas

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 yang berisi mengenai perlindungan pekerja harian lepas dan juga mengatur perjanjian kerja harian lepas. Pada pasal 1 huruf a menyebutkan bahwa pekerja harian lepas adalah tenaga kerja yang melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh suatu pengusaha, waktu dan volume pekerjaannya dapat berubah-ubah, dan untuk upah dapat diterima sesuai dengan kehadiran para pekerja yang perhitungannya secara harian. Adapun pengertian lain pada peraturan tersebut yaitu pada pasal 1 pada bagian angka 2 tenaga harian lepas merupakan tenaga kerja yang melakukan suatu pekerjaan pada pengusaha, yang mana waktu dan kontinuitas pekerjaan yang berubah-ubah dan para pekerja dapat mendapatkan upah atas kehadiran mereka secara harian.

Dengan demikian dapat disimpulkan, menurut penulis perjanjian kerja harian lepas yaitu seorang pekerja dan pemilik usaha membuat suatu perjanjian dan sepakati oleh

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 30.

keduanya, yaitu pekerja melakukan sebuah pekerjaan yang waktu dan kontinuitasnya tidak tetap/berubah-ubah dan untuk sistem pembayaran upah sesuai dengan kehadiran para pekerja yang perhitungannya dihitung secara harian. Ketentuan tentang perjanjian kerja harian lepas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 yaitu pada pasal 2 ayat 1 dan 2, pasal 3, pasal 4, pasal 5, dan pada pasal 7.

c) Perjanjian Kerja Borongan

Tenaga kerja borongan merupakan para pekerja yang melakukan suatu pekerjaan pada pengusaha, dengan ketentuan pemberian upah berdasarkan pada volume pekerjaan satuan hasil kerja. Pengertian tersebut sesuai dengan peraturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja KEP-150/MEN/1999.

2) Perjanjian Kerja Tetap

Perjanjian kerja tetap dapat terlaksana dengan adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, dan adanya pelanggaran mengenai peraturan ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tetap adalah pekerja dan pemilik usaha membuat sebuah perjanjian dan telah disepakati yaitu para pekerja melakukan sebuah pekerjaan yang tanpa ada batas waktu tertentu dan nantinya akan memperoleh upah.¹⁹

Dalam sebuah perjanjian kerja bisa berakhir jika terjadi suatu peristiwa dan telah memenuhi syarat yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada pasal 60 ayat 1, yaitu:

- a. Pekerja telah meninggal dunia. Maka perjanjian otomatis akan berakhir dan tidak dapat dipindahkan ke pihak lain. Akan tetapi berbeda jika yang meninggal dunia adalah si pengusaha atau pemilik usaha, jika yang meninggal si pemilik usaha maka perjanjian dapat terus berjalan dengan dialihkan ke ahli waris dari pemilik usaha.
- b. Masa berlaku perjanjian telah berakhir

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 34.

Dalam perjanjian kerja terdapat batas waktu yang telah disepakati. Jenis pekerjaan yang memiliki batas waktu biasanya termasuk dalam kategori perjanjian kerja dalam waktu tertentu.

c. Keputusan dari pengadilan

Jika terjadi sebuah masalah atau peristiwa yang menyebabkan kedua belah pihak sampai ke pengadilan, dan tidak memungkinkan lagi untuk dilanjutkan perjanjian kerja tersebut, maka pengadilan pun memutuskan untuk mengakhiri perjanjian kerja yang telah ada.

d. Adanya sebuah kejadian atau peristiwa tertentu

Dalam perjanjian kerja kedua belah pihak mencantumkan sebuah peraturan yang mana ada sebuah kejadian atau peristiwa tertentu yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.²⁰

D. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan sebuah fasilitas dari pemerintah yaitu perlindungan kepada para tenaga kerja yang pembayarannya diambil sebagian dari pendapatan pekerja karena adanya kondisi yang didapatkan pekerja yaitu berupa kecelakaan kerja, hari tua, dan lain-lain. Definisi ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 pada pasal 1 angka 1.

Jaminan sosial tenaga kerja diberikan kepada semua tenaga kerja, karena tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkannya, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 99. Sedangkan untuk pelaksanaannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang berisikan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Para tenaga kerja memiliki hak memiliki jamsostek dan yang memiliki kewajiban tersebut adalah majikan.²¹

Di Indonesia dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada pasal 28H ayat 3 tentang hak terhadap jaminan sosial dan pada pasal 34 ayat 2 tentang penyelenggaraan jaminan sosial untuk semua masyarakat.

