



PERSEKUTUAN BUNUK BERTAHAN DIRUTI
DALAM POKOKAN KERJA MASA DEPAN
DARI TUNGGAL KE BERGEMUK BERTAN
PADA MASA DEPAN KE BERTAN MASA
MENDAPATKAN BUNUK BERTAHAN DIRUTI

2017

Disusun dan diteliti oleh: Dina Nur Hafidha Nur Hafidha
Dina Nur Hafidha Nur Hafidha
Dina Nur Hafidha Nur Hafidha

2017

17.000.000.000
17.000.000.000

PROGRAM STUDI BUNUK BERTAHAN DIRUTI

FAKULTAS SAINS DAN TEKNIK
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA

2017



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH
DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DITINJAU
DARI UNDANG-UNDANG NO 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN
KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Hukum (S.H.) dalam Bidang
Ilmu Hukum Ekonomi Syariah*

Oleh:

**PURNAMA SARI
NIM 13 240 0081**

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PADANGSIDIMPUAN

2019



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH
DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DITINJAU
DARI UNDANG-UNDANG NO 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN
KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Hukum (S.H.) dalam Bidang
Ilmu Hukum Ekonomi Syariah*

Oleh:

PURNAMA SARI
NIM 13 240 0081

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Drs. H. Syafri Gunawan, M.Ag
NIP:19591109 198703 1 003

Dr. Iqwanuddin Harahap, M.Ag
NIP:19750103 200212 1 001

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2019**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Website: <http://syariah.iain-padangsidempuan.ac.id> - email : fasih.141npsp@gmail.com

Hal : Skripsi
a.n. PURNAMA SARI

Padangsidempuan, November 2018
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. Purnama Sari berjudul "**Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Hukum (S.H.) dalam bidang ilmu Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum IAIN Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.


Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya, diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I


Drs. H. Syafri Gunawan, M.Ag
NIP:19591109 198703 1 003

PEMBIMBING II


Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP:19750103 200212 1 001

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : PURNAMA SARI
Nim : 132400081
Fakultas/ Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum/ Hukum Ekonomi
Syariah
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari
Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan Dan Kompilasi Hukum
Ekonomi Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya serahkan ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri. Sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain dalam skripsi saya ini kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku

Padangsidimpuan , Desember 2018

Pembuat pernyataan


PURNAMA SARI
NIM:132400081

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Purnama Sari
NIM : 132400081
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah"**. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : Desember 2018

Yang menyatakan,



Purnama Sari
NIM. 132400081



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK
INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
Jalan T. Rizul Nordin Km.4,5 Silitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022
Website: <http://syariah.iai-padangsidempuan.ac.id> - email :
faish.141npsp@gmail.com

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQSYAH SKRIPSI**

Nama : Purnama Sari
NIM. : 132400081
Judul Skripsi : **Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah**

Ketua

Dr. Ikhsanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Sekretaris

Drs. H. Dame Siregar, M.A
NIP. 19630907 199103 1 001

Anggota:

Dr. Ikhsanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Drs. H. Dame Siregar, M.A
NIP. 19630907 199103 1 001

Dr. H. Syafri Gunawan, M.Ag
NIP. 19591109 198703 1 003

Dr. Muhammad Arsad Nasution, M.Ag
NIP. 19730311 200112 1 004

Pelaksanaan Sidang Munaqsyah,

Di : Padangsidempuan

Hari/Tanggal : jumat/28 Desember 2018

Pukul : 09.00 s/d 12.00 WIB

Hasil/Nilai : 72 (B)

Indeks Prestasi Kumulatif (IPK): 3,20 (Tiga Koma Dua Puluh)

Predikat : **Amat Baik**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
Telephon 0634-22080 Fax 0634-24022

website:<http://syariah.iain-padangsidempuan.ac.id> – e-mail : fasih 141
psp@gmail.com

PENGESAHAN

Nomor: 69 /In.14/D/PP.00.9/02/2019

Judul/Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu
Tertentu Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan Dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

Ditulis Oleh : PURNAMA SARI

NIM : 132400081

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Hukum (S.H.)



Padangsidempuan, 12 Februari 2019
Dekan,


Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag.
NIP. 19731128 200112 1 001

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Untaian tahmid dan tasyakur ke hadirat Allah SWT. Yang telah menganugrahkan ilmu dan kesempatan kepada peneliti. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Sebagai pembawa rahmat baik seluruh alam. Semoga kita mendapatkansyafaatnya di *yaumul akhirnanti*.

Skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Ijarah Pada Pertanian Di Desa Huta Kecamatan Lubuk Barumon Kabupaten Padanglawas Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syari’ah.” Dapat diselesaikan meskipun sangat sederhana dan masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan keterbatasan dan dangkalnya pengetahuan serta kemampuan peneliti.

Namun berkat do’a bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof Dr H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M. A selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Aswadi Lubis, S.E, M. Si selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M. Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Azis Siregar, M. Ag Selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, Ibu Dra, ASNA, MA Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Muhammad Arsad Nasuttion, M. Ag Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Dermina Dalimunthe, M.H Selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah

4. Bapak Dr.Ikhwanuddin Harahap,M.Ag Selaku Pembimbing I Dan Musa Aripin, S.H.I., M.Si Selaku Dosen Pembimbing II, Yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Johan Alamsyah, MH.selaku penasehat akademik yang telah memberikan nasehat kepada saya mulai semester 1 sampai terselesainya skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Serta Civitas Akademika IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan bantuan selama mengikuti perkuliahan.
7. Bapak Yusri, M.A selaku Kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku selama proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
8. Teristimewa kepada Ayah (Barunggan Hasibuan) dan Ibunda (Sitiolopulungan) yang telah mendidik peneliti dengan penuh kasih sayang, Abang (pada mulia hasibuan) dan Kakak (nursopiah hasibuan) Dan (nurindom hasibuan),serta keluarga besar yang telah memberikan bantuan berupa materil dan moril kepada peneliti.
9. Sahabat-Sahabat Seperjuangan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum terdiri dari Dirham Harahap, Erlina Nasutin, Asiah Lubis, Amelia Rosa lubis, Saripuddin Harahap, Hasmar Husein Rangkuti dan Samsul Bahri Yang telah memberi dukungan kepada peneliti, serta teman-teman angkatan 2013yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan dan penyusunan penulisan skripsi ini.
10. Keluargaku yang telah memberikan bantuan berupa dukungan dan do'a sehingga penulis tetap bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang langsung maupun tidak langsung turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Sungguh telah sangat berarti pelajaran dan pengalaman yang peneliti temukan dalam proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga menuju tahap ujian akhir

Akhirnya peneliti menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat peneliti butuhkan demi kesempurnaan tulisan ini.

Padangsidempuan, Februari 2019

Peneliti,

PURNAMA SARI
NIM:13 240 0081

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan Ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	Es
ص	şad	ş	Es dan Ye
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	..’..	<i>Apostrof</i>
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	a
— /	Kasrah	I	i
— و	ḍommah	U	u

- b. Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
.....و	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ي	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah

و...	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas
------	----------------	---	---------------------

3. Ta *Marbutah*

Transliterasi untuk Ta *Marbutah* ada dua.

- a. Ta *Marbutah* hidup yaitu Ta *Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta *Marbutah* mati yaitu Ta *Marbutah* yang mati atau mendapat harakat *sukun*, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta *Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta *Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan daftar transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan *apostrof*. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf

kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

Nama : PURNAMA SARI
Nim : 132400081
Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

Masalah dalam penelitian tentang perlindungan hukum terhadap buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu sebagian besar hanya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat ketidakseimbangan posisi tersebut diantaranya karena rendahnya pendidikan buruh sehingga tidak mengetahui hak dan kewajiban, tidak memiliki keahlian khusus serta regulasi dalam hukum perburuhan tidak seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja buruh dan pengusaha.

Menghadapi realita tersebut peran pemerintah diperlukan untuk campur tangan dengan tujuan mewujudkan perburuan yang adil melalui peraturan perundang-undangan. Hubungan antara pengusaha dan buruh idealnya merupakan hubungan yang saling menguntungkan. Namun sering kali posisi buruh tidak seimbang dengan posisi pengusaha.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu hukum ekonomi syariah. Sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan hukum perburuhan.

Penelitian ini merupakan suatu metode penelitian yuridis normatif. Maka penelitian ini berbasis analisis terhadap norma hukum baik hukum dalam peraturan perundang undangan maupun dalam putusan putusan pengadilan.

Adapun hasil penelitian ini adalah hukum terhadap buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu menurut undang undang no 13 tentang ketenagakerjaan tidak sesuai antara hak buruh yang diberikan si pekerja maka dari itu banyak pihak buruh yang merasa dirugikan karena lemahnya hukum bagi buruh.

