

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Ketenagakerjaan**

##### **1. Definisi Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 di dalam pasal 1 ayat 2 sampai dengan ayat 33, Merupakan ayat yang menjelaskan apa-apa saja yang dimaksud dengan ketenagakerjaan serta penjelasan apa yang terjadi di ketenagakerjaan, antara lain meliputi:

1. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
2. Pekerja/ Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pemberi Kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pengusaha adalah:
  - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,

- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah indonesia..
5. Perusahaan adalah:
- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain,
  - 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
6. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
7. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
8. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasijabatan atau pekerjaan.

9. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diterapkan.
10. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/ buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/ atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
11. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya.
12. Tenaga Kerja Aasing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
13. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
14. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
15. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari

unsur pengusaha, pekerja/ buruh, pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

16. Serikat Pekerja/ Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/ buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/ buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya.
17. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/ buruh.
18. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/ serikat buruh dan pemerintah.
19. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
20. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/ serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha

atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

21. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
22. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/ buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/ atau oleh serikat pekerja/ serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
23. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/ buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
24. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha.
25. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
26. Siang Hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
27. 1 (satu) Hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
28. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
29. 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 dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

30. Kesejahteraan Pekerja/ Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
31. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
32. Menteri adalah menteri yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.<sup>23</sup>

Adapun pengertian seorang tenaga kerja menurut Undang-Undang bahkan para ahli yang mengartikannya sebagai berikut:

- a) Menurut Undang-Undang pokok ketenagakerjaan no.14 tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.
- b) Menurut Dr. A. Hamzah SH, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi

---

<sup>23</sup> Undang-undang republik indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 dan 33.

utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

c) Menurut Dr. Payaman yang dikutip A. Hamzah (1990), tenaga kerja (*man power*) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas 2 hal yaitu:

(1) Angkatan kerja (*Labour Force*) yaitu terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari pekerjaan.

(2) Bukan angkatan kerja yaitu terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan.

d) Menurut Eeng Ahman dan Epi Indriani, tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja.

e) Menurut Suparmoko dan Icku Rangga Bawono, tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memiliki pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah, dan mengurus rumah tangga.<sup>24</sup>

## 2. Definisi Pengusaha

Pengusaha adalah seseorang yang menjalankan aktivitas usaha baik usaha jual-beli, maupun usaha produksi yang mempunyai tujuan utama untuk

---

<sup>24</sup> <https://weareindostudents.blogspot.com/2015/05/ketenagakerjaan-menurut-para-ahli.html?m=1>. diakses tanggal 31 mei 2019, jam 14.00 wib.

memperoleh keuntungan dan menanggung resiko yang mungkin saja akan terjadi dalam aktivitas usahanya.

Manfaat menjadi pengusaha ialah membuat/melatih mental menjadi lebih kuat ketika berhadapan dengan banyaknya tantangan. Seorang pengusaha yang sudah berpengalaman tentu akan memiliki tingkat manajemen resiko dalam menjalankan usahanya, serta akan lebih tahan juga terhadap kondisi apapun yang terjadi dilapangan/ tempat kerja.

Pengusaha yang berhasil memajukan perusahaannya/ usahanya akan terlihat semakin meningkatnya keuntungan atau laba perusahaannya. Seorang pengusaha dituntut harus mempunyai 3 (tiga) skill atau hal dasar untuk memajukan perusahaannya, yaitu:

- *Manajerial skill*, yakni kemampuan dalam melakukan pengorganisasian seluruh faktor produksi untuk mencapai tujuan.
- *Technical skill*, yakni keahlian yang sifatnya teknis ketika menjalankan proses produksi menjadikan berjalan dengan baik.
- *Organization skill*, yakni keahlian dalam memimpin segala usaha yang ada, tidak hanya pada internal perusahaan yang bersifat bisnis, tetapi juga organisasi dalam bentuk lain.

Kelebihan dari seorang pengusaha terdiri atas 6 (enam) macam, yaitu:

- Kesempatan untuk mewujudkan cita-cita.
- Kesempatan untuk membuat suatu perubahan.
- Untuk meraih potensi penuh yang terdapat pada diri sendiri.



- Untuk meraih keuntungan yang besar.
- Memberikan kontribusi pada masyarakat dan memperoleh pengakuan terhadap usaha sendiri.
- Bisa melaksanakan apa yang disenangi.