²⁰ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketengakerjaan*, (Yogyakarta, Deepublish, 2019), hlm. 11

²¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketengakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2013), hlm. 129.

Jaminan sosial sudah terjamin dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang HAM tahun 1948 dan kemudian diperkuat dalam konvensi ILO Nomor 102 tahun 1952 tentang memberikan semua tenaga kerja sebuah perlindungan yang dianjurkan kepada seluruh negara. Berikut adalah serangkaian peraturan atau kebijakan jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia dari tahun ke tahun.

1. Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 mengenai jaminan sosial tenaga kerja bagaimana pengelolaan, partisipasi, kontribusi, jumlah manfaat dan prosedur pembayaran dalam program jamsostek, serta ketentuan-ketentuan yang lain.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1992 mengenai penyelenggaraan program jamsostek yang isinya menjelaskan tentang program-program jamsostek, besarnya iuran yang harus dibayarkan dan tata cara pembayarannya.
3. PER-03/MEN/1994 mengenai penyelenggaraan program jamsostek bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak. Pengusaha diwajibkan untuk mengikutsertakan para tenaga tersebut untuk mengikuti program jamsostek dan juga menjelaskan tentang program jamsostek bagi tenaga kerja tersebut.
4. Instruksi Menteri Tenaga Kerja No.INS.02/MEN/1995 mengenai pelaksanaan program jamsostek bagi TKA (Expatriate) di perusahaan.
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1996 mengenai pengelolaan dan investasi dalam program jamsostek.
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-132/MEN/1998 mengenai pencabutan instruksi menaker No.ISN.02/MEN/1995 mengenai pelaksanaan program jamsostek bagi TKA di perusahaan.
7. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 mengenai Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-24/EM/VI/2006 mengenai pedoman penyelenggaraan program jamsostek bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2011 mengenai badan penyelenggara jamsostek. Badan-badan

penyelenggara jaminan sosial antara lain yaitu Persero pada jamsostek, Persero TASPEN (Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri), Persero ASABRI (Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia), dan Persero ASKES (Asuransi Kesehatan Indonesia).²²

Menurut Soepomo yaitu secara teoritis terdapat 3 macam perlindungan tenaga kerja yaitu:

1. Perlindungan ekonomis

Perlindungan berupa dalam bentuk pendapatan dan kebutuhan tidak terduga.

2. Perlindungan Sosial

Perlindungan berupa jaminan kesehatan.

3. Perlindungan Teknis

Perlindungan untuk pekerja agar terhindar dari adanya kecelakaan dalam bekerja yang berasal dari alat-alat kerja.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, ada beberapa program jaminan sosial tenaga kerja yaitu:²³

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya harus menghadapi adanya resiko kecelakaan dalam bekerja. Sebuah kecelakaan merupakan sebuah kondisi yang tidak diinginkan dan juga tidak dapat diduga-duga yang dapat merugikan bagi para tenaga kerja maupun pengusaha. Untuk mengatasi adanya kehilangan sebagian pendapatan yang didapatkan akibat adanya kecelakaan dalam bekerja seperti kematian, kecelakaan baik fisik ataupun mental, sehingga harus ada jaminan kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang timbul karena hubungan kerja, penyakit yang disebabkan di tempat kerja, kecelakaan dalam perjalanan berangkat dan pulang bekerja. Dalam

²² Yanti Astrelina Purba dkk, *"Kesenjangan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia: Analisis Data Sakernas 2018"*, Vol. 15 No. 2, Desember 2020, hlm. 159-160.

²³ *Ibid.*, hlm. 126-144.

jaminan kecelakaan kerja fasilitas yang disediakan yaitu berupa perawatan medis, tunjangan cacat, dan tunjangan kematian.

