

## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, PENGUPAHAN DAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA

#### A. Pemutusan Hubungan Kerja

##### 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan kerja menurut Imam Soepomo adalah hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah adanya perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah<sup>43</sup>.

Mengenai hubungan kerja juga telah diatur dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.<sup>44</sup>

Berdasarkan kedua definisi tersebut tertulis dengan jelas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dapat dikatakan bahwa hubungan kerja ini, akan

---

<sup>43</sup> Imam Soepomo, *Op.Cit*, hlm. 52.

<sup>44</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13, L.N. No.13 Tahun 2003, T.L.N. No.4279, Pasal 1 angka 15.

terus berjalan sesuai dengan yang telah diperjanjikan sebelumnya atau dapat dikatakan bahwa hubungan kerja akan berakhir sesuai dengan isi perjanjian kerja tersebut. Namun, dalam hal atau keadaan tertentu hubungan kerja tersebut ada yang berakhir tidak sesuai dengan yang diperjanjikan sebelumnya.<sup>45</sup>

Menurut Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja<sup>46</sup>

Pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Menurut Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah

---

<sup>45</sup> Endah Pujiastusi, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Semarang: Semarang University, 2008) hlm. 53.

<sup>46</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13 L.N. No. 13 Tahun 2003, T.L.N. No.4279 Pasal 61 ayat (1).

pengakhiran hubungan kerja karena adanya suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan.<sup>47</sup>

Menurut Zaeni Asyhadie Pemutusan Hubungan Kerja adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.<sup>48</sup>

Sedangkan menurut Prof. Imam Soepomo pemutusan hubungan kerja adalah permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak dan sebagainya.<sup>49</sup>

Pendapat lain mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah proses terputusnya hubungan kerja secara formal antara pekerja/buruh dengan atau tanpa syarat.<sup>50</sup>

Dari kesimpulan diatas dapat kita ketahui bahwa dengan berakhirnya hubungan kerja, maka akibat hukumnya adalah berakhir pula hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha secara timbal balik. Pengertian pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal

---

<sup>47</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13 L.N. No. 13 Tahun 2003, T.L.N. No.4279 Pasal 1 ayat (25).

<sup>48</sup> Zainal Asikin *et al*, *Op. Cit.* hlm. 173.

<sup>49</sup> *Ibid*, hlm. 174.

<sup>50</sup> Abdul Khakim, Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2022), hlm. 59.

tertentu memiliki pengetahuan yang sangat luas, sehingga pemutusan hubungan kerja itu cakupannya bukan terbatas hanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha saja sebagai akibat pekerja telah melakukan pelanggaran.<sup>51</sup>

## 2. Alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Alasan-alasan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja telah diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *jo* Pasal 154 A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun, kedua pasal tersebut memiliki alasan yang berbeda.

Pada Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membahas mengenai pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat seperti<sup>52</sup>:

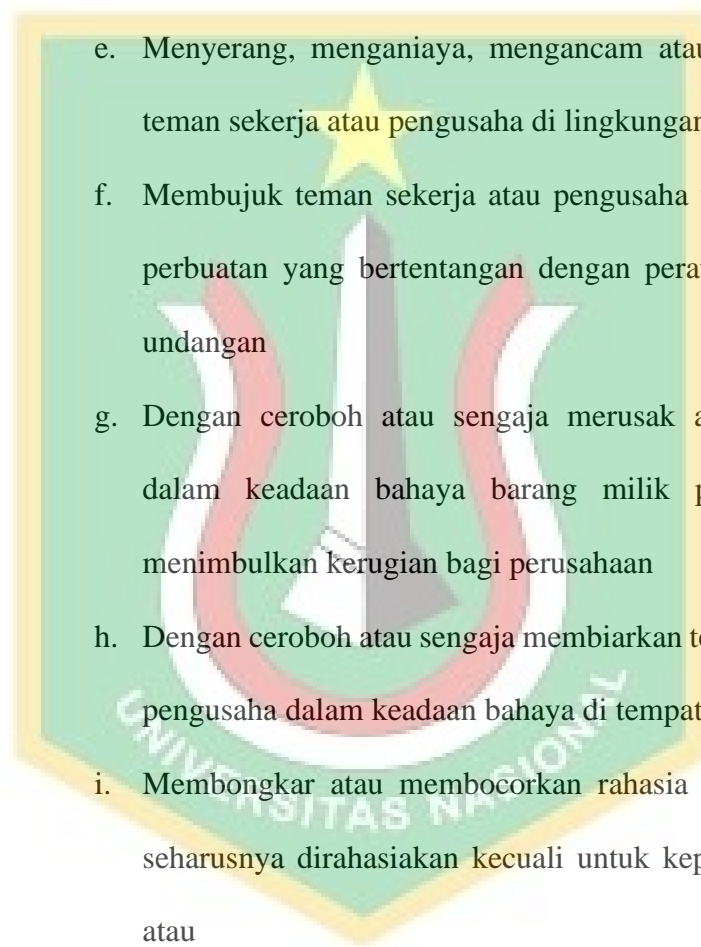
- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan

---

<sup>51</sup> *Ibid*, hlm. 60.

<sup>52</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13, L.N. No.13 Tahun 2003, T.L.N No.4279, Pasal 158.

- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja



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

Sedangkan pada Pasal 154 A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan<sup>53</sup>:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh
- b. Pekerja melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*)
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang
- f. Perusahaan pailit
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

---

<sup>53</sup> Indonesia, Undang-Undang Cipta Kerja, UU No.11 LN. No. 11 Tahun 2020, T.L.N No. 6573 Pasal 154 A ayat (1).

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu

4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh

5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang di perjanjikan

6) Memberi pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak tercantum pada perjanjian kerja

- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha yang memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja

i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri

2) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri

j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis

k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana



- m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan
- n. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/buruh meninggal dunia

Selain alasan pemutusan hubungan kerja yang telah disebutkan diatas tersebut, dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Terhadap Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja alasan tersebut telah dihapus.

### **3. Larangan-larangan Pemutusan Hubungan Kerja**

Mengenai pemutusan hubungan kerja, apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum. Alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilarang dan batal demi hukum tersebut sesuai Pasal 153

ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan:<sup>54</sup>

“Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

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

---

<sup>54</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13, L.N. No.13 Tahun 2003, T.L.N No.4279, Pasal 153 ayat (1).

melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan

#### **4. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

Secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- a. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dapat disebabkan oleh

2 (dua) hal, yaitu:

- 1) Perusahaan mengalami kemunduran sehingga memerlukan rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja
- 2) Pekerja telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat)<sup>55</sup>.

Mengenai Rasionalisasi atau pengurangan pekerja ini dapat terjadi karena jumlah yang sedemikian kemungkinan perusahaan tidak mampu untuk menjalankan kewajibannya contohnya yaitu membayar upah sesuai dengan yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Oleh sebab itu, pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja<sup>56</sup>.

Apabila upaya tersebut telah dilakukan namun pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pekerja dan pengusaha. Dalam

---

<sup>55</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit*, hlm. 204.

<sup>56</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13, L.N. No.13 Tahun 2003, T.L.N No.4279, Pasal 151 ayat (1).

perundingan tersebut apabila tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum.<sup>57</sup>

b. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan artinya bukanlah Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi oleh Pengadilan Negeri. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Pengadilan Negeri apabila pekerja tersebut telah melakukan kesalahan berat seperti yang tertulis pada Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja yang diputus hubungannya hanya dapat memperoleh uang penggantian hak.

Kemudian, pada saat pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib untuk membayar upah, tetapi pengusaha wajib untuk memberikan bantuan kepada keluarga pekerja paling lama selama 6 (enam) bulan. Apabila dalam jangka waktu tersebut pekerja dinyatakan bersalah maka pekerja tidak dapat melakukan

---

<sup>57</sup> Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Op.Cit*, hlm. 254.

pekerjaan kembali. Namun, apabila pekerja tersebut dinyatakan tidak bersalah maka pengusaha wajib untuk mempekerjakan pekerja kembali.<sup>58</sup>

c. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum dapat terjadi karena:

1) Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

Pemutusan hubungan kerja ini dilakukan dengan alasan atas kemauan diri sendiri, dan dilakukan tanpa mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam pemutusan hubungan kerja ini pekerja berhak memperoleh uang penggantian hak. Sedangkan bagi pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung menerima uang penggantian hak dan juga uang pisah<sup>59</sup>.

2) Perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Dalam hal ini pekerja berhak untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> *Ibid*, Hlm. 260.

<sup>59</sup> *Ibid*, Hlm. 262.

<sup>60</sup> *Ibid*, Hlm. 263.

### 3) Perusahaan tutup

Perusahaan yang mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun dan terpaksa harus ditutup, maka pengusaha dapat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Dari pemutusan hubungan kerja ini, pekerja berhak untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali.<sup>61</sup>

### 4) Perusahaan pailit

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila perusahaan tersebut mengalami kepailitan, dengan ketentuan pekerja tersebut mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali.<sup>62</sup>

### 5) Pekerja/buruh meninggal dunia

Hubungan kerja dapat berakhir karena pekerja meninggal dunia. Kemudian, kepada ahli warisnya diberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali.

### 6) Pemutusan hubungan kerja karena pensiun

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja telah memasuki usia pensiun dan jika pengusaha telah mengikutsertakan pekerja pada program pensiun yang dimana iuran tersebut telah dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak untuk

---

<sup>61</sup> *Ibid.*

<sup>62</sup> *Ibid.*

mendapatkan uang pesangon dan apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja pada program pesniun tersebut, maka pengusaha wajib untuk memberikan pekerja uang pesangon 2 (dua) kali uang penghargaan masa kerja dan 1 (satu) kali uang penggantian hak.<sup>63</sup>

#### 7) Pekerja/buruh mangkir (tidak masuk kerja)

Apabila pekerja mangkir atau tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut tanpa pemberitahuan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri.<sup>64</sup>

#### d. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Mengenai pemutusan hubungan kerja oleh pekerja telah diatur pada pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimana pada pasal tersebut si pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial apabila pengusaha melakukan pelanggaran atau kesalahan. Dalam hal ini, pekerja berhak untuk mendapatkan

---

<sup>63</sup> *Ibid*, hlm 264.

<sup>64</sup> *Ibid*, hlm 265.



uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali serta uang penggantian hak.

Namun, jika pada saat pemeriksaan Pengadilan Hubungan Industrial, pengusaha tidak terbukti melakukan kesalahan atau pelanggaran tersebut maka pengusaha dapat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi, pekerja tersebut tidak berhak atas uang pesangon.<sup>65</sup>

## B. Pengupahan

### 1. Pengertian Pengupahan

Pengupahan merupakan masalah yang sangat penting dalam bidang ketenagakerjaan. Apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan maka tidak jarang hal ini menimbulkan terjadinya potensi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.<sup>66</sup>

Hal ini dikarenakan tujuan buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya. Selama pekerja melakukan pekerjaan tersebut, ia berhak atas pengupahan uang menjamin kehidupannya.<sup>67</sup>

---

<sup>65</sup> *Ibid*, hlm 266.

<sup>66</sup> Abdul Khakim, Pengupahan dalam prespektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Op.Cit, hlm 1.

<sup>67</sup> Imam Soepomo, *Op.Cit*, hlm. 130.

Upah menurut Imam Soepomo adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.<sup>68</sup>

Sedangkan menurut R. Joni Bambang S Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya.<sup>69</sup>

Secara yuridis, berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa bahwa:

“Upah adalah hak pekerja /buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan”<sup>70</sup>

Kemudian, arti pengupahan juga telah diatur dalam Pasal 1 ayat angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu:

“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 suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh

---

<sup>68</sup> *Ibid.*

<sup>69</sup> R. Joni Bambang S, Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm 159.

<sup>70</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13, L.N. No. 13 Tahun 2003 T.L.N. No. 4279, Pasal 1 angka 30

dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”<sup>71</sup>

Dari uraian pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan dalam bentuk uang.