Kekurangan dari seorang pengusaha terdiri dari 6 (enam) faktor, yaitu:

- \* Ketidakpastian terhadap pendapatan dalam menjalankan bisnis serta tidak memberikan jaminan akan memperoleh cukup uang untuk memenuhi kehidupannya.
- \* Resiko kehilangan semua investasi dan tingkat kegagalan bisnis yang sangat tinggi.
- \* Jam kerja yang panjang dan juga bekerja keras.
- \* Kualitas hidup tidak menjadi jaminan akan sukses semua tergantung dengan hasil dari perusahaan.
- \* Tanggungjawab yang kompleks, banyak pengusaha diwajibkan untuk membuat keputusan tentang berbagai isu diluar bidangnya.
- \* Sangat memerlukan dedikasi, disiplin, dan juga keuletan untuk mengatasi berbagai masalah yang terjadi di perusahaannya.<sup>25</sup>

### **3. Definisi Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Perjanjian tersebut memuat syarat-syarat kerja, hak dan

---

<sup>25</sup> <https://www.onoini.com/pengertian-pengusaha>.diakses tanggal 1 juni 2019,jam 14.00wib.

kewajiban para pihak. Perjanjian kerja memiliki 2 (dua) jangka waktu yaitu dengan jangka waktu tertentu dan dengan jangka waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja juga harus memuat informasi seperti nama perusahaan, alamat perusahaan, jenis usaha meliputi nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/ buruh, tempat pekerjaan meliputi besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh; mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Bila perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan sekurang-kurangnya memuat keterangan: nama dan alamat pekerja/ buruh; tanggal mulai bekerja; jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh; dan besarnya upah yang diterima oleh pekerja/ buruh. Tetapi jika pengusaha tidak mengeluarkan surat perjanjian untuk pekerja, status pekerja berubah menjadi pekerja permanen menurut hukum.

Perjanjian kerja hanya dapat dilakukan dalam waktu 2 tahun, dapat diperpanjang kembali 1 tahun berikutnya, dan juga dapat diperpanjang untuk 1 kali dengan jangka waktu 2 tahun. Jadi kontrak maksimum harusnya 5 tahun. Jika ada perusahaan yang menerapkan kontrak berkali-kali selama periode tersebut, maka pekerja kontrak/ pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap oleh hukum (pasal 59 ayat 7, UU 13/ 2003).

Hukum Indonesia tidak memperbolehkan perusahaan untuk mempekerjakan orang dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada bidang

pekerjaan yang bersifat permanen. Oleh karena itu, perjanjian kerja waktu tertentu dibuat berdasarkan waktu tertentu atau penyelesaian pekerjaan yang tertentu saja dan perjanjian tersebut juga harus dituliskan/ dibuat kontraknya.

Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan setelah melewati masa tenggang waktu 30 hari dari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tersebut. Pembaruannya juga hanya boleh dilakukan untuk masa paling lama 2 tahun, dengan demikian masa berlakunya perjanjian kerja tertentu paling lama adalah 3 tahun saja.

Menurut Permenakertrans No. 100 /2004, keabsahan dari perjanjian kerja waktu tertentu dan kesempatan untuk memperpanjangnya/ memperbahruinya tergantung dari jenis pekerjaannya yang di perjanjikan. Jika pekerjaan bersifat sementara dan sekali selesai, maka jangka waktu perjanjian kerja adalah 3 tahun dan tidak dapat di perpanjang. Jenis perjanjian kerja ini dapat di barui selama 2 tahun setelah masa jeda 30 hari. Jika pekerjaannya bersifat musiman, maka masa perjanjian kerja tergantung pada cuaca, atau musim, atau pesanan/target. Jika pekerjaan tersebut berhubungan dengan produk baru atau kegiatan pendukung (dalam tahap penelitian dan pengembangan), masa perjanjian kerjanya 2 tahun dan diperbolehkan untuk diperpanjang 1 (satu) tahun.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja>.diakses tanggal 2 juni 2019, jam14.30 wib.

#### **4. Definisi Kesejahteraan Pekerja/ Buruh**

Kesejahteraan buruh adalah kesejahteraan rakyat /masyarakat. Buruh merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha dan kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan.