Para tenaga kerja yang mengalami kecelakaan dalam program jamsostek akan diberikan berupa kompensasi dan rehabilitasi, kecelakaan tersebut yaitu:

- 1) Kecelakaan terjadi pada saat berangkat kerja, di tempat kerja, dan perjalanan pulang bekerja melewati jalan yang selalu dilalui.
- 2) Para pekerja yang tertimpa penyakit pada saat ditempat kerja seperti mengalami meninggal dunia secara tiba-tiba dan pada saat itu tidak mendapatkan pertolongan, dan pada saat hubungan kerja dengan pengusaha. Hal ini sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 2 Tahun 1993 pada pasal 2.

Adapun ketika melakukan hubungan kerja mengalami penyakit lain, dan sudah ditetapkan dalam Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993. Dalam peraturan tersebut terdapat berbagai penyakit sebanyak 31 macam penyakit dan dalam peraturan tersebut diberlakukannya program jaminan sampai dengan 3 tahun setelah hubungan kerja berakhir.

Adapun Jaminan kecelakaan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 pada pasal 9, yang isinya antara lain:

- a) Biaya pengangkutan
- b) Biaya dirumah sakit yaitu pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan
- c) Biaya rehabilitas yaitu alat bantu (onthese) dan alat ganti (porthese).
- d) Santunan berbentuk uang. Santunan ini diberikan kepada tenaga kerja atau keluarganya secara berkala supaya dapat memenuhi kebutuhan mereka. Dalam lampiran II Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005 santunan dalam bentuk uang, diantaranya yaitu:
 1. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB)

Pada 4 bulan pertama untuk perhitungannya yaitu $100\% \times$ upah setiap bulan, kemudian pada 4 bulan kedua perhitungannya yaitu $75\% \times$ upah setiap bulan, dan untuk

bulan selanjutnya perhitungannya yaitu $50\% \times$ upah setiap bulan.

2. Santunan untuk cacat sebagian, cacat total, dan cacat kekurangan fungsi

Untuk santunan pada cacat sebagian untuk selama-lamanya perhitungannya yaitu % yang terdapat dalam tabel \times 70 bulan upah yang dibayarkan semua secara sekaligus. Berikut adalah persentase cacat sebagian.

No	Macam-Macam Cacat Tetap Sebagian	% \times Upah
1.	Lengan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
2.	Lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
3.	Lengan kanan dari atau dari atas siku ke bawah	35
4.	Lengan kiri dari atau dari atas siku ke bawah	30
5.	Tangan kanan dari atau dari atas pergelangan ke bawah	32
6.	Tangan kiri dari atau dari atas pergelangan ke bawah	28
7.	Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
8.	Sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
9.	Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
10.	Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
11.	Kedua belah mata	70
12.	Sebelah mata atau diplopia pada penglihatan dekat	35
13.	Pendengaran pada kedua belah	40

	telinga	
14.	Pendengaran pada sebelah telinga	20
15.	Ibu jari tangan kanan	15
16.	Ibu jari tangan kiri	12
17.	Telunjuk tangan kanan	9
18.	Telunjuk tangan kiri	7
19.	Salah satu jari tangan kanan	4
20.	Salah satu jari tangan kiri	3
21.	Ruas pertama telunjuk kanan	4,5
22.	Ruas pertama telunjuk kiri	3,5
23.	Ruas pertama jari lain tangan kanan	2
24.	Ruas pertama jari lain tangan kiri	1,5
25.	Salah satu ibu jari kaki	5
26.	Salah satu jari telunjuk kaki	3
27.	Salah satu jari kaki lain	2

Untuk santunan cacat total selama-lamanya ada yang diberikan sepenuhnya secara langsung dan ada juga yang diberikan secara berkala. Perhitungan untuk santunan yang diberikan secara sekaligus yaitu $70\% \times 70$ bulan upah. Sedangkan santunan yang diberikan secara berkala yaitu selama 24 bulan yang diberikan sebesar Rp 200.000,- setiap bulannya.

Sedangkan santunan untuk cacat kekurangan fungsi dengan perhitungan pembayaran yaitu $\%$ berkurangnya fungsi (sesuai dengan di tabel) $\times 70$ bulan upah yang diberikan secara sekaligus. Berikut adalah cacat-cacat lainnya.