## 2. Jenis Upah

Secara Yuridis, tidak ada pengertian yang jelas mengenai jenis upah. Namun, apabila dicermati dari beberapa ketentuan pengupahan, jenis upah dapat dikelompokkan menjadi:

### a. Komponen

Mengenai hal ini telah diatur dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

- 1) Upah tanpa tunjangan adalah sejumlah uang yang diterima oleh pekerja/buruh secara tetap.
- 2) Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
- 3) Upah Pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

Dari ketiga upah tersebut, yang dimaksud dengan upah pokok adalah upah yang diberikan kepada pekerja menurut jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

---

<sup>71</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintahan Pengupahan, PP No.36, L.N. No. 36 Tahun 2021, T.L.N. No. 6648, Pasal 1 angka 1

Tunjangan Pokok adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi pekerja.

Kemudian yang terakhir mengenai tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung diberikan secara tidak tetap untuk pekerja serta dibayarkan menurut satuan waktu tidak yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok.

b. Status Perjanjian Kerja

1) Upah Tetap

Upah tetap adalah upah yang diberi oleh pengusaha kepada pekerja tetap atau biasa atau biasa disebut gaji.

2) Upah tidak tetap

Upah tidak tetap adalah upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja secara tidak tetap atau biasa disebut upah saja.

3) Upah harian

Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha pada pekerja secara perhitungan harian

4) Upah borongan

Upah borongan adalah upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja secara berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja.

c. Cara Pembayaran

1) Menurut waktu pembayaran terbagi menjadi:

a) Upah bulanan

Upah bulanan adalah upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja setiap bulannya

b) Upah mingguan

Upah mingguan adalah upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja setiap minggu.

2) Menurut tempat pembayaran terbagi menjadi:

a) Diterima langsung di kantor perusahaan yang umumnya telah disepakati oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja

b) Diterima langsung di lokasi kerja atau tempat yang telah disepakati.

c) Diberikan melalui bank (Pasal 22 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

d. Jangkauan Wilayah Berlaku

1) Upah Minimum Provinsi (UMP)

UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi

2) Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

UMK adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota

e. Sektor Usaha

1) Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)

UMSP adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu provinsi

2) Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)

UMSK adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota<sup>72</sup>

Mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) sebagaimana diatur dalam Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dihapus dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

### 3. Waktu Pembayaran Upah

Waktu pembayaran upah terbagi menjadi 3 yaitu:

- a) Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha pada pekerja secara perhitungan harian

---

<sup>72</sup> Abdul Khakim, Pengupahan dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Op.Cit, hlm 20-22.

- b) Upah mingguan adalah upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja setiap minggu
- c) Upah bulanan adalah upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja setiap bulannya

Kemudian pada Pasal 88A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah diatur mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil.

Upah satuan waktu adalah upah yang ditetapkan berdasarkan satu waktu seperti jam, harian, atau bulanan. Sedangkan upah satuan hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan hasil dari pekerjaan yang telah disepakati.<sup>73</sup>

Dalam Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menerangkan mengenai upah satuan waktu sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 88A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *juncto* Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan perhitungan mengenai upah sehari adalah sebagai berikut:

- a) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu)

---

<sup>73</sup> Masidin Narsip, Hak-Hak Pekerja Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, (disampaikan pada Focus Group Discussion secara Daring Pengadilan Hubungan Industrial Wilayah Medan, Jakarta, 2 September 2021).

#### 4. Pemberian Upah dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja

Mengenai upah yang wajib diberikan kepada pekerja selama proses penyelesaian peselisihan hubungan industrial telah diatur dalam undang-undang berikut:

- a. Pada Pasal 11 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang

Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta disebutkan bahwa:

“Selama izin termaksud pada Pasal 3 belum diberikan dan dalam hal ada permintaan banding tersebut pada Pasal 8, Panitia Pusat belum memberikan keputusan baik pengusaha maupun buruh harus tetap memenuhi segala kewajibannya”<sup>74</sup>.

Berdasarkan Pasal tersebut dapat kita ketahui bahwa baik pekerja maupun pengusaha harus tetap melaksanakan kewajibannya. Namun, tidak terbatas kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah kepada pekerja selama belum ada izin yang diputuskan oleh panitia Penyelesaian Hubungan Industrial.<sup>75</sup>

- b. Pada Pasal 16 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1996 tentang penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetaoan Uang Pesangon, Uang Jada dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta bahwa upah proses diberikan oleh pengusaha

<sup>74</sup> Indonesia, Undang-Undang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, LN. UU No. 12 Tahun 1964, T.L.N. No. 2686, Pasal 11.