Tujuan dari penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif analisis yaitu untuk mengkaji hak-hak normatif buruh ketika perusahaan mengalami pailit yang dihubungkan dengan peran dan tanggung jawab seorang kurator terhadap asset perusahaan dan kaitan dengan masalah perburuhan pada perusahaan yang terkena pailit berdasarkan norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
BERITA ACARA SIDANG MUNAQSAH	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI LATIN.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
F. Sistematika Pembahasan	11

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teori	13
1. Pengertian Buruh	13
2. Sejarah Hukum Perburuhan	14
a. Periode sebelum proklamasi kemerdekaan	17
b. Periode sesudah proklamasi kemerdekaan	19
3. Serikat Buruh	21
4. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh	22
a. Defenisi perlindungan hukum	22
b. Bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap buruh.....	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	33
B. Sumber Data	33
C. Tekhnik Pengumpulan Data.....	34
D. Analisis Data	35

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH DALAM PKWT

MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG

PKWT	37
-------------------	-----------

1. Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	37
---	----

2. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum Terhadap buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003	
---	--

TentangKetenagakerjaan.....	38
-----------------------------	----

B. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam PKWT Menurut

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah	56
--	-----------

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian tentang perlindungan hukum terhadap buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu di anggap perlu, paling tidak di dasarkan pada empat alasan yaitu pertama, perjanjian kerja waktu tertentu merupakan fenomena baru yang hadir dengan tujuan awal mengisi pekerja yang memang mempunyai batasan waktu dalam pekerjaannya kedua, perjanjian kerja waktu tertentu merupakan bagian dari perubahan hukum ketenagakerjaan/perburuhan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Organisasi Perburuhan bahwa bangsa yang baru merdeka akan melaksanakan pembangunan melalui tiga tahap satu persatu yaitu inflasi, industrisasi dan kesejahteraan sosial.¹ Ketiga, penerapan aturan dari perjanjian kerja waktu tertentu melahirkan masalah baru bagi buruh dan pengusaha yaitu dalam menentukan persyaratan kategori dan kondisi seperti apa yang dapat di berlakukannya perjanjian kerja waktu tertentu. Keempat, bagaimana perlindungan buruh yang terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Perlindungan hukum terhadap buruh menurut Undang-Undang no. 13 tentang ketenagakerjaan adalah Perlindungan kerja yang dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan Hak Asasi Manusia, perlindungan fisik dan sosial

¹ Inosentius Samsul, *Perlindungan Konsumen Penerapan Tanggung Jawab Mutlak*, (Jakarta :Universitas Indonesia, 2004), hlm xi.

ekonomi melalui norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Dengan demikian dalam penulisan ini bentuk perlindungan kerja berdasarkan undang-undang no 13 tentang ketenagakerjaan tersebut antara lain : Jamsostek, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Perlindungan upah.

Kepentingan terhadap pekerja mulai diperhatikan pada saat Negara memasuki tahap Negara kesejahteraan. Sebenarnya Indonesia tidak mengalami satu persatu tahap unifikasi, industrialisasi dan Negara kesejahteraan yang memakan waktu ratusan tahun tiap tahapnya. Indonesia mengalami ketiga tahapan secara bersamaan. Pada saat yang sama melakukan unifikasi terhadap peraturan hukumnya juga melakukan industrialisasi sesuai dengan tuntutan kebutuhan zaman dan pada saat yang sama harus juga memperhatikan perlindungan terhadap konsumen, tenaga kerja, sebagaimana Negara-negara yang sudah maju. Pada periode ini Negara mulai memperhatikan antara lain kepentingan tenaga kerja kemudian tuntutan terhadap intervensi pemerintah melalui pembentukan hukum yang melindungi pihak yang lemah sangatlah kuat.²

Untuk melindungi buruh dari permasalahan perburuhan yang kompleks Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku pada saat ini yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Mengenai perlindungan bagi buruh secara umum dalam Undang-Undang tersebut diatur mengenai perlindungan terhadap

²Russel Butarbutar, *Perlindungan Hak Normatif Pekerja/Buruh Pada Perusahaan*

penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, juga perlindungan dalam hal pengupahan dan dalam hal kesejahteraan.

Namun perlindungan tersebut sebagian besar hanya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat, sedangkan bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pengaturannya diatur dalam Keputusan Menteri. Adanya pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu berawal dari adanya pekerja yang memang membutuhkan waktu tertentu (terbatas) dalam pelaksanaan pekerjaannya. Adanya interpretasi bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperjanjikan dengan tidak didasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara, melahirkan praktek, perjanjian antara buruh dengan pengusaha yang tidak sesuai dengan tujuan perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini disebabkan karena setidaknya 3 alasan, yaitu : pertama, ketidaktahuan dari salah satu atau masing-masing pihak buruh dan pengusaha. Kedua, karena kekosongan hukum. Ketiga, ada iktikad buruk dari pengusaha dan ketidaktahuan buruh juga inkonsistensi dalam pasal 56 ayat (2) dan 59 ayat (2) yang memungkinkan perjanjian kerja waktu tertentu dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Akibatnya perlindungan terhadap buruh menjadi lemah. Hal ini dapat dilihat dari berbagai indikasi. Diantaranya tidak berhak atas sejumlah tunjangan (jamsostek, asuransi kecelakaan, pensiun), uang penghargaan kerja pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), upah yang lebih rendah, tidak adanya jaminan kerja dan

jaminan pengembangan karir. Bahkan belakangan muncul fenomena adanya PHK massal dan penggantian status pekerja oleh perusahaan dari perjanjian kerja waktu tidak tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tertentu.

Disebutkan dalam pasal 159 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah yaitu karyawan yang bekerja dalam akad kerjasama-pekerjaan diperbolehkan menerima sebagian upah sebelum pekerjaannya selesai. Kemudian dalam pasal 158 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah disebutkan juga para pihak yang melakukan akad kerjasama boleh menerima uang muka, namun tidak semua perusahaan melakukan sesuai dengan pasal yang berlaku, akibatnya para buruh merasa dirinya dirugikan dan tidak mendapat perlindungan hukum yang selengkapya sesuai pasal-pasal yang berlaku untuk melindungi hak-hak buruh.³

Praktik-praktik yang menyimpang dari ketentuan Undang-Undang ini merupakan salah satu tuntutan buruh pada saat melakukan demonstrasi besar-besaran. Kondisi buruh yang memprihatinkan ditambah adanya diskriminasi perlindungan terhadap pekerja PKWT menambah keprihatinan itu. Terlepas dari tujuan pengusaha untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi juga tujuan pengusaha agar dapat menciptakan kesempatan kerja seluas-luasnya. Perlindungan hukum terhadap buruh juga harus tetap menjadi prioritas.⁴

³ PPHIM, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Edisi Revisi, Cet Ke- 1 (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 49.

⁴ Abdul R. Saliman, dkk. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), hlm.20 .

Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha. Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar para pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi reduksi pemahaman terhadap buruh sebagai pekerja dan buruh suatu profesi dan kategori sosial. Pemahaman tersebut mengakibatkan perlindungan terhadap buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi sangat lemah.

Menghadapi realita tersebut peran Pemerintah diperlukan untuk campur tangan dengan tujuan mewujudkan perburuhan yang adil melalui peraturan perundang-undangan. Hubungan antara pengusaha dan buruh idealnya merupakan hubungan yang saling menguntungkan. Namun seringkali posisi buruh tidak seimbang dengan posisi pengusaha.⁵

Ketidakseimbangan posisi tersebut diantaranya karena rendahnya pendidikan buruh sehingga tidak mengetahui hak dan kewajiban, tidak memiliki keahlian khusus serta regulasi dalam hukum perburuhan tidak seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja buruh dan pengusaha.⁶

Melihat kenyataan diatas, dituntut adanya perlindungan terhadap buruh khususnya dengan status perjanjian kerja waktu tertentu. Ditinjau dari segi perlindungan perburuhan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan perburuhan yang

⁵ Tim Kontan, Ada Apa Dengan Buruh, Majalah Kontan Vol. II/EDISI XXIII, 07-20 Mei 2006, Jakarta, 2006, hlm. 9 .

⁶Sutan Remy Sjahdeini, *Memahami Kepailitan*, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2002), hlm.22.

dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu: aspek perlindungan sosial, perlindungan ekonomis, dan perlindungan teknis.

Perlindungan sosial pada dasarnya merupakan suatu perlindungan perburuhan yang bertujuan agar buruh dihargai harkat dan martabatnya sebagai manusia. Sedangkan perlindungan ekonomis merupakan perlindungan perburuhan yang bertujuan agar buruh dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Perlindungan teknis merupakan perlindungan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko yang timbul dalam suatu hubungan kerja.⁷

Pemerintah yang bersikukuh untuk mempertahankan perjanjian kerja waktu tertentu karena memang ada pekerjaan yang memilikibatas dalam pengerjaannya. Untuk tujuan itu pemerintah menerbitkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Kepmen No. 100/MEN/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang ditandatangani pada 21 Juni 2004 dalam Kepmen itu dijelaskan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama tiga tahun. Peraturan itu juga mengatur sistem perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerja yang berhubungan dengan produk baru. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 4, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan

⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hlm. 12.

manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁸

Diharapkan dengan adanya pengaturan dalam Kepmen tersebut tidak ada lagi adagium bahwa perlindungan yang diberikan terhadap buruh merupakan hambatan masuknya investasi ke dalam Negeri padahal hambatan investasi harus diatasi secara serentak yaitu pemberantasan terhadap korupsi, birokrasi yang membuat biaya tinggi, perbaikan infrastruktur, keamanan, penegakan hukum dan perburuhan.

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktifitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran. Sehingga iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan menggunakan *system outsourcing*.