Upah biasanya diberikan secara harian atau bulanan sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui kedua belah pihak. Buruh mempunyai posisi strategis di dalam perpolitikan bangsa, namun sering kali buruh hanya menjadi alat bagi pihak yang berkepentingan dan kemudian meninggalkannya ketika tujuan mereka untuk masuk dalam lingkaran kekuasaan itu tercapai. Sangat ironis melihat realita kehidupan buruh, kalau dilihat bahwa sektor industri di negeri ini sangat diuntungkan dengan upah buruh yang murah apabila dibandingkan dengan negara-negara lain di ASEAN dan keadaan ini semakin diperparah dengan pemberlakuan peraturan yang mendukung kebijakan upah murah ini seperti PP No.78 tahun 2015 ataupun pemberlakuan upah khusus seperti upah padat karya yang merupakan upah dibawah upah minimum.

Hubungan buruh dengan pengusaha idealnya adalah hubungan saling menguntungkan. Bagi buruh seharusnya sudah bisa mendapatkan apa yang seharusnya menjadi hak-haknya. Tidak hanya upah yang dapat memberikan kesejahteraan tetapi hal-hal lain yang dapat menunjang kesejahteraan buruh tersebut seperti jaminan kesehatan dan jaminan pensiun tanpa harus ikut memberi iuran.

Terdapat ketimpangan yang mencolok antara upah yang diterima pekerja dengan keuntungan yang diperoleh pengusaha melalui produktivitas buruh.

Kenyataan yang terjadi adalah tuntutan Normatif buruh yang menginginkan perbaikan kesejahteraan dengan cara peningkatan upah sering kali tidak mendapatkan respon yang memadai dari pihak-pihak yang bertanggungjawab (pengusaha dan pemerintah). Pemerintah sebagai pihak yang seharusnya melindungi hak-hak buruh dengan aturan-aturan yang dibuatnya sering kali atau bahkan tidak memainkan wewenangnya untuk membela dan melindungi hak-hak buruh, yang terjadi malah menurunkan standar upah dari seharusnya seperti yang terjadi melalui PP No.78 tahun 2015 dan ketentuan upah padat karya. Pengusaha sebagai golongan yang mengeksploitasi tenaga buruh juga selalu tidak mau meningkatkan pendapatan buruh, padahal dengan naiknya upah buruh maka akan mendorong naiknya daya beli masyarakat secara umum. Uang dari buruh maka akan kembali ke tangan para pengusaha melalui berbagai transaksi yang dilakukan buruh dan keluarganya yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi yang positif pada pertumbuhan ekonomi.

Peran pemerintah sangat vital dalam terciptanya iklim yang kondusif bagi perekonomian bangsa. pemerintah sebagai pembuat kebijakan semestinya mengetahui apa-apa yang dibutuhkan oleh pengusaha dan buruh tanpa membedakan status mereka dalam struktur masyarakat. Pemerintah harus adil dan bijak dalam membuat kebijakan yang nantinya tidak akan menguntungkan atau merugikan salah satu pihak. Pemerintah harus memprioritaskan nilai-nilai sosial termasuk membuat kebijakan yang menjamin kesejahteraan buruh oleh perusahaan. Pemerintah juga wajib memperhatikan kesejahteraan buruh, karena apabila kesejahteraan buruh tidak diperhatikan maka buruh akan tetap hidup dalam kemiskinan dan nantinya akan memunculkan masalah sosial di masyarakat,

seperti meningkatnya kriminalisme, kasus putus sekolah bagi anak-anak buruh dan lain-lain.. Pemerintah cenderung untuk membela kaum pengusaha dengan asumsi bahwa semakin rendah upah buruh yang akan dibayarkan, maka semakin hidup industri/ perusahaannya.

Sudah saatnya pemerintah memainkan peranannya dengan lebih seimbang tanpa merugikan kaum buruh dan pengusaha. Sudah saatnya pemerintah lebih bijak terhadap kaum buruh/ pekerja, bahwa kesejahteraan buruh/ pekerja tidak terlepas dari kebijakan dan pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah. Masalahnya yang mungkin timbul akibat ketidak sejahteraan buruh pada gilirannya akan menimbulkan gejolak sosial dan harga politik yang tinggi dan pada akhirnya harus di bayar oleh seluruh komponen bangsa ini.<sup>27</sup>

#### 5. Definisi Waktu Kerja Pekerja/Buruh

Menurut UU No.13/ 2003 waktu kerja diatur pada pasal 77 sampai dengan pasal 85, antara lain sebagai berikut:

- ✓ Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja,
- ✓ Waktu kerjanya ialah 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, dan 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu,
- ✓ Apabila pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu yang ditentukan harus memenuhi syarat sebagai berikut:
  - i. Adanya persetujuan pekerja/ buruh yang bersangkutan,

---

<sup>27</sup> <https://www.google.com/amp/s/spn.or.id/kesejahteraan-buruh-adalah-kesejahteraan-rakyat/amp>.diakses tanggal 3 juni 2019,jam.19.00 wib.