<sup>75</sup> Fitriana Gunadi, Upah Proses dalam Pemutusan Hubungan Kerja, (Jurnal Hukum & Pembangunan: Vol. 50. No.4, 2020) hlm. 865.



kepada pekerja serendah-rendangnya 50% (lima puluh persen), hal ini hanya berlaku paling lama 6 (enam) bulan saja.<sup>76</sup>

- c. Melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan

Ganti Kerugian di Perusahaan, menyatakan bahwa pekerja harus tetap memenuhi segala kewajibannya sebelum adanya izin Pemutusan Hubungan Kerja oleh Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah/Pusat. Namun, apabila pengusaha tidak memenuhi kewajibannya maka pengusaha tetap diwajibkan untuk membayar upah pekerja sebesar 75% (tujuh puluh lima persen)<sup>77</sup>

- d. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-78/Men/2001 tentang Perubahan atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 disebutkan bahwa pekerja harus tetap melaksanakan pekerjaannya dan pengusaha harus membayar proses upah sebesar 100% (Seratus persen). Apabila pengusaha tidak mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha wajib untuk membayar upah pekerja selama belum ada putusan dari Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat/Daerah.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> *Ibid*, hlm 866.

<sup>77</sup> *Ibid*.

<sup>78</sup> *Ibid*. hlm. 867.

- e. Berdasarkan pada Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikatakan bahwa pekerja harus tetap melaksanakan pekerjaan dan menerima upah dari pengusaha atau pekerja tidak melaksanakan pekerjaan akibat skorsing, maka pengusaha diwajibkan untuk memayar upah proses<sup>79</sup>.
- f. Menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 Tahun 2011, frasa belum ditetapkan dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diartikan bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum berkekuatan hukum tetap, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melakukan kewajibannya.<sup>80</sup>
- g. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak diatur mengenai pemberian upah proses kepada pekerja. Dengan tidak diaturnya mekanisme pemberian upah proses tersebut dalam peraturan ini, maka adanya ketidakpastian hukum atas legalitas pemberian upah proses kepada pekerja selama belum ditetapkannya dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>81</sup>
- h. Pada SEMA No.3 Tahun 2015 Mahkamah Agung Republik Indonesia menyampaikan bahwa pasca putusan Mahkamah

---

<sup>79</sup> *Ibid.* hlm. 868.

<sup>80</sup> *Ibid.*, hlm 869.

<sup>81</sup> *Ibid.*, hlm 871.

Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011 terkait upah proses adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) bulan. Berdasarkan hal tersebut, pengusaha harus membayarkan upah proses selama 6 (enam) bulan terlapas dari apakah pekerja tersebut melaksanakan pekerjaan atau sedang dalam skorsing yang dilakukan oleh pengusaha.<sup>82</sup>

Seperti yang kita ketahui, apabila pekerja melakukan pemutusan hubungan kerja, maka pekerja telah kehilangan pekerjaannya. Dalam hukum ketenagakerjaan mengenal asas *no work no pay*, yang artinya apabila pekerja tidak bekerja maka ia tidak mendapatkan upah dari pengusaha sesuai dengan yang tertulis dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan.

Namun dalam hal ini, asas *no work, no pay* hanya berlaku apabila pekerja berhalangan hadir, melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, serta menjalankan waktu istirahat atau cutinya. Oleh sebab itu, apabila pekerja dalam hal penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka pekerja dan pengusaha wajib untuk tetap menjalankan kewajiban masing-masing pihak, termasuk kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah kepada pekerja serta kewajiban pekerja untuk

---

<sup>82</sup> *Ibid*, hlm. 872.

melakukan pekerjaannya sesuai dengan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### C. Perlindungan Pekerja

#### 1. Pengertian Perlindungan Pekerja

Subjek hukum selaku pemikul hak dan kewajiban, dapat melakukan tindakan hukum berdasarkan kemampuan atau kewenangan yang dimilikinya. Tindakan hukum ini merupakan awal dari hubungan, yakni interaksi antar subjek hukum yang mempunyai akibat hukum.<sup>83</sup>

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan dapat berlangsung secara normal, tetapi dapat juga terjadi pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum dapat terjadi ketika subjek hukum tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan. Subjek hukum yang dilanggar haknya harus mendapat perlindungan hukum.<sup>84</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan

---

<sup>83</sup> Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, (Depok: Rajawali Pers, 2018), hlm 265.