Outsourcing terdiri atas dua suku kata, yakni *out* dan *sourcing*. *Out* berarti keluar sedang *sourcing* artinya mengalihkan kerja, keputusan dan tanggung jawab pihak lain. Dalam bahasa Inggris *outsourcing* disebut dengan *contracting*

⁸ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2001), hlm. 5.

out yang artinya operasi atau pemindahan pekerjaan. Sedangkan dalam bahasa Indonesia, kata *outsourcing* lebih sering diartikan dengan kata alih daya, yakni pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membagi *outsourcing* (Alih Daya) menjadi dua bagian yaitu pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh.⁹

1. *Outsourcing*/alih daya pekerjaan (business process)

Pada *outsourcing*/alih daya jenis ini, yang diterapkan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan. Perusahaan pengguna jasa *outsourcing*/alih daya memberikan sebagian pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok kepada perusahaan lain (perusahaan pemborongan pekerjaan), sehingga dapat dikatakan ada sebuah perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima kerja.¹⁰

2. *Outsourcing*/alih daya pekerja (personel)

Pada *outsourcing* ini tidak dapat diterapkan perjanjian pemborongan kerja yang dialihkan adalah tugas tenaga kerjanya. Oleh karena itu, perjanjian yang diterapkan adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. *Outsourcing*/alih

⁹ Lihat, Uu No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

¹⁰ Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, (Yogyakarta: Universitas Atmaja, 2006,) hal. 15.

daya jenis ini biasanya dilakukan tugas pekerja pada satuan tertentu misalnya pengamanan, cleaning service¹¹

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah ?

C. Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang teridentifikasi pada penelitian ini, peneliti akan memberikan batasan masalah untuk menghindari kesalahpahaman terhadap masalah penelitian. Yang mana dengan keterbatasan kemampuan, waktu, dan dana yang dimiliki peneliti, maka dari itu perlu dilakukan batasan masalah agar pembahasan ini lebih terfokus dan terarah serta fokus pada permasalahan yang

¹¹ Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, (Yogyakarta: Universitas Atmaja, 2006,) hal. 15.

dikaji yaitu Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut KHES dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kemudian bagaimana perjanjian kerja waktu tertentu di atur dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh apakah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diuraikan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah.

E. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini diharapkan tidak hanya bersifat teoritis berupa dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya penelitian di bidang ketenagakerjaan/perburuhan tentunya, tetapi juga manfaat praktis dalam bentuk untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai perlindungan hukum terhadap buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu ditinjau dari aspek hukum Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah. Dengan demikian diharapkan buruh khususnya dalam hal ini yang terikat dalam PKWT dan

pengusaha mengetahui sekaligus terjamin hak-hak dan kewajibannya dan pada gilirannya buruh serta pengusaha dapat saling merasakan kesejahteraan.

Selain itu juga penelitian ini diharapkan bermanfaat memberikan masukan kepada pembuat peraturan dalam hal ini Pemerintah agar Hukum Ketenagakerjaan/perburuhan itu seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pihak buruh dan pengusaha.

F. Sistematika pembahasan

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Hal ini dimaksud untuk mempermudah pembahasan dan mudah dipahami. Oleh karena itu penulis mengklasifikasikan permasalahan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN yang berisi latar belakang masalah yaitu perlindungan hukum terhadap buruh menurut pasal 159 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian penelitian.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN menguraikan tentang kajian teori seperti teori hukum perburuhan (pengertian buruh, sejarah buruh) perlindungan hukum terhadap buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN menguraikan mengenai jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV membahas tentang gambaran objek penelitian yaitu bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu

berdasarkan Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu menurut undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Kemudian bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh menurut pasal 159 KHES.

BAB V merupakan BAB penutup dari keseluruhan isi skripsi yang memuat kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah disertai dengan saran-saran kemudian dilengkapi dengan literatur.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teori

1. Pengertian Buruh

Pada dasarnya, buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tetapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.¹

Pada jaman foedal atau jaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli tukang dan lain-lain. Orang-orang ini dalam pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang biasa duduk dimeja disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia istilah buruh

¹ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009), hlm. 5.

diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa.²

Buruh merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian maupun bulanan tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³ Menurut Eeng Ahman dan Epi Indriani bahwa Tenaga Kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja. Alam.S mengatakan bahwa Tenaga Buruh adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk Negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di Negara-negara maju tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.⁴

2. Sejarah Hukum Perburuhan

Pada zaman ekonomi liberal, hubungan buruh sewa dimasukkan ke dalam hubungan kontrak yang bersifat wajib dan berkembang menjadi rincian baku dalam hukum perdata. Pada abad ke-19, kaum pekerja semakin memberikan tekanan kepada negara hukum (Britania Raya, Perancis, Jerman), maka

² Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja: Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 19-20.

³ Lihat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, BAB 1 Pasal 1

⁴ <http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/pengertian-buruh.html/m=1> didownload pada tanggal 22 November 2017, pukul 15.00 WIB.

diadopsilah hukum mengenai perburuhan dan hubungan perburuhan. Setelah Perang Dunia Pertama, hak-hak para buruh diatur oleh hukum, di mana perwakilan para buruh dan serikat dagang mengambil bagian. Pada awal abad ke-20, pihak-pihak yang memberi kontrak bebas menentukan pasal-pasal kontrak. Perbedaan yang besar dalam kekuasaan, yang seringkali ada di antara pemberi kerja dan penerima kerja di dalam konteks industrial. Secara bertahap, kebebasan kontraktual dari pihak-pihak yang berkepentingan kemudian dibatasi oleh hukum. Pada tahun 1919, Organisasi Buruh Internasional didirikan⁵

Setelah perang dunia kedua, diaturlah perlindungan buruh dan keikutsertaannya dalam pengelolaan entitas ekonomi. Pada awal abad ke-21, terdapat sedikit kebebasan kontrak, dan para pekerja/buruh menikmati perlindungan berjangkauan luas, misalnya dalam hal perlindungan dari pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial, kecelakaan kerja, dst. Perkembangan ini telah menjadi faktor penting dalam hal pemerataan kesejahteraan.⁶

Hukum perburuhan telah menjadi produk hukum sejak zaman dahulu. Dalam hukum Romawi, kontrak jasa (*locatio conductio operarum*) hanya menjadi peran sub-ordinat, karena begitu luasnya perbudakan. Di Jerman Zaman pertengahan. Hubungan pekerjaan seringkali melibatkan urusan pribadi. Meskipun kerja berskala kecil di beberapa bagian dunia telah hadir, pada kedua abad ke-18 dipandang sebagai permulaan sejarah perburuhan. Pada zaman itu sebagian besar

⁵ D.N. Aidit, *Sejarah Gerakan Buruh Indonesia*, (Jakarta: Jajasan Pembaruan, 1952), hlm. 12.

⁶ Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja* (Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1999), hlm.18 .

populasi Eropa berkembang menjadi kaum yang bergantung pada para pekerja (proletariat) dan pertanyaan sosial (pauperisme) muncul ke permukaan.⁷ Keluhan sosial industrialisasi pada abad ke-19 juga dipandang sebagai hasil dari otonomi-pribadi meskipun adanya ketidakseimbangan kekuasaan pihak-pihak yang menjalin kontrak. Pengembangan hak buruh dimulai di Inggris pada tahun 1833 dengan adanya hukum mengenai pabrik. Mereka membatasi masa kerja bagi anak-anak antara 9 sampai 13 tahun untuk bekerja maksimal selama delapan jam, dan anak-anak antara 14 sampai 18 tahun untuk bekerja maksimal selama 12 jam. Anak-anak di bawah umur 9 tahun harus bersekolah.

Pasca reformasi, hukum perburuhan mengalami perubahan luar biasa baik secara regulatif, politik, maupun ideologis, bahkan ekonomi global. Proses industrialisasi sebagai bagian dari gerak historis ekonomi politik suatu bangsa dalam perkembangannya mulai menuai momentumnya. Hukum perburuhan, setidaknya menjadi peredam konflik kepentingan antara pekerja dan pengusaha sekaligus.

Sebagai peredam konflik, tentu ia tidak bisa diharapkan maksimal. Faktanya, berbagai hak normatif perburuhan yang mestinya tidak perlu lagi jadi perdebatan, namun kenyataannya Undang-undang memberi peluang besar untuk memperselisihkan hak-hak normatif tersebut. Memang undang-undang perburuhan juga mengatur aturan pidananya namun hal tersebut masih dirasa sulit oleh

⁷<http://artikelterkait.com/situs-perburuhan-hukum-perburuhan-di-Indonesia>, didownload pada tanggal 9 November 2017, pukul 15.25 WIB.

penegak hukumnya. Di samping seabrek kelemahan lain yang ke depan mesti segera dicarikan jalan keluarnya. Masa Orde baru yang dipimpin oleh Presiden Soeharto benar-benar membatasi gerakan serikat buruh dan serikat pekerja. Saat itu organisasi buruh dibatasi hanya satu organisasi, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Pola penyelesaian hubungan industrial pun dianggap tidak adil dan cenderung represif. Oknum militer saat itu, misalnya, terlibat langsung bahkan diberikan wewenang untuk turut serta menjadi bagian dari pola penyelesaian hubungan industrial.⁸

a. Periode sebelum proklamasi kemerdekaan

Periode sebelum kemerdekaan diwarnai dengan masa-masa yang suram bagi riwayat Hukum Perburuhan yakni zaman perbudakan, rodi dan poenale sanksi. Perbudakan ialah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya, ia hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya.⁹ Terjadinya perbudakan pada waktu itu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis saat itu cukup banyak yang

⁸https://id.wikipedia.org/wiki/Hukum_perburuhan?Veaction=edit§ion=5&download pada tanggal 2 November 2017, pukul 16.00 WIB.