No	Cacat Lainnya	$\% \times$ Upah
1	Kulit kepala terkelupas	10 – 30
2	Impotensi	30
3	Kaki memendek sebelah: a. Kurang dari 5 cm	10

	b. 5 - 7,5 cm	20
	c. 7,5 cm atau lebih	30
4	Penurunan daya pada pendengaran kedua telinga setiap 10 desibel	6
5	Penurunan daya pada pendengaran pada sebelah telinga setiap 10 desibel	3
6	Kehilangan daun telinga	5
7	Kehilangan kedua belah daun telinga	10
8	Cacat hilangnya cuping hidung	30
9	Perforasi sekat rongga hidung	15
10	Kehilangan daya penciuman	10
11	Hilangnya kemampuan kerja fisik	
	a. 50% - 70%	40
	b. 25% - 50%	20
	c. 10% - 25%	5
12	Hilangnya kemampuan kerja mental	70
13	a. Kehilangan sebagian fungsi penglihatan Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10%. Apabila efisiensi penglihatan kanan dan kiri berbeda, efisiensi penglihatan binokuler dengan rumus kehilangan efisiensi penglihatan : (3 × % efisiensi penglihatan terbaik) + efisiensi penglihatan terburuk.	7 10 7
	b. Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10%	
	c. Kehilangan penglihatan warna	
	d. Setiap kehilangan lapangan pandang 10%	

b. Jaminan Kematian

Kematian dari tenaga kerja adalah suatu keadaan yang memberatkan bagi keluarganya terutama yaitu pada sosial

ekonominya. Pihak keluarga akan memikul beban yang sangat berat karena telah ditinggalkan oleh tulang punggung keluarganya. Untuk itu diperlukannya upaya untuk meringankan beban yang dialami oleh keluarga tenaga kerja. Bantuan tersebut berupa beban pemakaman dan santunan dalam bentuk uang.

Biaya untuk pembayaran program jaminan kematian menjadi tanggung jawab pengusaha sepenuhnya dan untuk besarnya biaya yang harus dibayarkan yaitu sebesar 0,3% diambil dari pendapatan tenaga kerja setiap bulannya dan pengusaha akan menyerahkan uang tersebut kepada pihak penyelenggara. Jaminan kematian yang akan diberikan kepada pihak ahli waris atau keluarga si tenaga kerja adalah berupa biaya pemakaman sebesar Rp1.500.000,00 jika meninggal dunia seperti pada umumnya dan mengalami kecelakaan pada saat hubungan kerja. Kemudian santunan kematian yang akan diberikan kepada pihak ahli waris atau keluarga yaitu sebesar Rp6.000.000,00. Perihal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005. Akan tetapi perolehan dari biaya pemakaman dapat berubah jika besarnya iuran yang diberikan dari peserta jamsostek ditingkatkan. Adapun santunan yang diberikan secara berkala yaitu sebesar Rp200.000,00 yang akan diberikan kepada pihak ahli waris atau keluarga selama 24 bulan. Hal ini juga sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005.²⁴

Ahli waris yang akan mendapatkan jaminan kematian yang berasal dari tenaga kerja memiliki jangka waktu tertentu. Jangka waktu tersebut yaitu ketika tenaga kerja berusia 55 tahun. Jika sudah memasuki 55 tahun maka akan termasuk dalam jaminan hari tua. Ahli waris (keluarga) merupakan yang berhak mendapatkan santunan kematian dan biaya pemakaman, dan ahli waris tersebut yaitu:

1. Suami atau istri yang sah dan terdaftar pada badan penyelenggara.
2. Anak dari tenaga kerja yang usianya belum mencapai 21 tahun yang tengah menjadi tanggungan keluarga, belum menikah, dan

²⁴ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 184-185.

tidak memiliki pekerjaan baik itu anak kandung, anak tiri atau anak angkat serta telah terdaftar dalam lembaga penyelenggara dengan batas maksimal 3 anak .²⁵

c. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan jaminan bagi para pekerja yang sering kali mengalami kesulitan dalam menabung demi masa depan si pekerja sendiri. Jaminan ini tidak dapat diambil sewaktu-waktu karena jaminan ini adalah khusus untuk hari tua dan program jaminan ini memiliki jangka waktu yang panjang.

Untuk pembayaran iuran adalah ditanggung tenaga kerja dan diambil dari pendapatan si tenaga kerja setiap bulannya dan juga dari pihak pengusaha atau pimpinan di tempat kerja. Untuk pembayaran jaminan hari tua yaitu sebesar 5,7%, dengan perincian yaitu 2% akan dibayarkan oleh si tenaga kerja, dan 3,7% akan ditanggung oleh pengusaha. Dan untuk menyerahkan kepada pihak PT Jamsostek maka pihak pengusaha memiliki kewajiban untuk memotong gaji pekerja dan menyerahkan uang tersebut ke pihak penyelenggara yaitu PT Jamsostek.