<sup>84</sup> *Ibid*, hlm. 266.

etentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu dari hal lainnya.<sup>85</sup>

Kemudian, menurut Philipus M. Hadjon, terdapat dua macam perlindungan hukum bagi rakyat yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif memiliki tujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum preventif memiliki arti yang sangat besar bagi tindak pemerintahan karena dengan adanya perlindungan tersebut pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.<sup>86</sup>

Perlindungan hukum preventif memiliki tujuan untuk melindungi pekerja melalui peraturan perundang-undangan seperti perlindungan mengenai kesejahteraan, perlindungan kesehatan, perlindungan keselamatan pekerja dan perlindungan hukum dalam berserikat. Sementara perlindungan hukum represif menyangkut hak pekerja dalam peraturan perundangan untuk menjaga hak normatifnya jika ada perselisihan yang dilakukan oleh pemberi kerja.<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> Ashabul Kahfi, Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja, (Jurnal Jurisprudentie, Volume 3, Nomor 2, Desember 2016), hlm 64.

<sup>86</sup> Ridwan HR, *Op.Cit.* hlm. 276.

<sup>87</sup> Agus Antara Putra, *et al*, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia, (Jurnal Interpretasi Hukum: Vol.1, No.2-September 2020) hlm.16.

Perlindungan hukum bagi bangsa Indonesia harus didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran dunia barat yang bertumpu pada perlindungan Hak Asasi Manusia. Oleh karena itu, konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia harus berpusat pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja.<sup>88</sup>

Mengenai perlindungan tenaga kerja menurut Manahan M.P. Sitompul dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dengan menjamin kesamaan kesempatan serta menghilangkan bentuk diskriminasi demi tercapainya kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan selalu memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>89</sup>

Menurut para sarjana, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>90</sup>

Berdasarkan hal tersebut, peranan undang-undang untuk memastikan perlindungan sangatlah penting bagi masyarakat Indonesia, terutama bagi para pekerja. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat

---

<sup>88</sup> Anna Triningsih, Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing, (Depok: Rajawali Pers, 2020) hlm. 15.

<sup>89</sup> Manahan M.P Sitompul, Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia (Depok: Rajawali Pers, 2021) hlm.129.

<sup>90</sup> Agung Brahmanda Yoga et al, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di Mertha Suci Bangli, (Universitas Udayana: Volume 02, No.05 Juli 2014, hlm. 5).

diharapkan dapat menegakan masalah perlindungan dan jaminan terhadap pekerja.

Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia.<sup>91</sup>

Sebagai subjek hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan hukum, sesuai dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan pada Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

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

Secara yuridis perlindungan pekerja juga telah diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>91</sup> Manahan M.P. Sitompul, *Op.Cit.* hlm. 181.

yang disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”<sup>92</sup>.

Selanjutnya, pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Secara rinci hak lain yang juga diatur berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan tertuang dalam pasal-pasal berikut:<sup>93</sup>

- a. Pasal 11 memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi
- b. Pasal 12 ayat (3) memuat hak untuk mengikuti atau mendapatkan pelatihan
- c. Pasal 31 *jo* Pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri
- d. Pasal 86 ayat (1) menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja
- e. Pasal 99 ayat (1) memuat hak pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek)
- f. Pasal 104 atar (1), hak bagi pekerja untuk terlibat dalam serikat pekerja/buruh.

---

<sup>92</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13, L.N. No.13 Tahun 2003, T.L.N No.4279, Pasal 5.

<sup>93</sup> Anna Triningsih, *Op.Cit*, hlm. 19.



Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan oleh semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>94</sup>

## 2. Macam-Macam Perlindungan Pekerja

Menurut Bakers, perlindungan pekerja merupakan norma hukum publik yang memiliki tujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di suatu perusahaan. Lingkup pengaturan tersebut terbagi menjadi 2 aspek yaitu:

- a. Aspek Materil yang meliputi keamanan kerja dan perawatan fisik
- b. Aspek Immateril yang meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani pekerja.<sup>95</sup>

Kemudian, secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu: <sup>96</sup>

---

<sup>94</sup> Anna Triningsih, *Op.Cit.* hlm. 18.

<sup>95</sup> Ashabul Kahfi, *OP.Cit* hlm. 66.

<sup>96</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.* hlm. 83.

a. Perlindungan sosial

Perlindungan Sosial yaitu perlindungan yang bertujuan untuk memungkinkan pekerja mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya. Perlindungan sosial ini disebut dengan kesehatan kerja

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan untuk tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.<sup>97</sup>

Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesulitannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya<sup>98</sup>.

Mengenai kesehatan kerja telah diatur dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja<sup>99</sup>.

---

<sup>97</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2020) hlm. 170.

<sup>98</sup> *Ibid*, hlm. 85.

<sup>99</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13, L.N. No.13 Tahun 2003, T.L.N No.4279, Pasal 86 ayat (1) huruf a.

Mengenai hal ini kewajiban pengusaha dalam pelaksanaan kesehatan kerja yaitu memeriksakan kesehatan, baik fisik maupun mental pekerja yang bersangkutan secara berkala.

b. Perlindungan teknis

Perlindungan teknis yaitu perlindungan yang bertujuan untuk menjaga agar pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja. Perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara melakukan pekerjaan. Objek dari keselamatan kerja adalah segala tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara.<sup>100</sup>

Keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja saja. Namun, jenis perlindungan ini juga ditekankan kepada pengusaha dan juga pemerintah. Adapun yang menjadi manfaat bagi pekerja, pengusaha dan juga pemerintah adalah sebagai berikut:<sup>101</sup>

<sup>100</sup> Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan, *Op.Cit.* hlm. 170.

<sup>101</sup> *Ibid*, hlm. 103.

- 1) Bagi pekerja, akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja dapat memusatkan perhatiannya pada pekerjaannya tanpa khawatir akan tertimpa kecelakaan kerja
- 2) Bagi pengusaha, dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan

jaminan sosial

Bagi pemerintah (masyarakat) dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja maka apa yang menjadi tujuan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai.

Mengenai keselamatan kerja sama halnya dengan kesehatan kerja, perlindungan ini juga telah diatur dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) yaitu setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja<sup>102</sup>.

Kewajiban para pihak dalam pelaksanaan keselamatan kerja telah diatur sebagai berikut.<sup>103</sup>

- 1) Kewajiban Pengusaha yaitu wajib menjelaskan mengenai kondisi dan bahaya yang dapat timbul, melakukan pembinaan dalam pencegahan kecelakaan

---

<sup>102</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13, L.N. No.13 Tahun 2003, T.L.N No.4279, Pasal 86 ayat (1) huruf a.

<sup>103</sup> Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan, Op.Cit. hlm. 176-177.

kerja, menyediakan alat perlindungan diri, serta melaporkan setiap peristiwa kecelakaan kerja

- 2) Kewajiban dan Hak Pekerja yaitu pekerja wajib memakai alat pelindung diri yang diwajibkan, pekerja wajib menaati persyaratan keselamatan kerja, dan pekerja berhak menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta pelindung diri yang diwajibkan tidak dipenuhi.

c. Perlindungan ekonomis

Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan yang bertujuan untuk memberikan pekerja suatu penghasilan guna untuk memenuhi kehidupan sehari-hari baginya dan keluarganya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.

Jaminan Sosial menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Dalam Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Pokok Kesejahteraan Sosial menyebutkan bahwa :

“Jaminan Sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan

sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial”.<sup>104</sup>

Berkenan dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan belakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, program Jamsostek pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah melebur dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional.<sup>105</sup>



---

<sup>104</sup> Indonesia Undang-Undang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, UU No.6 Tahun 1974, L.N. No. 6 Tahun 1974, T.L.N No. 3783, Pasal 2 ayat 4.

<sup>105</sup> Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, *Op.Cit.* hlm. 184.