⁹Sehat Damanik, *Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta : DSS Publishing, 2006), hal. 6-7.

disebabkan rendahnya kualitas sumber daya manusia, dan inilah yang mendorong perbudakan tumbuh subur.¹⁰

Selain perbudakan dikenal juga istilah perhambaan dan peruluran. Perhambaan terjadi bila seseorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorang pemberi gadai. Pemberi gadai mendapatkan hak untuk meminta dari orang yang digadaikan agar melakukan pekerjaan untuk dirinya sampai uang pinjamannya lunas. Pekerjaan yang dilakukan bukan untuk mencicil utang pokok tapi untuk kepentingan pembayaran bunga. Pelururan adalah keterikatan seseorang untuk menanam tanaman tertentu pada kebun/ladang dan harus dijual hasilnya kepada Kompeni. Selama mengerjakan kebun/ladang tersebut ia dianggap sebagai pemiliknya, sedangkan bila meninggalkannya maka ia kehilangan hak atas kebun tersebut. Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan diluar batas perikemanusiaan.

Pada kerajaan-kerajaan di Jawa rodi dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, serta kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan dan sebagainya. Gambaran di atas menunjukkan bahwa riwayat timbulnya hubungan perburuhan itu dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh orang maupun penguasa pada saat itu. Para buak/pekerja tidak diberikan hak

¹⁰Ibid, Hlm. 8.

apapun yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk mentaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak/pekerja hanya dijadikan barang atau obyek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia. Dalam hukum perburuhan dikenal adanya pancakrida Hukum Perburuhan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai yakni:

- 1) Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan, penghambaan.
- 2) Pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa.
- 3) Pembebasan buruh Indonesia dari poenale sanksi.
- 4) Pembebasan buruh Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan.

Memberikan posisi yang seimbang antara buruh dan pengusaha. Krida kesatu sampai dengan krida ketiga secara yuridis sudah lenyap bersamaan dengan dicituskannya Proklamasi Kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945.¹¹

b. Periode sesudah proklamasi kemerdekaan

Membebaskan buruh dari takut kehilangan pekerjaan, maupun krida kelima memberi posisi yang seimbang antara buruh dan pengusaha ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu:

- 1) Pemberdayaan serikat buruh khususnya ditingkat unit/perusahaan khususnya dengan memberikan pemahaman terhadap aturan perburuhan/ketenagakerjaan yang ada karena organisasi pekerja ini terletak digaris depan yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama dengan pihak perusahaan

¹¹Ibid, Hlm. 11.

- 2) Pemberdaya buruh dan pengusaha perlu diberdayakan sehingga mengetahui hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum termasuk penyadaran pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingannya, karena itu tidak ada pilihan lain untuk meningkatkan (*bergaining positionnya*) kecuali dengan memperkuat organisasi buruh
- 3) Penegakan hukum (*law enforcement*) Penegakan hukum sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (*doelmatigheid*) dari aturan itu, tanpa penegakan hukum yang tegas maka aturan normatif tersebut tidak akan berarti, lebih-lebih dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang didalamnya terdiri dari dua subyek hukum yang berbeda secara sosial ekonomi¹²

Hukum perburuhan muncul bersama dengan perkembangan Revolusi Industri di Inggris sejalan dengan perkembangan hubungan antara buruh dan pengusaha dari industri skala kecil hingga ke industri berskala besar. Buruh memperbaiki kondisi kerja dan hak untuk berserikat sedangkan pengusaha mencari buruh yang lebih mudah dikendalikan, fleksibel dan murah. Oleh karena itu hukum perburuhan Negara adalah produk dari perjuangan beberapa kekuatan sosial yang ada.¹³

¹²Candra Soewondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Elok Media Kompetinso, 2003), hlm. 2.

¹³Ibid, hlm. 3

Pada tahun 1802, sebuah Undang-undang perburuhan disahkan, Undang-undang kesihatan dan moral pekerja magang ini adalah hukum perburuhan pertama dalam upaya melindungi tenaga kerja meskipun sederhana. Hukum ini membatasi jam kerja menjadi 12 jam per hari dan menghapuskan jam kerja malam bagi anak. Hukum ini mensyaratkan adanya penyediaan pendidikan dasar dan pakaian serta tempat tinggal yang layak bagi pekerja anak.

3. Serikat Buruh

Serikat buruh ialah organisasi buruh yang bergabung bersama untuk mencapai tujuan umum di bidang seperti upah, jam dan kondisi kerja. Melalui kepemimpinannya, serikat pekerja bertawar-menawar dengan majikan atas nama anggota serikat (anggota orang kebanyakan) dan merundingkan kontrak buruh (perundingan kolektif) dengan majikan. Hal ini dapat termasuk perundingan upah, aturan kerja, prosedur keluhan, aturan tentang penyewaan, pemecatan, dan promosi buruh, keuntungan, keamanan dan kebijakan tempat kerja.

Berdasarkan ketentuan umum pasal 1 Undang-undang Tenaga Kerja tahun 2003 no 17, serikat buruh/serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Sesuai dengan pasal 102 UU Tenaga Kerja tahun 2003, dalam melaksanakan hubungan industrial, buruh dan serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan

pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Adapun hak-hak serikat buruh antara lain :

1. Melakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama dengan pihak manajemen
2. Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di dewan dan lembaga perburuhan
3. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan buruh.
4. Mengadakan kegiatan perburuhan selama tidak bertentangan dengan ketentuan hukum perundang-undangan yang berlaku¹⁴

B. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh

A. Defenisi perlindungan hukum

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.

¹⁴ Indah budiarti, *serikat pekerja* (Jakarta: Bayu media, 2008), hlm. 56.

Perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun Indonesia telah mengakui adanya hak-hak atas pekerjaan yang layak dalam UUD 1945, yang kemudian diikuti oleh hak-hak buruh, seperti kelayakan kerja, keselamatan kerja, standar pengupahan layak bagi buruh dan keluarganya, kebebasan berserikat, dan jaminan sosial tenaga kerja, yang diatur secara khusus dalam undang-undang Nomor 39. Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Hak-hak buruh juga diatur dalam pasal 6, 7, dan 8 Konvenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang telah di ratifikasi 1 Oktober 2005 menjadi Undang-undang No. 11 Tahun 2005.¹⁵

¹⁵Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ui Pers, 1984), hlm. 133.

Keberadaan buruh yang selalu mendapat perlakuan tidak adil sehingga membutuhkan perlindungan hukum dan Hak Asasi Manusia. Hak Asasi Manusia sendiri dewasa ini dianggap sebagai etika politik modern dengan gagasan inti adanya tuntutan moral yang menyangkut bagaimana manusia wajib memperlakukan manusia, sehingga secara potensial amat kuat untuk dilindungi orang dan kelompok yang lemah terhadap kewenangan mereka yang kuat karena kedudukan, usia, status dan lainnya.

Menurut Saparinah Sadli defenisi hak asasi manusia yang dianut dalam piagam hak asasi manusia secara kodrati universal dan abadi sebagai anugrah Tuhan Yang Maha Esa, meliputi hak untuk hidup, hak berkeluarga, hak mengembangkan diri hak keamanan dan hak kesejatraan, yang oleh karena itu tidak boleh diabaikan atau dirampas oleh siapapun.¹⁶

Sedangkan Pasal 1 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mendefenisikan hak asasi manusia sebagai seperangkat hak yang melekat pada hakekat keberadaan manusia sebagai mahluk Tuhan Yang Maha Esa, dan merupakan anugrahnya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara, Hukum, Pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Selanjutnya

¹⁶ Saprinah Sadli, dalam Barzah Latupono, "*Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak*," dalam *Jurnal Sasi*, Volume 17, No. 3, Desember 2017 hlm. 66.

Hak Asasi Manusia yang dituangkan dalam ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 terdapat dalam pasal 28. Dalam Pasal 28 A Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”.

Pasal 28 D Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Ayat (2) menyebutkan bahwa Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal 28 G Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa (1) Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat dan harta benda yang dibawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi. (2) Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain.

Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

Hak adalah kepentingan yang dilindungi, sedangkan kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi. Kepentingan pada hakekatnya, mengandung kekuasaan yang dijamin dan dilindungi oleh

hukum dalam melaksanakannya apa yang dinamakan hak itu sah, karena dilindungi hukum.¹⁷

Pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia yang dijadikan sebagai unsur utama negara hukum merupakan jabaran dari konstitusi, bahwa negara ini berdasarkan atas hukum dan tidak berdasarkan atas kekuasaan maka perlindungan merupakan jaminan kalau harkat dan martabat manusia memperoleh tempat yang layak di depan hukum dan pemerintah.

Menurut Eggy Sudjana secara umum penyebab lemahnya kondisi buruh di Indonesia antaranya yakni:

- a. Lemahnya posisi tawar tenaga kerja berhadapan dengan pemilik perusahaan atau industri karena keahlian dan tingkat pendidikan yang rendah.
- b. Kebijakan pemerintah yang kurang responsitif dan akomodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dimasyarakat.¹⁸

B. Bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap buruh

Dilihat dari sudut pandang ilmu hukum, masalah yang menyangkut dengan Hak Asasi Manusia yang tidak boleh dilanggar, sudah merupakan bagian dari hukum positif di Indonesia. Meskipun Undang-Undang Dasar 1945 tidak mengatur secara lengkap tentang Hak-hak Asasi Manusia akan tetapi hak untuk hidup, hak persamaan dalam hukum, kebebasan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan

¹⁷ Sudikno Mertokusuma, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 1996), hlm. 41.