Adapun syarat yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja jika ingin ikut serta dalam program jaminan hari tua. Syaratnya yaitu untuk pekerja harian lepas, pekerja borongan, dan pekerja yang memiliki kerja waktu tertentu yaitu telah bekerja 3 bulan lebih diperusahaan tempat kerjanya. Pengusaha tidak diwajibkan mengikutsertakan pekerja dalam jaminan hari tua jika bekerja kurang dari 3 bulan, akan tetapi mereka akan diikutsertakan dalam jaminan kecelakaan kerja saja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 01 Tahun 2009 ada ketentuan-ketentuan dalam jaminan hari tua yaitu, pekerja telah mencapai usia sebelum 55 tahun dan untuk memperoleh jaminan tersebut sepenuhnya maka pekerja sekurang-kurangnya telah ikut serta selama 5 tahun dalam program jaminan hari tua. Sedangkan untuk pembayarannya ke pekerja yaitu jarknya selama 1 bulan

²⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, 2007), hlm. 113.

setelah pekerja berhenti atau melewati masa tunggu, dan untuk pembayaran dapat sepenuhnya langsung atau berkala dan juga dapat dibayarkan sebagian dan berkala kepada pekerja. Pembayaran bagi pekerja yang meninggal dunia, jaminan tersebut diserahkan kepada istri atau suami yang ditinggalkan, dan jika tidak ada anak maka akan diberikan kepada anak yatim piatu.

Besarnya iuran yang harus dibayarkan oleh pekerja atau peserta adalah sebesar 5,7% yang diambil dari upah tenaga kerja selama 1 bulan. Untuk perincian pembayaran tersebut yaitu untuk 3,7% yang akan ditanggung oleh pihak perusahaan dan untuk 2% ditanggung oleh pekerja. Untuk pembayaran dilakukan oleh pihak perusahaan kemudian diserahkan kepada pihak penyelenggara jaminan.

Dalam pemberian santunan jaminan hari tua, pihak penyelenggara memiliki hak memberikan santunan jaminan dengan 2 cara yaitu diberikan secara sekaligus dan diberikan secara berkala, tergantung dengan kehendak dan jaminan hari tua dari pekerja. Untuk jaminan yang diberikan secara sepenuhnya langsung yaitu jika jumlah jaminan yang harus diberikan kurang dari Rp3.000.000,00. Sedangkan yang diberikan secara berkala jika jaminan yang harus diberikan sebesar Rp3.000.000,00 atau lebih. Untuk pembayaran secara berkala maksimal adalah selama 5 tahun. Akan tetapi jika dilakukan secara berkala memiliki kekurangan yaitu pembayaran iuran jaminan yang kecil sehingga akan tidak mudah untuk dapat mengatasi risiko hari tua, dengan pembayaran santunan yang secara berkala maka adanya penambahan biaya administrasi, waktu, dan tenaga dari pekerja, dan nilai kurs rupiah yang selalu berubah-ubah membuat pekerja untuk lebih memilih mengambil secara sekaligus.²⁶

Santunan jaminan hari tua dapat diambil jika pekerja atau peserta jaminan hari tua memenuhi syarat. Dan syarat-syarat tersebut yaitu sebagai berikut:²⁷

²⁶Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 170.

²⁷ Soerjadi, *op.cit.*, hlm. 98.

- a. Tenaga kerja sudah mencapai umur 55 tahun, karena usia pensiun seorang pekerja adalah berusia 55 tahun.
- b. Memperoleh cacat total, yang menyebabkan tenaga kerja tidak dapat bekerja atau bisa juga dikarenakan tenaga kerja meninggal, yang mengakibatkan terputusnya upah.
- c. Putus hubungan kerja dapat terjadi pada pekerja yang telah menjadi peserta minimal 5 tahun dengan masa tunggu 6 bulan.
- d. Tenaga kerja sebagai Pegawai Negeri Sipil, seperti POLRI, TNI atau pergi ke luar negeri.