- ii. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu,
- ✓ Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh,
- ✓ Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada pasal 79 ayat 1, ialah meliputi;
  - Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja,
  - Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu,
  - Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/ buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
  - Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/ buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/ buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

- ✓ Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada pasal 79 ayat 2 huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,
- ✓ Hak istirahat panjang berlaku bagi pekerja/ buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu,
- ✓ Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya,
- ✓ Pekerja/ buruh wanita yang dalam masa haid dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid,
- ✓ Pekerja/ buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan,
- ✓ Pekerja/ buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan,
- ✓ Pekerja/ buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.
- ✓ Setiap pekerja/ buruh yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat 2 (dua) dan pasal 80 serta pasal 82 berhak mendapat upah penuh,
- ✓ Pekerja/ Buruh tidak wajib kerja pada hari libur resmi,



- ✓ Pengusaha dapat memperkerjakan pekerja/ buruh untuk bekerja pada hari-hari libur apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha,
- ✓ Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/ buruh pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.<sup>28</sup>

## **B.Tinjauan Tenaga Kerja Tidak Tetap(*Outsourcing*)**

### 1. Definisi Tenaga Kerja Tidak Tetap(*Outsourcing*)

Tenaga kerja tidak tetap (*outsourcing*) adalah penggunaan tenaga kerja dari luar perusahaan sendiri untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu yang spesifik. Dari pengertian tersebut, kita mendapatkan minimal 2 (dua) hal yang mesti dijelaskan, yaitu perusahaan *outsourcing* dan jenis pekerjaan yang umum diserahkan kepada tenaga dari luar tersebut.

Dinegara kita, ada Undang-Undang yang khusus mengatur mengenai hal ini, yaitu UU no.13 tahun 2003, dan yang bisa ditarik dari UU tersebut adalah *outsourcing* yang memiliki 2 (dua) bentuk yaitu pemborongan pekerjaan, dan penyedia jasa pekerja/ buruh. Yang Menyediakan jasa pekerja/ buruh adalah perusahaan *outsourcing* yang melihat pekerja/ buruh berdasarkan keahlian pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan permintaan perusahaan yang membutuhkan.

---

<sup>28</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 77 dan pasal 85.

Adapun beberapa pengertian *outsourcing* menurut para ahli, antara lain sebagai berikut:

- a. Menurut Michael F. Corbett, pendiri dari *the outsourcing institute* dan Presiden direktur dari *Associates consulting Firm F*, Mengatakan bahwa *outsourcing* telah menjadi alat manajemen yang bukan hanya untuk menyelesaikan masalah tetapi juga bisa mendukung tujuan dan sasaran kegiatan bisnis perusahaan,
- b. Menurut Maurice Greaver, *outsourcing* adalah tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terkait dalam suatu kontrak kerjasama,
- c. Menurut Muzni Tambusai, *outsourcing* adalah tindakan memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.

## **2. Jenis-Jenis Pekerjaan Tenaga Kerja Tidak Tetap (*Outsourcing*)**

Jenis-jenis pekerjaan yang bisa di *outsourcingkan* antara lain meliputi: pengamanan (*security-satpam*), kebersihan (*cleaning service-office boy*), operator mesin, supir bus besar, pekerja masakan katering/ rantangan, pemborong pertambangan, dan lain sebagainya. Upah para pekerja *outsourcing* bisa ditentukan harian, mingguan, bulanan, atau tanggal tertentu sesuai kesepakatan dengan pemberi kerja/ pengusaha.