¹⁸Eggy Sudjana, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005), hlm.2-3.

pikiran dan pendapat telah dijamin dalam konstitusi. Di samping itu sebagai anggota PBB Indonesia terikat deklarasi universal Hak Asasi Manusia. Meskipun Indonesia belum meratifikasi konvensi hak sipil dan politik, tidak berarti Indonesia boleh melanggar Hak-hak Asasi tersebut karena konvensi ini telah menjadi *International Customary Law* dimana Indonesia mempunyai kewajiban moral untuk menghormati dan melindunginya.¹⁹

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan Hak Asasi Manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Dengan demikian dalam penulisan ini bentuk perlindungan kerja tersebut antara lain :

a. Jamsostek

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagaipengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, besalin, hari tua dan meninggal dunia.

¹⁹Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), hlm. 139.

b. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap buruh agar terhindar dari bahaya yang dapat ditimbulkan alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Kesehatan kerja bermaksud melindungi buruh dari kejadian hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal buruh melakukan pekerjaannya.

Bagi buruh adanya jaminan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.

c. Perlindungan upah

Dampak langsung yang dialami pekerja atas status sebagai pekerja kontrak adalah soal upah. Ada kecenderungan menurunnya besaran upah saat pekerja menjadi pekerja kontrak. Hal ini mengakibatkan diskriminasi upah antara pekerja tetap. 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 (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja kepada pekerja/buruh. Jika melakukan pelanggaran maka akan dikenakan sanksi, baik sanksi pidana atau sanksi administratif. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur akibat hukum bagi pelanggar (pekerja dan pengusaha) yang tidak mentaati peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Bentuk akibat hukum yang dapat dikenakan bagi yang melanggar ketentuan tersebut terdiri atas dua (2) macam yaitu:

- a. Ketentuan Pidana diatur dalam Pasal 183 sampai dengan Pasal 189 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; dan
- b. Sanksi Administratif diatur dalam Pasal 190.²⁰

C. Batasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam tulisan ini berikut dijelaskan defenisi operasional dari istilah-istilah yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
- b. Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

²⁰Ibid, hlm. 140.

c. Pengusaha adalah :

- 1) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 - 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 - 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 - 4) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.²¹
- d. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha.
- e. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- f. Kesejahteraan buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar

²¹Pasal 1 Butir 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

D. Kajian Terdahulu

Penelitian ini merupakan penelitian asli karena belum ada penelitian secara khusus yang membahas tentang judul skripsi peneliti. Akan tetapi terdapat kemiripan dengan beberapa karya ilmiah lain namun tidak sama. Melalui penelusuran media Internet, adapun skripsi yang membahas mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Menurut Pasal 159 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum ada yang membahas sama sekali. Untuk jelasnya penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya dapat dilihat dibawah ini sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fajrin Fane, tahun 2008, dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Permasalahan yang akan diteliti adalah melihat perlindungan terhadap buruh khususnya dengan status PKWT. Ditinjau dari segi perlindungan perburuhan, Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah diharapkan dapat memberikan perlindungan perburuhan yang dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu: aspek perlindungan social, perlindungan ekonomis, dan perlindungan tekniskonstruksi.

2. Hak Buruh Atas Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak (kajian HAM)

Permasalahan pokoknya adalah perbedaan kedudukan hukum dan ekonomi yang terkait pembayaran dalam kepailitan antara kreditor dan buruh. Bagi kreditor separatis, pembayaran dalam kepailitan dijamin pelunasannya dengan hipotek, agunan, fidusia, gadai dan hak tanggungan. Bagi buruhselaku kreditor preferen khusus kedudukannya berada dibawah kreditor separatis, sehingga jikalau harta debitor telah dijadikan agunan dan dikuasai oleh para kreditor separatis, hal tersebut dapat berakibat buruh tidak memperoleh apapun. Hal ini sering bertentangan dengan perlindungan atas hak-hak buruh yang telah dijamin dalam UUD 1945, yaitu kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama karena buruh sebagai pekerja berhak untuk mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dari pekerjaan yang telah dilakukannya yang mendukung haknya untuk hidup.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian tentang perlindungan hukum terhadap buruh dalam PKWT berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini merupakan suatu metode penelitian yuridis normatif. Sebagai suatu penelitian yuridis normatif maka penelitian ini berbasis analisis terhadap Norma hukum baik hukum dalam aturan perundang-undangan maupun dalam putusan-putusan pengadilan.

Logika keilmuan dalam penelitian normatif dibangun berdasarkan prinsip ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hukum normatif, yaitu ilmu hukum yang objeknya hukum itu sendiri. Dengan demikian objek yang dianalisis adalah norma hukum baik dalam peraturan perundang-undangan maupun yang sudah konkrit telah ditetapkan oleh Hakim dalam kasus-kasus yang diputuskan dipengadilan.¹

B. Sumber Data

Karena penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif maka upaya untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan data sekunder baik yang bersifat bahan hukum primer, sekunder maupun tersier seperti doktrin-doktrin dan perundang-undangan atau kaidah hukum yang berkaitan dengan penelitian ini.

¹ Jhonny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2006), hlm. 57.

Didalam penelitian hukum, data sekunder yang memiliki kekuatan mengikat ke dalam, dan dibedakan dalam:

1. Bahan Hukum Primer yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 159 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-101/MEN/2004 Tentang Pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Putusan Pengadilan, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.
2. Bahan Hukum Sekunder yaitu kumpulan artiekl/tulisan jurnal kajian perburuhan dan analisis sosial, makalah-makalah, media internet.
3. Bahan hukum tersier, yakni bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya: kamus-kamus (hukum) maka kepustakaan yang dicari dan dipilih harus relevan dan mutakhir.²

C. Tekhnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan meliputi tekhnik pengumpulan data secara studi kepustakaan (*library research*) dilakukan dengan menelaah KHES (Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah), sebagai suatu tekhnis pengumpulan data dengan memanfaatkan berbagai literatur atau studi dokumen dan tekhnik pendukung lainnya seperti studi kepustakaan dilakukan di perpustakaan Institut

²Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 113-114

Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, serta buku-buku dan bahan-bahan lainnya yang menjadi sumber data yang relevan sesuai dengan permasalahan yang diteliti untuk mendapatkan kejelasan konsep dari penelitian.³

D. Analisis data

Analisis data merupakan analisis terhadap data yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti melalui perangkat metodologi tertentu. Menganalisis data merupakan suatu langkah yang sangat kritis dalam penelitian. Peneliti harus memastikan pola analisis mana yang akan digunakannya. Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka akan dilakukan analisis data atau pengolahan data. Penelitian ini Deskriptif bahwasanya penulis memberikan paparan secara sistematis dan logis serta kemudian menganalisisnya.

Penelitian ini bersifat deskriptif-analisis, yaitu menelaah norma-norma yang ada dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES), aturan-aturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta buku-buku yang ada kaitannya dengan Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, titik berat penelitian ini bertujuan pada penelitian kepustakaan yang akan lebih banyak mengkaji dan meneliti.

³Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 196.

Data dari hasil penelitian di analisis secara kualitatif, artinya data-data yang ada dianalisis dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan hukum ketenagakerjaan
2. Mencari doktrin, asas-asas atau prinsip ilmu hukum dalam perundang-undangan
3. Membuat kategori dari bahan-bahan yang dikumpulkan dari konsep-konsep yang lebih utama
4. Mencari hubungan antara kategori-kategori tersebut dan menjelaskan hubungannya antara satu dengan yang lain. Setelah dilakukan analisis dari langkah-langkah yang dilakukan di atas maka ditarik kesimpulan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam PKWT Menurut Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan.

1. Buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu

Dalam Undang-undang ketenagakerjaan, secara hukum dikenal dua macam pekerja yaitu buruh kontrak dan buruh tetap, buruh kontrak diartikan secara hukum adalah buruh dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kalimat lain buruh yang hanya untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum pekerja kontrak sering disebut sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Buruh merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian maupun bulanan tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui. Menurut UU 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaannya menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Ada beberapa macam buruh, diantaranya adalah :

- a. Buruh harian, buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja.
- b. Buruh kasar, buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian dibidang tertentu.

- c. Buruh musiman buruh yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu (buruh tebang tebu).
- d. Buruh pabrik buruh yang bekerja di pabrik-pabrik.
- e. Buruh tambang buruh yang bekerja di pertambangan.
- f. Buruh tani buruh yang menerima upah dng bekerja di kebun atau di sawah orang lain
- g. Buruh terampil buruh yang mempunyai keterampilan di bidang tertentu.
- h. Buruh terlatih buruh yang sudah dilatih untuk keterampilan tertentu.

2. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum Terhadap buruh Dalam PKWT Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasionalnya. Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong-royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada dasarnya program ini menekankan pada

perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh sebab itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Hubungan kerja sama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam *outsourcing* dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh. Perjanjian dalam *outsourcing* harus memenuhi ketentuan dari UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam penyediaan jasa pekerja, ada dua tahapan perjanjian yang dilalui, yaitu perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, dan perjanjian yang dibuat oleh kedua perusahaan secara tertulis.

Perjanjian kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerja sama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa *outsourcing* hendak mengakhiri kerja samanya dengan perusahaan *outsourcing*, maka pada waktu bersamaan berakhir kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan *outsourcing*.¹

a. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

¹ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta : DSS Publishing, 2006), hal. 6-7

Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek mengenai hak buruh atas jaminan sosial menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jamsostek. Dengan demikian undang-undang ini tidak mengeksklusifkan status pekerja tertentu saja yang dapat disertakan dalam program jamsostek, termasuk pekerja yang terikat PKWT maupun PKWTT juga. Semakin meningkatnya peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan sering kali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, dengan demikian perlu upaya perlindungan tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja yang diperlukan baik yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dilakukan melalui jamsostek. Karena melalui program ini diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja yang diperlukan baik yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dilakukan melalui jamsostek. Karena melalui program ini diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.² Jamsostek menanggulangi resiko-resiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan membantu

² Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 114.

meningkatkan produktivitas kerja. Ketenangan kerja dapat tercipta karena jamsostek mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko sosial ekonomi tersebut. Selain itu, jamsostek diselenggarakan dengan metode pendanaan akan memupuk dana yang akan menunjang pembiayaan pembangunan nasional.³

Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.⁴Jamsostek adalah upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada di lingkungan perusahaan dalam hal penyelamatan, perlindungan sehubungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga Kerja dan Perusahaan). Sedangkan pengertian yang diungkapkan oleh Iman Soepomo, kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.⁵

³ Ibid

⁴Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Jamsostek yang menyatakan bahwa Jaminan social adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak

⁵ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1981), hlm, 136.