Dalam jaminan hari tua terdapat hak untuk mendapatkan jaminan, akan tetapi hak tersebut dapat hilang jika berakhir karena adanya sebuah peristiwa dan dibatalkan karena adanya sebuah keadaan. Jaminan ini dapat berakhir disebabkan adanya suatu peristiwa yaitu jika janda atau duda yang menerima jaminan tersebut menikah lagi dan jaminan akan berakhir pada bulan berikutnya setelah menikah. Karena janda atau duda menikah lagi dan si tenaga kerja telah meninggal dunia serta tidak mempunyai anak untuk menerima jaminan tersebut maka jaminan tersebut akan diberikan kepada yatim piatu. Sedangkan hak jaminan dibatalkan karena suatu keadaan apabila pada saat pengajuan jaminan terdapat adanya pemalsuan data, maka akan berdampak pada penerima jaminan yaitu tidak mendapatkan izin untuk menjadi tentara atau TKI (luar negeri) oleh pemerintah, dan yang memperoleh jaminan melakukan sebuah perbuatan atau terlibat dalam aksi yang melawan pemerintah dan telah dinyatakan bersalah.²⁸

d. Jaminan Perlindungan Kesehatan

Program perlindungan kesehatan digunakan untuk memastikan bahwa kondisi tenaga kerja selalu sehat dan tidak mengalami sakit. Hal ini supaya saat melakukan tugas mereka tidak terganggu dan mengalami kendala. Pembayaran program perlindungan kesehatan

²⁸ Sendjun H. Manulang, *op.cit.*, hlm 135.

untuk pekerja yang belum menikah atau berkeluarga sebesar 3% dari upah, sedangkan bagi pekerja atau buruh yang telah berkeluarga dikenai biaya sebesar 6% dari upah. Pembayaran tersebut ditanggung oleh pihak pengusaha. Berbeda dengan pegawai negeri sipil, untuk pembayaran asuransi pegawai negeri sipil tidak ada perbedaan antara yang sudah menikah atau belum.

Tenaga kerja dalam mendaftarkan diri menjadi peserta dalam jaminan perlindungan kesehatan harus mengetahui apa saja hak-hak yang didapatkan dan kewajiban yang harus dilakukan oleh peserta. Hak-hak yang akan didapatkan oleh peserta yaitu pekerja dan keluarganya yaitu suami atau istri & maksimal 3 anak, memiliki hak untuk memperoleh pelayanan kesehatan pada tingkat pertama sampai dengan tingkat lanjutan serta pelayanan khusus (hanya pekerja saja), menentukan fasilitas kesehatan sesuai dengan daerah tempat tinggal, dan jika terjadi sesuatu hal maka dapat meminta pertolongan pada Pelaksana Pelayanan Kesehatan, jika mengalami bahaya atau darurat. Dan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh peserta yaitu:

1. Telah mempunyai KPK (Kartu Pemeliharaan/Perlindungan Kesehatan) untuk digunakan sebagai bukti memperoleh pelayanan.
2. Jika kartu belum diterbitkan maka bisa menggunakan formulir daftar susunan keluarga sebagai bukti Kartu Pemeliharaan/Perlindungan Kesehatan sementara.
3. Mematuhi ketentuan-ketentuan pelayanan kesehatan yang sudah ditentukan.
4. Jika mengalami kehilangan KPK, maka peserta wajib melaporkannya ke PT Jamsostek (Persero) untuk memperoleh penggantian kartu yang baru.²⁹

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 pada pasal 16 terdapat ketentuan jaminan perlindungan kesehatan yaitu sebagai berikut:³⁰

²⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2013), hlm. 144.