### 3. Keuntungan Dan Kelemahan pekerja tidak tetap (*outsourcing*)

Adapun keuntungan perusahaan menggunakan jasa *outsourcing* antara lain sebagai berikut:

- 1) Perusahaan bisa lebih fokus mengurus bisnis intinya dari pada menghabiskan energi, waktu, dan biaya untuk hal-hal yang bersifat teknis,
- 2) Bisa menghemat anggaran untuk biaya pelatihan karyawan,
- 3) Dengan penyerahan pengelolaan tenaga kerja ke perusahaan *outsourcing*, maka perusahaan tidak perlu lagi mengurus perekrutan, pelatihan, administrasi tenaga kerja, penggajian dan lain-lainnya disetiap bulan,
- 4) Perusahaan bisa mendapatkan pekerja yang benar-benar kompeten di bidangnya,
- 5) Lebih mudah membuat proyeksi anggaran dan tingkat kualitas hasil pekerjaan karena bisa mengubah biaya variabel menjadi biaya tetap,
- 6) Perusahaan tidak lagi direpotkan dengan urusan pesangon, THR, PHK dan masalah lainnya sehubungan dengan pemutusan tenaga kerja karena hal ini telah dikelola oleh perusahaan *outsourcing*,
- 7) Pekerja dari perusahaan *outsourcing* biasanya lebih berkualitas dari pada pekerja sendiri. Perusahaan *outsourcing* secara terus menerus memaksimalkan kualitas pekerja yang disewakannya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan pelanggan,

- 8) Perusahaan tidak perlu melakukan alih teknologi dan pengetahuan yang butuh dana dan waktu,
- 9) Lebih fleksibel untuk melakukan atau tidak melakukan investasi,
- 10) Meminimalkan resiko kegagalan investasi yang mahal,
- 11) Perusahaan bisa membagi resiko pekerjaan (dimana resiko bidang pekerjaan ditangani oleh perusahaan *outsourcing* dan resiko di bidang lain ditangani perusahaan itu sendiri).

Adapun kelemahan tenaga kerja tidak tetap (*outsourcing*) bagi perusahaan penerima tenaga kerja *outsourcing* tersebut, antara lain sebagai berikut:

- a) Tidak bisa secara fleksibel mampu menangani permasalahan-permasalahan yang unik dan khusus dalam perusahaan,
- b) Apabila jenis pekerjaan yang di*outsourcing*kan bersifat rahasia dan strategis bagi perusahaan, maka ada kemungkinan akan ditiru atau dijual kepada pihak lain,
- c) Tidak efektif bila kontrak tenaga *outsourcing* hanya sebentar. Karena akan ada peralihan tugas dan penyesuaian disana-sini yang tetap butuh waktu dan tenaga,
- d) Butuh sistem tertentu supaya keamanan data dan sistem perusahaan tetap terjaga,
- e) Perusahaan akan kehilangan kendali terhadap aplikasi dan pekerjaan yang di*outsour*cekan. Misalnya ketika aplikasi tersebut memerlukan penanganan khusus dan cepat. Ketika ada masalah maka perusahaan

harus terlebih dahulu menghubungi pihak penyedia tenaga *outsourcing* atau *vendor*,

- f) Adanya kecenderungan *outsourcer* untuk merahasiakan sistem yang digunakan dalam membangun sistem yang digunakan dalam membangun sistem informasi bagi pelanggannya agar jasanya tetap digunakan,
- g) Pada level dan bidang pekerjaan tertentu perusahaan cenderung akan sangat tergantung kepada pihak ketiga (pengembang dan pengelola) sehingga cukup sulit bagi perusahaan untuk mengambil alih kembali sistem yang sudah berjalan saat ini (memerlukan waktu dan tenaga).

Bagi Perusahaan, sistem *outsourcing* ini bisa dibilang sangat menguntungkan, karena bisa dilakukan dengan cepat dan anggaran yang jelas. Sementara bagi pekerja yang menjadi bagian dari perusahaan *outsourcing*nya sendiri, agak kurang adil, karena mereka bekerja berdasarkan kontrak. Ketika kontrak habis dan perusahaan tidak memperpanjang kontraknya maka pekerja tersebut tidak akan memiliki posisi tawar yang cukup untuk menuntut apapun, karena semua sudah diatur di dalam kontrak perekrutan tenaga di awal, artinya tidak ada atau tipis sekali kemungkinan bagi pekerja untuk memiliki jenjang karir. Itulah yang menjadi salah satu penyebab mengapa sistem ini ditentang pekerja/buruh.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> <https://dee-belajar.blogspot.com/2014/08/pengertian-outsourcing.html?m=1> .diakses tanggal 6 juni 2019,jam16.00 wib.