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa program jamsostek merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian, karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan atau pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu. Maka dapat ditarik kesimpulan, jaminan sosial mempunyai beberapa aspek, antara lain:⁶

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat dimana mereka bekerja;
3. Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang;
4. Menciptakan ketenagakerjaan, karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko-resiko kerja dan upaya pemeliharaan terhadap tenaga kerja;
5. Dengan adanya jamsostek akan menciptakan ketenagakerjaan yang pada akhirnya akan mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko ekonomi.

⁶ Ibid

Kebijaksanaan tenaga kerja di bidang jaminan sosial mempunyai keselarasan dengan pembangunan nasional sebagai pengalaman Pancasila yaitu dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur dan merata baik materil dan spiritual. Sementara kita ketahui bahwa pembangunan itu bersifat dinamis, dimana sangat besar pengaruhnya didalam kehidupan manusia, kegiatan usaha semakin meningkat dan tidak terlepas pula dari resiko yang akan menimpa mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu penanganan secara serius terhadap perlindungan tenaga kerja.

Keberadaan jamsostek sebagai upaya perlindungan hidup tenaga kerja di suatu perusahaan sangat besar manfaatnya, Oleh sebab itu sebagai langkah untuk menjamin hidup tenaga kerja, perusahaan sangat memasukkan tenaga kerja dalam program jamsostek yang dikelola oleh PT Jamsostek itu sendiri.

Perlunya jamsostek di suatu perusahaan karena perusahaan yang memasukkan tenaga kerjanya dalam program jamsostek adalah perusahaan yang telah bijaksana pemikirannya dan telah bertindak:⁷

1. Melindungi para buruh/tenaga kerja sedemikian rupa dalam menghadapi kecelakaan kerja yang mungkin saja terjadi, baik karena adanya mutakhir

⁷Y. W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hlm.

maupun karena penetapan tenaga kerja pada proyek-proyek di luar daerah dalam rangka menunjang pembangunan.

2. Mendidik para buruhnya supaya berhemat atau menabung yang dapat menikmatinya apabila sewaktu-waktu terjadi suatu kejadian yang harus dihadapi buruh beserta keluarganya.
3. Melindungi perusahaan dari kerusakan kemungkinan berjumlah sangat besar, karena terjadinya musibah yang menimpa beberapa karyawan, dimana setiap kecelakaan atau musibah sama sekali tidak diharapkan.
4. Memberikan ketenangan kerja kepada seluruh buruh/tenaga kerja beserta keluarganya, karena terjadinya kecelakaan yang sama sekali yang tidak diharapkan, mereka telah berhak memperoleh jaminan yang layak yang tidak perlu sulit-sulit mengurusnya.

Program jamsostek dibiayai dari, oleh dan untuk peserta. Dengan pengumpulan dana dari jumlah yang relatif kecil terkumpul dan yang memberikan perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan pada pesertanya. Dalam sistem jamsostek berlaku prinsip gotong-royong dalam arti kerja sama antara yang mampu dan kurang mampu, antara yang berusia tua dan yang berusia muda, antara yang sehat dan yang sakit. Dengan demikian jamsostek salah satu wujud dari pemerataan pembangunan, bagi para peserta jamsostek juga.

Menciptakan kemandirian, dalam arti tidak menggantungkan diri pada orang lain dalam menghadapi resiko kehidupan. Dengan jamsostek, pesertanya tidak perlu menggantungkan diri pada orang lain pada saat pesertanya menjadi tua dan

tidak mampu bekerja. Demikian juga peserta tidak perlu belas kasihan orang lain pada saat membutuhkan biaya untuk perawatan sewaktu menderita sakit atau mengalami kecelakaan. Tidak tergantung pada orang lain ini merupakan manifestasi kemandirian yang menempatkan harga diri manusia pada tingkat yang setinggi-tingginya.

Program jamsostek merupakan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977. Secara yuridis penyelenggaraan program jamsostek dimaksudkan sebagai pelaksanaan Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (sekarang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Adapun dasar hukum pelaksanaan program jamsostek ialah :

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- b. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program jamsostek;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program jamsostek;
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2000 Tentang Perubahan Atas Peraturan

- f. Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program jamsostek
- g. sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998;
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2002 Tentang Perubahan Ketiga Atas
- i. Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005 Tentang Perubahan Keempat Atas
- j. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja;
- k. Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-03/MEN/1993 Tentang Penyelenggaraan Program jamsostek;
- l. Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-04/MEN/1993 Tentang jaminan Kecelakaan Kerja.

Ada beberapa hal penting yang berkenaan dengan pelaksanaan program jamsostek, antara lain sebagai berikut:

- a. Setiap Tenaga Kerja berhak atas jamsostek (Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
- b. Setiap perusahaan wajib melaksanakan program jamsostek bagi tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan berdasarkan hubungan kerja (Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
- c. Setiap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja (Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);

- d. Yang termasuk tenaga kerja dalam program jamsostek Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992) ialah:
- a) Peserta magang atau siswa/murid yang bekerja di perusahaan, baik menerima upah atau tidak
 - b) Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
 - c) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.
- e. Setiap tenaga kerja yang menderita penyakit akibat hubungan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja, baik selama atau setelah hubungan kerja (Pasal 2 Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993);
- f. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian (Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
- g. Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas Jaminan Hari Tua, karena factor usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun, cacat total tetap atau beberapa alasan lainnya (Pasal 14 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
- h. Tenaga kerja dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) (Pasal 16 Undang-Undang nomor 3 Tahun 1992);
- i. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung oleh pengusaha. (Pasal 20 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992), sedangkan Iuran Jaminan Hari Tua ditanggung oleh

pengusaha dan tenaga kerja Pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);

b. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Kesehatan merupakan nikmat dari Tuhan Yang Maha Esa dan Hak Asasi Manusia yang tidak ternilai harganya. Oleh karena itu, setiap manusia ingin mendapatkan kesehatan tersebut dan menjaganya semaksimal mungkin agar terhindar dari penyakit yang selalu mengganggu aktivitas manusia itu sendiri. Menurut Iman Soepomo, kesehatan kerja adalah “Aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaaan dalam seseorang itu melakukan atau karena ia itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja”. “Tujuan norma-norma kesehatan kerja ini ialah memungkinkan buruh itu mengenyam dan memperkembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, sebagai wanita yang merupakan ibu dan calon ibu, sebagai calon muda dan anak yang masih harus mengemban jasmani dan rohaninya”⁸.

Menurut Suma'mur dalam bukunya yang berjudul “Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan”, keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian

⁸Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja, Perlindungan Kerja*, (Jakarta: Pradnya Paramitha, 1981), hlm. 7.

dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan”.⁹

Dalam bukunya yang lain berjudul “Higene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja”, Suma'mur memberikan pengertian kesehatan kerja adalah Spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik atau mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit/gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum”.¹⁰

Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja maupun orang lain yang berada di tempat kerja serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja dalam keadaan aman, perlu penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (Sistem Manajemen K3).

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/19996, yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur

⁹Suma'mur, *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1985), hlm. 1.

¹⁰Suma'mur, *Higene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Gunung Agung, 1980), hlm. 1.

organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses an sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.¹¹

Tujuan dan sasaran sistem manajemen K3 adalah menciptakan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.¹²

Sejalan dengan upaya untuk melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, khususnya Pasal 2 ayat (4) yang telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005 Tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, maka perusahaan dapat menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat lebih baik dari paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar.

Dengan mempertimbangkan hal ini, perusahaan yang bersangkutan tidak diwajibkan untuk ikut dalam pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan badan

¹¹ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Op.Cit*

¹² Ibid

penyelenggara. Penanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja adalah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja. Pengawasan atas pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yaitu:

- a. Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja;
- b. Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja.

Perusahaan yang bermaksud menyelenggarakan sendiri pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dapat melakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan sendiri atau bekerja sama dengan fasilitas Pelaksana Pelayanan Kesehatan (PPK);
- b. Bekerja sama dengan badan yang menyelenggarakan pemeliharaan kesehatan;
- c. Secara bersama-sama dengan perusahaan lain menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan.

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani pengusaha atau pengurus yang memuat keseluruhan visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara

menyeluruh yang bersifat umum dan operasional. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dibuat melalui proses konsultasi antara pengurus dan wakil tenaga kerja yang selanjutnya harus dijelaskan dan disebarluaskan kepada seluruh tenaga kerja, pemasok dan pelanggan. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja bersifat dinamik dan selalu ditinjau ulang dalam rangka peningkatan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja. Beberapa peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/1981 Tentang Kewajiban Melaporkan Penyakit Akibat Kerja;
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1983 Tentang Instalasi Alam Kebakaran Otomatik;
- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1978 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Penerbangan dan Pengangkutan Kayu;
- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1980 Tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja;
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1984 Tentang Pengawasan Terpadu Bidang Ketenagakerjaan.