- a) Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak memiliki hak mendapatkan jaminan perlindungan kesehatan.
- 1) Jaminan perlindungan kesehatana meliputi:
- a. Rawat jalan tingkat pertama
- Pekerja dan keluarganya sampai anak ke 3 memiliki hak mendapatkan pelayanan pada tingkat pertama yaitu pemeriksaan dan berobat jalan pada Balai Pengobatan Umum yang telah dipilih dengan menyerahkan kartu perlindungan/pemeliharaan kesehatan.
- Pada rawat jalan tingkat pertama memiliki beberapa jenis yaitu:
- Konsultasi mengenai kesehatan,
 - Pemeriksaan (kehamilan, nifas, dan ibu menyusui),
 - Keluarga berencana (KB),
 - Imunisasi (balita, anak, dan ibu mengandung),
 - Pemeriksaan dan pengobatan dokter umum dan dokter gigi,
 - Pemeriksaan laboratorium pertama,
 - Tindakan medis sederhana, dan rujukan ke rawat tingkat lanjutan.
- b. Rawat jalan tingkat lanjutan
- Pelayanan yang diberikan pada seseorang yang mana telah mendapat rujukan dari pelayanan rawat jalan tingkat pertama. Untuk pelayanan tingkat selanjutnya yaitu rawat inap dan tindakan apa yang harus dilakukan, contohnya pengambilan obat-obatan atau alat bantu dan kacamata dari PT. Jamsostek yang berasal dari dokter spesialis dengan memberikan sebuah rujukan resep.
- c. Rawat Inap
- Diagnosis dari dokter yang menangani, peserta membutuhkan perawatan secara intensif di rumah sakit supaya segera sembuh dari penyakit yang diderita peserta. Untuk dapat melakukan rawat inap maka peserta harus membawa surat rujukan dari rawat jalan tingkat pertama.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 141.

- d. Pemeriksaan kesehatan dan pertolongan persalinan
- e. Untuk menjaga kesehatan bagi karyawan dan keluarga peserta yang sedang mengandung maka diperlukannya suatu pelayanan kesehatan khusus untuk mereka, yaitu pemeriksaan kandungan sampai dengan melahirkan.
- f. Penunjang diagnostic
Pelayanan yang diberikan yaitu berupa pemeriksaan laboratorium, pemeriksaan radiologi, pemeriksaan Electro Encephalography (EEG), Electro Cardiography (ECG), Ultra Sonography (USG), dan Ultra Sonography Scanning (CT Scanning).
- g. Pelayanan khusus
Pelayanan yang diberikan untuk membantu fungsi organ supaya dapat berfungsi dengan baik. Bantuan yang diberikan meliputi pembelian kacamata (lensa dan bingkai) yang nilainya maksimal Rp200.000,00, untuk biaya penggantian lensa dapat dilakukan 2 tahun sekali atau 3 tahun sekali. Biaya untuk penggantian 2 tahun sekali sebesar Rp80.000,00, sedangkan untuk 3 tahun sekali biaya yang harus dikeluarkan yaitu sebesar Rp120.000,00. Kemudian pekerja yang membutuhkan berupa penggantian (prothese) mata dengan anjuran dari dokter spesialis mata dengan biaya yang telah ditetapkan sebesar Rp300.000,00. Kemudian pekerja yang membutuhkan prothese gigi dengan biaya yang ditetapkan sebesar Rp408.000,00. Lalu pekerja yang membutuhkan alat pengganti kaki dan tangan. Untuk penggantian tangan maksimal sebesar Rp350.000,00 dan untuk penggantian kaki maksimal sebesar Rp500.000,00. Dan yang terakhir yaitu pekerja yang membutuhkan alat bantu dengar dengan biaya maksimal Rp300.000,00. Jika biaya yang dibebankan melebihi dari biaya pergantian maka akan ditanggung dan dibayarkan sendiri oleh peserta, karena sudah berada diluar standar Jamsostek. Peraturan ini

sesuai dengan Peraturan Kemnakertrans No. PER-12/MEN/VI/2007 pada pasal 29.³¹

Adapun penyakit yang tidak ditanggung oleh pihak Jamsostek dalam Paket Dasar yaitu:

- 1) HIV/AIDS
- 2) Penyakit kelamin
- 3) Penyakit kanker
- 4) Hemodialisis/Cuci darah
- 5) Penyakit disebabkan oleh alkohol/narkoba
- 6) Pemeriksaan super spesialistik yang dilakukan oleh dokter spesialis dan subspecialis
- 7) Kelainan genetik.³²

E. Perlindungan Tenaga Kerja

1. Perlindungan Tenaga Kerja pada Anak

Tenaga kerja anak memiliki hak berupa perlindungan dari tindakan kekuasaan dan diskriminasi, hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 mengenai kesejahteraan dan perlindungan anak.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan berbunyi bahwa seorang pengusaha dilarang mempekerjakan anak (belum dewasa), akan tetapi dalam kondisi saat ini anak belum memasuki usia 18 tahun telah banyak yang bekerja baik sektor formal maupun informal. Hal ini dikarenakan masalah ekonomi keluarga yang menyebabkan mereka harus bekerja. Anak dibawah umur akan melakukan pekerjaan ringan dengan persyaratan, yaitu sebagai berikut:

- a. Izin tertulis dari orang tua.
- b. Melakukan pekerjaan ketika siang hari atau sore hari, sehingga waktu sekolah tidak akan terganggu.
- c. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

³¹ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 210.

³² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2013), hlm. 143

- d. Adanya kejelasan dalam melakukan hubungan kerja.
- e. Waktu kerja anak yaitu maksimum 3 jam.
- f. Mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan.

Untuk menghindari adanya diskriminasi pada anak, maka pemerintah membuat sebuah kebijakan adanya larangan pekerjaan yang dilakukan oleh anak dibawah umur, yaitu:³³

- 1) Perbudakan.
- 2) Penyedia jasa sebagai pelacur, pornografi, dan perjudian.
- 3) Mengikutsertakan anak pada kegiatan perdagangan minuman keras, narkoba, dan lain-lain.
- 4) Mengancam jiwa anak.

Apabila tetap mempekerjakan anak maka akan mendapatkan sanksi pidana penjara paling singkat 2 tahun dan paling lama 5 tahun, atau mendapatkan denda paling sedikit Rp200.000.000,00 dan paling banyak Rp500.000.000,00. Hal ini sesuai dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Perlindungan Tenaga Kerja pada Perempuan

Kesetaraan gender yaitu kesamaan kedudukan antara laki-laki dan perempuan dan memiliki kesempatan yang sama baik di ranah publik maupun domestik. Perlindungan yang akan diberikan pada perempuan yaitu:

- a. Pandangan tentang seorang perempuan yang kurang cerdas harus dihilangkan, sehingga diantara perempuan dan laki-laki dalam mencapai karir dan jabatan tidak akan ada perbedaan.
- b. Kodrat perempuan adalah melahirkan anak, maka perempuan diberikan keringanan dengan diberikan cuti istirahat sebelum melahirkan selama satu setengah bulan dan kemudian mendapatkan cuti tambahan selama satu setengah bulan sesudah melahirkan. Jika perempuan kehilangan anaknya (keguguran), harus disertai dengan adanya surat keterangan dari dokter, maka akan tetap mendapatkan upah.

³³ Soerjadi, *op.cit.*, hlm. 67-68.

- c. Upah antara laki-laki dan perempuan harus sama, karena sudah adanya penetapan upah minimum.
- d. Perempuan yang bekerja dibawah umur dan perempuan yang sedang hamil tidak diperbolehkan bekerja pada malam hari sampai dengan pagi hari.
- e. Bagi perempuan yang bekerja malam hari sampai pagi hari maka wajib diberikan makanan dan minuman serta perlindungan keamanan kerja.

3. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya (THR) adalah pemberian upah tambahan yang akan didapatkan oleh tenaga kerja yang harus dibayarkan oleh pihak tempatnya bekerja. Upah ini akan diberikan saat menjelang hari raya bagi masing-masing pemeluk agama yaitu berupa uang atau bentuk lain yang nilainya minimal gaji selama 1 bulan kerja. THR yang akan diberikan maksimal adalah 7 hari sebelum hari raya keagamaan, hal ini dilakukan supaya pekerja dapat merayakan hari raya keagamaan. Tunjangan yang diberikan yaitu pada pemeluk agama Islam pada Hari Raya Idul Fitri, pemeluk agama Kristen pada Hari Raya Natal, pemeluk agama Hindu pada Hari Raya Nyepi, pemeluk agama Budha pada Hari Raya Waisak. Besarnya THR yaitu:³⁴

- a. Masa kerja yang dimiliki oleh pekerja yaitu sudah 12 bulan secara terus-menerus atau lebih akan mendapatkan THR sebesar 1 bulan upah.
- b. Masa kerja yang dimiliki oleh pekerja yaitu sudah 3 bulan secara terus-menerus, namun kurang dari 12 bulan, maka perhitungannya yaitu:

$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ bulan kerja}$$

³⁴ *Ibid.*, hlm. 70-71.