## **C.Tinjauan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Tidak Tetap(*Outsourcing*)**

### **1.Definisi Sistem Jaminan Sosial Nasional**

Didalam sistem jaminan sosial nasional, menurut Undang-Undang No.40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional, memiliki berbagai macam yang dimaksudkan di dalam Undang-Undang antara lain sebagai berikut:

- a. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak,
- b. Sistem Jaminan Sosial adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggaraan jaminan sosial,
- c. Asuransi Sosial adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas resiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/ atau anggota keluarganya,
- d. Tabungan wajib adalah simpanan yang bersifat wajib bagi peserta program jaminan sosial,
- e. Bantuan Iuran adalah iuran yang dibayar oleh pemerintah bagi fakir miskin dan orang tidak mampu sebagai peserta program jaminan sosial,
- f. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial,
- g. Dana Jaminan Sosial adalah dana amanat milik seluruh peserta yang merupakan himpunan iuran beserta hasil pengembangannya yang dikelola oleh badan penyelenggara jaminan sosial untuk pembayaran

manfaat kepada peserta dan pembiayaan operasional penyelenggaraan program jaminan sosial,

- h. Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran,
- i. Manfaat adalah faedah jaminan sosial yang menjadi hak peserta dan/ atau anggota keluarganya,
- j. Iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh peserta, pemberi kerja, dan/ atau pemerintah,
- k. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain,
- l. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang memperkerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya,
- m. Gaji atau Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang, sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan,
- n. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja,

- o. Cacat adalah keadaan berkurang atau hilangnya fungsi tubuh atau hilangnya anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan pekerja untuk menjalankan pekerjaannya.
- p. Cacat Total Tetap adalah cacat yang mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan.<sup>30</sup>

Adapun asas, tujuan dan prinsip penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional ini, awalnya kita lihat dari asasnya adalah sistem jaminan sosial nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Sedangkan tujuannya adalah bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/ atau anggota keluarganya. Dan prinsipnya sistem jaminan sosial nasional meliputi: kegotong-royongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepersertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta.<sup>31</sup>

Untuk penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional dengan undang-undang ini dibentuk Dewan Jaminan Sosial Nasional, yang bertugas:

---

<sup>30</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No.40 tahun2004 tentang sistem jaminan sosial nasional pasal 1 ayat 1 dan 16.

<sup>31</sup> Ibid.,pasal 2 dan pasal4.



- 1) Dewan Jaminan Sosial Nasional bertanggungjawab kepada Presiden,
- 2) Dewan Jaminan Sosial Nasional berfungsi merumuskan kebijakan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional,
- 3) Melakukan kajian dan penelitian yang berkaitan dengan penyelenggaraan jaminan nasional,
- 4) Mengusulkan kebijakan investasi Dana Jaminan Sosial Nasional,
- 5) Mengusulkan anggaran jaminan sosial bagi penerima bantuan iuran dan tersedianya anggaran operasional kepada Pemerintah,
- 6) Berwenang melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial.<sup>32</sup>

## **2. Definisi Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan atau harta benda (Permenaker No.03/ men/ 1998).

Berikut ini ada beberapa pengertian kecelakaan kerja menurut para ahli antara lain:

- (a) Menurut Suma'mur (2009), kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merugikan terhadap manusia, merusak harta benda, atau kerugian terhadap proses,
- (b) Menurut Gunawayang dan Waluyo (2015), kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak direncanakan dan tidak diharapkan yang

---

<sup>32</sup> Ibid., pasal 6 dan pasal 7

dapat mengganggu proses produksi/ operasi, merusak harta benda/aset, mencederai manusia, atau merusak lingkungan,

- (c) Menurut Heinrich (1980), kecelakaan kerja atau kecelakaan akibat kerja adalah suatu kejadian yang tidak terencana dan tidak terkendali akibat dari suatu tindakan atau reaksi suatu objek, bahan, orang, atau radiasi yang mengakibatkan cedera atau kemungkinan akibat lainnya,
- (d) Menurut Reese (2009), kecelakaan kerja merupakan hasil langsung dari tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman, yang keduanya dapat dikontrol oleh manajemen. Tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman disebut sebagai penyebab langsung kecelakaan karena keduanya adalah penyebab yang jelas/ nyata dan secara langsung terlibat pada saat kecelakaan terjadi.
- (e) Menurut Tjandra (2008), Kecelakaan kerja adalah suatu kecelakaan yang terjadi pada saat seseorang melakukan pekerjaan. Kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang tidak direncanakan yang disebabkan oleh suatu tindakan yang tidak berhati-hati atau suatu keadaan yang tidak aman atau kedua-duanya<sup>33</sup>.

### **3. Jenis dan macam kecelakaan kerja**

Adapun menurut Bird dan Germain (1990) terdapat 3(tiga) jenis kecelakaan kerja yaitu:

---

<sup>33</sup> <https://www.kajianpustaka.com/2017/12/pengertian-jenis-penyebab-pencegahan-kecelakaan-kerja.html?m=1>. Diakses tanggal 12 juni 2019, jam 19.00 wib.

- *Accident*, yaitu kejadian yang tidak diinginkan yang menimbulkan kerugian baik bagi manusia maupun terhadap harta benda,
- *Incident*, yaitu kejadian yang tidak diinginkan yang belum menimbulkan kerugian,
- *Near Miss*, yaitu kejadian hampir celaka dengan kata lain hampir menimbulkan kejadian *Incident* ataupun *Accident*.

Adapun macam-macam terjadinya kecelakaan kerja yaitu antara lain sebagai berikut:

- Berdasarkan lokasi dan waktu, yang terdiri dari 4 (empat) jenis yaitu Kecelakaan kerja akibat langsung kerja, Kecelakaan pada saat atau waktu kerja, Kecelakaan di perjalanan (dari rumah ke tempat kerja atau sebaliknya, melalui jalan yang wajar), dan Penyakit akibat kerja (dari lingkungan kerja),
- Berdasarkan tingkatan akibat yang ditimbulkan, ada 3 (tiga) jenis yaitu:
  - \* Kecelakaan kerja ringan, yaitu kecelakaan yang perlu pengobatan pada hari itu dan bisa melakukan pekerjaannya kembali atau istirahat kurang lebih 2 hari,
  - \* Kecelakaan kerja sedang, yaitu kecelakaan yang memerlukan pengobatan dan perlu istirahat selama lebih dari 2 hari, dan
  - \* kecelakaan kerja berat, yaitu kecelakaan kerja yang mengalami amputasi dan kegagalan fungsi tubuh.

- Berdasarkan penyebab terjadinya kecelakaan kerja, ada 4 (empat) yaitu: situasi kerja, kesalahan orang lain, tindakan tidak aman, dan kecelakaan.<sup>34</sup>

#### **4. Jenis-Jenis program Jaminan Sosial Nasional**

Jenis-jenis program jaminan sosial meliputi:

- ✓ Jaminan kesehatan, berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan,
- ✓ Jaminan kecelakaan kerja, berdasarkan prinsip asuransi sosial, diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja,
- ✓ Jaminan hari tua, berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total, atau meninggal dunia,
- ✓ Jaminan pensiunan, berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap, dan

---

<sup>34</sup> Ibid, diakses tanggal 12 juni 2019, jam 20.00 wib.

- ✓ Jaminan kematian, berdasarkan prinsip asuransi sosial, diselenggarakan dengan tujuan memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.

## **5. Pengelolaan Dan Jaminan Sosial Nasional**

Dana jaminan sosial wajib dikelola dan dikembangkan oleh Badan penyelenggaraan Jaminan Sosial secara optimal dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai. Tata cara pengelolaan dan pengembangan Dana Jaminan Sosial diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah (peraturan Menteri ketenagakerjaan No.26 tahun 2015 tentang tata cara penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua bagi peserta penerima upah).

Dan pemerintah dapat melakukan tindakan-tindakan khusus guna menjamin terpeliharanya tingkat kesehatan keuangan Badan Penyelenggara jaminan sosial. Badan penyelenggara jaminan sosial juga mengelola pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku, serta subsidi silang antar program dengan membiayai manfaat suatu program dari dana program lain tidak dikenakan. Peserta berhak setiap saat memperoleh informasi tentang akumulasi iuran dan hasil pengembangannya serta manfaat dari jenis program jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Ibid, pasal 47 dan pasal 51.