Sama halnya dengan pekerja yang mempunyai status tetap maka pekerja kontrak juga mempunyai hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan yang diberikan kepada pekerja kontrak haruslah sesuai dengan apa yang diterima oleh pekerja tetap yang melakukan jenis pekerjaan yang sama. Artinya dalam melakukan pekerjaannya maka pekerja kontrak wajib mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerjanya. Para pekerja kontrak juga cenderung melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerja tetap.

c. Perlindungan Upah

Sebenarnya pemerintah Indonesia telah menetapkan gaji minimum (UMR) untuk para buruh. Hanya saja para buruh tak pernah menyadari hal tersebut. Bayangkan jika gaji buruh naik, apa mungkin pimpinan mau menerima gaji yang selisihnya tidak jauh berbeda dengan para buruh. Banyaknya jumlah buruh dan pimpinan tidak memungkinkan perusahaan sanggup menggaji para buruh yang sangat banyak sesuai dengan UMR yang telah ditetapkan pemerintah. Disamping itu, jika barang yang diproduksi perusahaan tersebut dijual murah pasti perusahaan mengalami kebangkrutan. Dari kondisi diatas bisa ditarik satu perpektif yang menjembatani hubungan antara buruh dan pimpinan perusahaan. Bahwa selalu ada hukum rimba dalam setiap sistem stratifikasi di Indonesia, tidak terkecuali dalam dunia bisnis.

Dampak langsung yang dialami pekerja atas status sebagai pekerja kontrak adalah soal upah. Ada kecenderungan menurunnya besaran upah saat pekerja menjadi pekerja kontrak. Hal ini mengakibatkan diskriminasi upah antara pekerja

tetap. 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 (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981). Dari penjelasan dua (2) peraturan perundang-undangan di atas, maka upah diberikan dalam bentuk uang, namun secara normatif masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau peraturan perundang undangan, dengan batasan nilainya tidak boleh lebih dari 25 % (dua puluh lima persen) dari upah yang seharusnya diterima (Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981). Sesuai Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER- 01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum, yaitu upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Berdasarkan Peraturan Menteri Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999

jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-226/ME/2000, jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi:

- a. Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh Kabupaten/Kota dalam (satu) wilayah provinsi;
- b. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota.

Di samping itu, upah minimum berdasarkan Kelompok Lapangan Usaha Indonesia (KLUI) disebut Upah Minimum Sektoral, yang terbagi menjadi Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).

Berdasarkan Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999, penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan:

- a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
- b. Indeks Harga Konsumen (IHK);
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja;
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Adapun dasar hukum perlindungan upah adalah antara lain:

- a. Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 Tentang Persetujuan Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 100 mengenai Pengupahan Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya;

- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah;
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 Tentang Upah
- e. Minimum jo. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
- f. Nomor KEP-226/ME/2000 Tentang Perubahan Pasal 1, 3, 4, 8, 11, 20 dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum;
- g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah; Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur;
- h. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum;
- i. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor SE-01/MEN/1982 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam PKWT Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

Membicarakan perlindungan terhadap buruh haruslah bermula dari pemahaman terhadap hubungan yang terjadi antara buruh-majikan. Dalam hubungan buruh-majikan, posisi buruh selalu subordinatif dengan majikan. Hal

ini merupakan kesejatian akibat tidak seimbangnya kekuasaan ekonomi yang pada akhirnya menimbulkan ketidakseimbangan kekuasaan politik yang melekat pada buruh dan pada majikan.

Dalam hukum Islam persoalan Ketenagakerjaan di bicarakan pada *ijarah* pada fiqih maupun Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES). *Ijarah* adalah sewa-menyewa atau pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang maupun jasa. *Ijarah* hakikatnya termasuk akad jual beli Perbedaannya dengan jual beli biasa ialah bahwa obyek akad (dibeli) *ijarah* tidak berupa uang melainkan barang yang manfaat, maupun orang (pekerjaan/jasa). *Iwad* (*Imbalan*) atau disebut *ujroh*, yang menjual disebut *mu'jir/ajir*, dan yang membeli disebut *musta'jir*¹³. *Mu'jir* adalah orang yang mengupahkan atau menyewakan. *Musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dengan syarat keduanya baligh, berakal, berakal, cakap dan saling meridhai. Dari beberapa unsur-unsur *ijarah* dapat dipastikan kerjasama antara perusahaan dan buruh merupakan bagian dari pada *ijarah*. Majikan sebagai *musta'jir* sedangkan karyawan/buruh sebagai *ajir*.

Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) *ijarah* adalah sewa-menyewa, akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang/jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri¹⁴. Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) pada Pasal 274 No 3 tentang objek *ijarah* yang berbunyi “*setiap*

¹³Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001), hal. 125.

¹⁴Tim Penyusun, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal.27.

benda yang dapat dijadikan jual-beli dapat dijadikan obyekijarah". Dalam Pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap benda yang berpenghasilan dalam hal harus membutuhkan objek yang dapat menjalankan benda yang menghasilkan uang dapat dijadikan objek *Ijarah*. Objek sewa berupa manfaat barang disebut sewa-menyewa sedangkan objek sewa berupa tenaga kerja disebut upah mengupah.¹⁵

Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah *ijarah* berupa tenaga kerja telah di atur baik berupa sistem upah, perlindungan tenaga kerja, dan perjanjian masa kerja. Pasal 263 Ayat 2 tentang jasa penyewaan dapat dibayar tanpa uang muka, pembayaran didahulukan, pembayaran setelah obyek *ijarah* selesai digunakan, atau di utang berdasarkan kesepakatan. Pasal 276 *ijarah* berakhir dengan waktu *ijarah* yang ditetapkan dalam akad. Perjanjian kerja/jaminan kerja terdiri :

- a) Pemeliharaan obyek *ijarah* (Pasal 268).
- b) Kerusakan obyek *ijarah* karena kelalaian pihak penyewa (Pasal 269 ayat
- c) Jika obyek *ijarah* rusak selama masa akad karena kelalaian, wajib menggantinya (Pasal 269 ayat 2).¹⁶

Jika dalam akad *ijarah* tidak ditetapkan mengenai pihak yang bertanggung jawab atau kerusakan *ijarah* (Pasal 269 ayat 3).

¹⁵Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010),hal. 278.

¹⁶ Tim Penyusun, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah* (Jakarta : Kencana, 2009), hal. 72.

Perlindungan hukum terhadap buruh dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah diatur dalam beberapa pasal, diantaranya :

- a. Pasal 159 Karyawan yang bekerja dalam akad kerjasama pekerjaan dibolehkan menerima sebagian upah sebelum pekerjaannya selesai.
- b. Pasal 160 Penjamin dalam akad kerjasama pekerjaan dibolehkan menerima sebagian imbalan sebelum pekerjaannya selesai.
- c. Pasal 161 Para pihak yang tidak menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan dalam akad kerjasama pekerjaan, harus mengembalikan uang muka yang telah diterimanya.
- d. Pasal 162 Hasil pekerjaan dalam transaksi kerjasama pekerjaan yang tidak sama persis dengan spesifikasi yang telah disepakati, diselesaikan dengan musyawarah.
- e. Pasal 163 Kerusakan hasil pekerjaan yang berada pada salah satupihak yang melakukan akad kerjasama pekerjaan bukan karena kelalaiannya, pihak yang bersangkutan tidak wajib menggantinya.
- f. Pasal 164 Akad kerjasama pekerjaan berakhir sesuai dengan kesepakatan dan akad kerjasama pekerjaan batal jika terdapat pihak yang melanggar kesepakatan.

Maka dari itu di dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah tidak ada yang memberatkan antara si buruh dan majikan hanya saja sebagian orang tidak tahu hak si pekerja sehingga banyak karyawan yang merasa dirugikan oleh majikannya. Misalnya pemutusan hubungan kerja tanpa memberi uang pesangon

kepada si pekerja. Jika si pekerja sudah terjalin hukum kontrak kerjasama/akad kerjasama maka didalam kompilasi dikatakan si pemberi kerja wajib memberikan upah kepada si buruh.

Secara sosiologis buruh adalah orang atau kelompok yang tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada tenaganya saja, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain dan majikan inilah pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja itu,¹⁷ atau yang dalam hubungan-hubungan pribadi disebut sebagai kelemahan struktural. Secara sederhana ketidakseimbangan hubungan buruh-majikan ini dapat diilustrasikan dengan pengalaman setiap orang saat melamar pekerjaan. Orang yang melamar pekerjaan pasti membutuhkan pekerjaan tersebut karenanya tidak berani dan tidak dapat menentukan syarat-syarat kerja. Apabila ada yang berani menentukan syarat-syarat kerja semisal gaji, maka resiko tidak diterima apabila pengusaha tidak setuju dengan penawaran dari pelamar kerja tersebut, harus ditanggung oleh si pelamar tersebut.

Dengan demikian sebenarnya tidak pernah ada kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja. Hal serupa mengenai aturan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat dengan KKWT) yang telah meluaskan praktek kerja kontrak. Pelanggaran tidak hanya untuk ketentuan waktu kontrak (yang tidak

¹⁷ A. S. Finawati, *Buruh Di Indonesia: Dilemahkan Dan Ditindas* Diakses dari <http://www.pemantaukead ilan.com/detil/detil.php?id=168&tipe=opini> pada tanggal 1 Desember 2017.

boleh melebihi 2 tahun dan perpanjangan 1 kali dengan total keseluruhan masa kontrak tidak boleh melebihi 3 tahun), tetapi juga untuk jenis pekerjaan yang boleh dikontrak. Setelah bertahun-tahun melewati proses pembahasan serta beberapa kalimengalami pengunduran pengesahan akibat penolakan buruh, akhirnyaundang-undang ini disahkan dalam rapat paripurna DPR tanggal 25 Februari 2003.¹⁸

Melengkapi substansi Undang-Undang ini yang bermasalah, proses pembahasan bahkan pengesahan serta pengundangannya juga bermasalah. Setelah beberapa kali penolakan besar-besaran oleh buruh terhadap rencana pengesahan RUU Ketenagakerjaan (saat itu masih bernama RUU PPK) antara laina akhir Juli 2002 dan 23 September 2002, untuk melegitimasi bila Undang-Undang ini disetujui oleh buruh, maka DPR melibatkan serikat buruh secara intensif dan akhirnya membentuk tim kecil yang terdiri dari beberapa orang anggota serikatburuh. Tugasnya adalah membahas substansi undang-undang. Persetujuan mereka yang tergabung dalam tim kecil terhadap RUUKetenagakerjaan ini kemudian dilegitimasi sebagai persetujuan seluruh buruh. Selain masalah pendanaan tim kecil yang tidak jelas asal-usulnya,¹⁹ pembentukan tim kecil yang

¹⁸A.A.G.Peter dan Koesriani Siswosoebroto, *Hukum dan Perkembangan Sosial* Buku Teks Sosiologi Hukum Buku III, (Jakarta: Sinar Harapan, 1990), hlm.69, diakses dari<http://www.pemantaukead ilan.com/detil/detil.php?id=168&tipe=opini> pada tanggal 13 Desember 2017.

¹⁹ Adi Haryadi dan Timboel Siregar, *Penelitian Pekerja Kontrak Di 5 Kota Besar Di Indonesia: Quo Vadis Pekerja Kontrak, Kerjasama AIRC (ASPEK) Indonesia Research Centre dan ACILs (American Centre for*

manipulatif, tidak partisipatif serta transparan menyebabkan keanggotaan orang-orang dalam tim kecil ini akhirnya ditolak serikat buruh di mana mereka menjadi anggota, bahkan serikat buruh mereka ikut menjadi pemohon yudicial review Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Di luar masalah prosedural, substansi pasal-pasal undang-undang ini sangat jelas menggambarkan upaya sistematis untuk melepaskan tanggung jawab Negara akan kewajiban melindungi buruh. Hal ini dilakukan antara lain dengan mengurangi atau menghilangkan perlindungan yang telah ada dalam undang-undang sebelumnya.²⁰

International Labor Solidarity), diakses dalam <http://www.pemantaukeadilan.com/detil/detil.php?id=168&tipe=opini> pada tanggal 13 Desember 2017.

²⁰ A. S. Finawati, *Buruh Di Indonesia: Dilemahkan Dan Ditindas*, Kompas CyberMedia, diakses dari <http://www.pemantaukeadilan.com/detil/detil.php?id=168&tipe=opini> pada tanggal 13 Desember 2017

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan peneliti yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum terhadap buruh menurut Undang-Undang no. 13 tentang ketenagakerjaan adalah Perlindungan kerja yang dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan Hak Asasi Manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Dengan demikian dalam penulisan ini bentuk perlindungan kerja berdasarkan undang-undang no 13 tentang ketenagakerjaan tersebut antara lain : Jamsostek, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Perlindungan upah.
2. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah diatur dalam beberapa pasal diantaranya dalam pasal 159, Karyawan yang bekerja dalam akad kerjasama pekerjaan dibolehkan menerima sebagian upah sebelum pekerjaannya selesai. Pasal 160, Penjamin dalam akad kerjasama pekerjaan dibolehkan menerima sebagian imbalan sebelum pekerjaannya selesai. Pasal 161, Para pihak yang tidak menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan dalam akad kerjasama pekerjaan, harus mengembalikan uang muka yang telah diterimanya. Pasal 162, Hasil pekerjaan dalam transaksi kerjasama pekerjaan yang tidak sama persis dengan

spesifikasi yang telah disepakati, diselesaikan dengan musyawarah. Pasal 163, Kerusakan hasil pekerjaan yang berada pada salah satu pihak yang melakukan akad kerjasama pekerjaan bukan karena kelalaiannya, pihak yang bersangkutan tidak wajib menggantinya. Pasal 164, Akad kerjasama pekerjaan berakhir sesuai dengan kesepakatan dan akad kerjasama pekerjaan batal jika terdapat pihak yang melanggar kesepakatan. Dengan demikian bentuk perlindungan hukum terhadap buruh dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah yaitu dalam bentuk perlindungan upah, perlindungan teknis, perlindungan sosial.

Dengan demikian dapat kita lihat perbandingan antara Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan dengan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Yaitu dalam Undang-Undang No. 13 lebih luas pembahasan mengenai perlindungan hukum terhadap buruh sedangkan di Kompilasi hanya membahas mengenai akad atau perjanjian kerja saja.

B. Saran

Pemerintah perlu segera merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terutama Pasal ayat (2a) dan Pasal 59 ayat (2) yang menimbulkan inkonsistensi dan perbedaan tafsir dalam pengaturan PKWT. Jangka waktu PKWT dibuat dengan penetapan hanya untuk jangka waktu maksimal atas suatu PKWT seperti lima sampai delapan tahun. Selain itu perlu ditetapkan secara tegas tentang pekerjaan tetap dan tidak tetap. PKWT tidak dibatasi untuk jenis pekerjaan tertentu saja, tetapi diserahkan saja pada

kondisi aktual pasar tenaga kerja. Pengusaha wajib untuk memberikan informasi tentang isi perjanjian kepada pekerja/buruh baik secara individu maupun bersifat publik demi menumbuhkan pemahaman arti suatu perjanjian kerja dan memenuhi aspek *inform consent* atau *right to be informed* bagi buruh. Perlu adanya sanksi yang tegas terhadap pengusaha yang melanggar aturan mengenai PKWT sehingga dapat memberikan perlindungan bagi buruh. Pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja harus melakukan sosialisasi, pengawasan dan evaluasi secara aktif dan terus-menerus terhadap pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan PKWT.

Untuk pengusaha atau perusahaan harus menyesuaikan Surat Perjanjian Kerja, khususnya PKWT dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apalagi menyangkut hak-hak pekerja secara umum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Karena kebanyakan dari Surat Perjanjian Kerja yang dibuat oleh pengusaha tidak ada mencantumkan hak-hak pekerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan hanya kewajiban saja yang dituntut untuk dikerjakan. Dengan begitu, kondisi sosial ekonomi pun akan teratasi dengan baik.

Mengenai perlindungan kerja, sebaiknya program perlindungan kerja harus tertuju kepada yang berhak karena selama ini, program perlindungan yang dicanangkan oleh pemerintah tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh perusahaan. Buktinya pada Surat Perjanjian dengan Nomor ECP/PKWT/XII/2007/OFF-207 (terlampir) tidak ada mencantumkan program perlindungan kerja dan

diharapkan setiap perusahaan harus mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara. Dengan demikian Pemerintah harus tegas dalam menindak dengan memberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku siapapun pengusaha yang ditemukan terbukti melanggar aturan ketenagakerjaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul R. Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Eggy Sudjana, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Jakarta 24 juni 2005.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Inosentius Samsul, *perlindungan konsumen penerapan tanggung jawab mutlak*, Jakarta :Universitas Indonesia, 2004.
- Jhonny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2006.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2003.
- Lihat UUD 1945 Hasil Amandemen dan Proses Amandemen*
- PPHIM, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Edisi Revisi, Cet Ke- 1 Jakarta: Kencana, 2009.
- Pasal 1 Butir 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Redaksi, “Russel Butarbutar, “*Perlindungan Hak Normatif Buruh pada Perusahaan Pailit*”, “*Harian Kompasiana*, diakses 13 mei 2012, hlm. 1, kolom 4

Saprinah Sadli, dalam Barzah Latupono, "*Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak*," dalam *Jurnal Sasi*, Volume 17, No. 3, Juli-September 2011.

Sutan Remy Sjahdeini, *Memahami Kepailitan*, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2002.

Sudikno Mertokusuma, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 1996.

Tim Kontan, Ada Apa Dengan Buruh, *Majalah Kontan* Vol. II/EDISI XXIII, 07-20 Mei 2006, Jakarta, 2006.

UUD 1945 Hasil Amandemen dan Proses Amandemen.

Victor M. Situmorang dan Hendri Soekarso, *Pengantar Hukum Kepailitan Di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1994.

Waluyo, Bernadette, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Bandung, Mandar Maju, 1999.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Nama : PURNAMA SARI
Nim : 13 240 0081
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Fakultas/Jurusan : Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum/HES
Tempat/Tanggal Lahir : Simangambat 29 Juli 1994
Alamat : Simangambat , Kec. Siabu , Kab. Mandailing
Natal

II. Nama Orang Tua
Ayah : H. Makmur Nst
Pekerjaan : Petani
Ibu : Hj. Nur Aini
Pekerjaan : Petani
Alamat : Simangambat , Kec. Siabu , Kab. Mandailing
Natal

III. Pendidikan
1. SD Negeri 012, Tamat Tahun 2007
2. MTs. Negeri Siabu, Tamat Tahun 2010
3. SMK Negeri 1 Panyabungan , Tamat Tahun 2013
4. Tahun 2013 melanjutkan Pendidikan Program S-1 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum