

CONCEPTS, PRINCIPLES, SOURCES, AND TYPES OF LABOR LAW, AND LABOR REGULATIONS

KONSEP, ASAS, SUMBER DAN JENIS/MACAM HUKUM KETENAGAKERJAAN SERTA PENGATURAN KETENAGAKERJAAN

Lasmauli Noverita Simarmata,
Email : Lasmauli@unsurya.ac.id

Ario Wedra, S.H., M.H.
Email: ario@unsurya.ac.id

Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Abstract

*Labor law serves as a crucial legal instrument for fostering harmonious, fair, and sustainable industrial relations among workers, employers, and the government. This article aims to examine the concepts, principles, sources, types, and regulatory framework of labor law in Indonesia based on prevailing statutory provisions. The study employs a normative legal research methodology utilizing both statutory and conceptual approaches, drawing upon a literature review of various regulations, legal doctrines, and academic writings. The findings indicate that Indonesian labor law is grounded in *Pancasila* and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, ensuring the protection of workers' rights while providing legal certainty for employers. Sources of labor law include statutory regulations, employment contracts, company regulations, collective labor agreements, customary practices, jurisprudence, and ratified international conventions. The scope of labor law encompasses civil law, public law, criminal law, and procedural law regarding the resolution of industrial relations disputes. Current labor regulations are based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower—as amended by Law Number 6 of 2023 (which ratified Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into law)—along with its implementing regulations. In conclusion, labor law plays a strategic role in providing legal protection, balancing the rights and obligations of the parties involved, and supporting the establishment of productive, equitable, and sustainable industrial relations in Indonesia.*

Keywords: Labor Law, Industrial Relations, Worker Protection, Employment Contracts, Labor Regulations.

Abstrak

Hukum ketenagakerjaan merupakan instrumen hukum yang berperan penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Tulisan ini bertujuan untuk mengkaji konsep, asas, sumber, jenis, serta pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach), melalui studi kepustakaan terhadap berbagai peraturan, doktrin, dan literatur hukum. Hasil kajian menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan di Indonesia berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin perlindungan hak pekerja sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pengusaha. Sumber hukum ketenagakerjaan berasal dari peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, kebiasaan, yurisprudensi, serta konvensi internasional yang telah diratifikasi. Jenis hukum ketenagakerjaan meliputi hukum perdata, hukum publik, hukum pidana, dan hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengaturan ketenagakerjaan saat ini mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang beserta peraturan pelaksanaannya. Kesimpulannya, hukum ketenagakerjaan memiliki fungsi strategis dalam memberikan perlindungan hukum, menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban para pihak, serta mendukung terciptanya hubungan industrial yang produktif, berkeadilan, dan berkelanjutan di Indonesia.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial, Perlindungan Pekerja, Perjanjian Kerja, Pengaturan Ketenagakerjaan.

A. PENDAHULUAN

Dalam pembangunan nasional, terutama di bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Diharapkan hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum. Seiring dengan pembangunan bidang ketenagakerjaan, terlihat maraknya para pelaku dunia usaha berbenah diri pasca krisis ekonomi dan moneter untuk bangun dari mimpi yang buruk, serta terpaan gelombang krisis ekonomi global yang melanda asia tenggara, di mana Indonesia tidak lepas dari terpaan gelombang tersebut. Pemerintah berupaya mengatasi krisis ekonomi global bersama dengan masyarakat, terutama para pelaku usaha, salah satu alasan pokok untuk menstabilkan perekonomian dan menjaga keseimbangan moneter serta menghindari kebangkrutan sebagian besar perusahaan yang berdampak terhadap

sebagian besar nasib para pekerja pabrikaan dan berujung pada pemutusan hubungan kerja. Media yang cukup efektif dalam upaya menjaga kesinambungan antara pelaku usaha dan pekerja dalam hubungan kerja, yakni eksistensi hukum ketenagakerjaan yang mengatur pelbagai hak, kewajiban serta tanggungjawab para pihak. Selain media tersebut, perjanjian kerja bersama (PKB), lembaga bipartit, tripartit, serikat pekerja, organisasi pengusaha, serta mediasi yang diperankan pemerintah merupakan wujud eksistensi hukum ketenagakerjaan. Pemerintah selaku pembina, pengawas, dan penindakan hukum melaksanakan aturan hukum dengan hati-hati mengingat posisi pengusaha dan pekerja merupakan aset potensial bagi negara, sekaligus subyek pembangunan nasional yang berkedudukan sama dihadapan hukum.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah keseluruhan peraturan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Konsep utamanya adalah mewujudkan keadilan sosial dan hubungan industrial yang harmonis, menempatkan pekerja sebagai mitra yang bermartabat, serta melindungi hak dan kewajiban para pihak dari pra hingga purna kerja. yang mendasari praktek ketenagakerjaan dapat berupa aturan tertulis dan tidak tertulis. Aturan tertulis diatur pada struktur perundang-undangan nasional. Berdasarkan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, struktur perundang-undangan nasional adalah :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (TAP MPR)
3. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang
4. Peraturan Pemerintah
5. Peraturan Presiden
6. Peraturan Daerah Provinsi
7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Aturan tertulis yang mengatur ketenagakerjaan bersumber dari salah satu produk hukum di atas. Menurut Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang yang sama, keberlakuan peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan harus sesuai dengan struktur yang telah ditentukan di atas. Artinya, apabila terdapat 2 produk hukum/aturan diatas saling bertentangan, maka produk yang lebih tinggi dianggap lebih benar, atau dikenal dengan asas *lex superior derogat lege inferiori* dalam ilmu hukum. Perlu diperhatikan juga bahwa dalam hukum ketenagakerjaan, peraturan tertulis juga dapat berasal dari sumber lain di luar peraturan perundangundangan, yaitu “Perjanjian Kerja” antara tenaga kerja dan pengusaha. Aturan hukum tidak tertulis terdapat pada hukum

kebiasaan yang berlaku dalam ketenagakerjaan. Aturan hukum ini bersumber dari norma sosial yang berlaku antar sesama subjek ketenagakerjaan.

Hukum kebiasaan juga dapat bersumber dari suatu kebiasaan yang telah dilakukan secara berulang-ulang tanpa ada protes terhadap kebiasaan tersebut. Pelanggaran terhadap kebiasaan tersebut kemudian akan diberikan sanksi, karena tidak sesuai dengan kebiasaan yang dianut oleh mayoritas subjek ketenagakerjaan. Hal ini sesuai dengan tiga syarat yang harus dipenuhi oleh hukum kebiasaan, yaitu (Wijayanti, 2009):

1. Syarat Materiil, berupa tindakan atau tingkah laku yang dilakukan berulang-ulang oleh subjek ketenagakerjaan, tanpa ada keberatan atas tingkah laku tersebut
2. Syarat Intelektual, keyakinan bahwa tingkah laku yang dilakukan secara berulang-ulang tersebut adalah aturan hukum yang mengikat dan harus dilakukan, yang sering disebut sebagai *opinio juris*
3. Adanya konsekuensi atas pelanggaran terhadap hukum kebiasaan. Contoh hukum kebiasaan dalam ketenagakerjaan ini terdapat pada kebiasaan “bawahan tidak boleh pulang terlebih dahulu sebelum atasan “ Hal ini tidak diatur oleh produk perundang-undangan, namun lahir dari kebiasaan secara terus-menerus yang dilakukan oleh para pekerja.

Pada akhirnya, para pekerja meyakini bahwa hal tersebut adalah aturan yang harus dipatuhi. Sanksi yang dikenakan apabila tidak mematuhi kebiasaan ini adalah mendapat teguran dari atasan atau rekan kerja, bahkan dikucilkan dari lingkungan pekerjaan. Selanjutnya, hubungan kerja merupakan aspek terpenting dalam hukum ketenagakerjaan, dimana untuk membuktikan terdapat sebuah praktek ketenagakerjaan, harus dibuktikan terlebih dahulu keberadaan hubungan kerjanya. Di dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (atau yang selanjutnya disebut UU No 13 Tahun 2003) memberikan cakupan hubungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada hubungannya dengan tenaga kerja, baik sebelum, saat bekerja dan sesudah masa kerja selesai. Cakupan aturan ketenagakerjaan tersebut kemudian diperluas oleh pendapat van Esveld yang menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dibawah pemberi kerja, tetapi termasuk pekerja yang bekerja secara mandiri dengan tanggung jawab dan resiko yang ditanggung sendiri. Pemberian upah merupakan bentuk dari pemenuhan hak tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja sudah memberikan seluruh usahanya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha. Sebagai balasannya, pengusaha harus memberikan upah kepada tenaga kerjanya sebagai balasan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Adanya

kewajiban memberi upah mengindikasikan juga kewajiban pengusaha untuk memberikan pekerjaan kepada tenaga kerjanya.

B. PEMBAHASAN

1. Konsep Hukum Ketenagakerjaan

Konsep hukum pada dasarnya adalah pengertian mengenai suatu istilah khusus. Setiap terminologi menetapkan arti dan batasan pengertiannya sejelas dan setajam mungkin yang dirumuskan dalam suatu deskripsi. Maksud dan tujuan tersebut diperjuangkan agar diterapkan dengan konsisten. Konsep yuridis (konsep hukum), merujuk pada ide yang mempunyai struktur dan sistematis yang digunakan agar dapat memahami aturan-aturan hukum atau sistem peraturan hukum. Hukum dapat didefinisikan sebagai peraturan hukum, yaitu peraturan yang diciptakan oleh pihak yang memiliki wewenang. Norma hukum bisa berbentuk norma hukum tertulis atau norma hukum tak tertulis (Anna Triningsih, 2020:4). Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, ketenagakerjaan didefinisikan sebagai segala hal yang terkait dengan pekerja pada periode sebelum, saat, dan setelah bekerja. Untuk itu, dengan tujuan mengatasi perbedaan pemahaman dalam penggunaan terminologi yang tepat menggunakan istilah ketenagakerjaan dalam konteks ini. 6 Dasar Hukum Ketenagakerjaan Hukum ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan didasarkan pada konsep yang terkandung di dalamnya dan melibatkan unsur-unsur tertentu, sebagai berikut: 1. Sekelompok aturan yang tertulis dan tidak tertulis. 2. Mengatur tentang peristiwa interaksi kerja di antara karyawan dan pengusaha/atasan. 3. Terdapat individu yang melakukan pekerjaan di bawah supervisi orang lain, dan mereka menerima penghasilan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan. 4. Menyusun kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh, yang mencakup penjaminan hak-hak fundamental pekerja/buruh untuk berdiskusi dengan pemilik usaha, peningkatan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, perlindungan khusus untuk pekerja/buruh wanita, anak-anak, dan orang dengan disabilitas, serta kebijakan tentang gaji, kesejahteraan, jaminan sosial bagi tenaga kerja, dan masih banyak lagi.

Hukum ketenagakerjaan adalah seperangkat aturan yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Tujuannya adalah untuk menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban, memberikan perlindungan bagi pekerja, serta menjamin kelangsungan usaha. Di Indonesia, kerangka kerjanya mencakup tiga fase utama: pra-kerja, selama masa kerja, dan pasca-kerja. Secara konseptual, hukum ketenagakerjaan di Indonesia didasarkan pada prinsip-prinsip berikut:

- a. Landasan Konstitusional: Berakar pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta perlakuan yang adil dan manusiawi dalam hubungan kerja.
- b. Hubungan Kerja: Ikatan yang lahir dari perjanjian kerja. Berdasarkan hukum perdata, ini menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik. Pekerja wajib melakukan pekerjaan di bawah perintah/pimpinan pengusaha, dan berhak atas upah serta perlindungan. Asas Hubungan Industrial: Hubungan yang terbangun tidak hanya melibatkan pekerja dan pengusaha, tetapi juga pemerintah (tripartit).
- c. Asas utamanya adalah kemitraan yang saling menguntungkan, kekeluargaan, dan pencegahan diskriminasi.
- d. Perjanjian Kerja Bersama (PKB): Aturan tertulis yang dibuat secara bersama-sama antara serikat pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.
- e. Hukum Publik dan Privat: Walaupun perjanjian kerja bersifat perdata, hukum ini memiliki unsur publik yang kuat melalui intervensi negara (pemerintah) untuk menetapkan standar minimum (misal: upah minimum, jam kerja, dan keselamatan kerja).
- f. Penyelesaian Perselisihan: Jika terjadi sengketa (misal: Pemutusan Hubungan Kerja atau perselisihan hak), mekanismenya diatur melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Aturan komprehensif mengenai hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta revisinya yang diundangkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

2. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Buruh atau tenaga kerja berperan penting terhadap pembangunan nasional Indonesia. Pancasila dan Konstitusi telah menyatakan tujuannya untuk menciptakan masyarakat Indonesia yang merdeka, bersatu, adil dan makmur. Sejalan dengan hal tersebut, Pasal 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa sistem ketenagakerjaan di Indonesia haruslah berdasarkan pada Pancasila dan Konstitusi 1945. Oleh karenanya, pemenuhan hak terhadap tenaga kerja sangat penting untuk dilakukan, sehingga pembangunan nasional Indonesia. Pancasila dan Konstitusi telah menyatakan tujuannya untuk menciptakan masyarakat Indonesia yang merdeka, bersatu, adil dan makmur. Sejalan dengan hal tersebut, Pasal 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa sistem ketenagakerjaan di Indonesia haruslah berdasarkan pada Pancasila dan

Konstitusi 1945. Oleh karenanya, pemenuhan hak terhadap tenaga kerja sangat penting untuk dilakukan, sehingga pembangunan nasional Indonesia berjalan dengan baik dan benar. Sebagai bentuk pengejawantahan dari pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat asas-asas yang mendasari keberlakuan ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu (Ramli, 2008; Pujiastuti, 2014):

- a. Asas manfaat : adalah seluruh usaha dan atau besarnya yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan kepada rakyat.
- b. Prinsip usaha bersama dan kekeluargaan : dalam mewujudkan cita-cita bersama harus dilaksanakan secara bersama-sama dengan mengedepankan kekeluargaan.
- c. Asas demokrasi : segala kegiatan yang dilakukan harus berdasarkan Pancasila, permasalahan yang dihadapi harus diselesaikan dengan musyawarah mufakat.
- d. Asas adil dan setara : hasil usaha harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat secara adil dan setara berdasarkan usaha yang dilakukan.
- e. Asas terbuka : para pencari pekerjaan memiliki hak untuk memperoleh informasi yang akurat tentang pekerjaan yang hendak dilamar, yaitu mengenai jenis pekerjaan, besar upah serta jam kerja yang berlaku.
- f. Asas kebebasan : baik pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan, juga pengusaha juga bebas untuk memilih dan menentukan pekerja yang dikehendaki.
- g. Asas objektivitas : pengusaha dalam memilih tenaga kerja harus memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian pencari kerja, serta harus memperhatikan kepentingan umum dalam menawarkan pekerjaan.
- h. Asas bertanggungjawab : tenaga kerja, pengusaha serta pimpinan pekerja dalam melakukan usahanya harus bertanggungjawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, masyarakat sekitar, tenaga kerja lain serta keluarganya dan kepada perusahaan tempatnya bekerja.
- i. Asas kekeluargaan dan gotong royong : setiap tenaga kerja, pengusaha dan pimpinan merupakan teman seperjuangan dalam berusaha. Artinya, setiap dari mereka wajib untuk bekerjasama untuk mewujudkan kelancaran usaha dan meningkatkan kesejahteraan secara bergotong royong.
- j. Asas kesadaran hukum : setiap tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan harus selalu taat dan sadar hukum yang berlaku terhadap dirinya.
- k. Asas keseimbangan : dalam melakukan usaha, harus terdapat keseimbangan antara pekerjaan dengan kesehatan jasmani dan rohani serta hubungan spiritual dan material.

Asas hukum ketenagakerjaan di Indonesia berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. Sistem ini bertujuan mewujudkan kesejahteraan pekerja dan pengusaha melalui

asas manfaat, nondiskriminasi, kemitraan kerja, keterpaduan, serta asas kekeluargaan. Asas-asas ini diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (serta perubahannya dalam Undang-Undang Cipta Kerja). Penjabaran rincian dari asas-asas utama tersebut:

- a. Asas Manfaat: Pembangunan ketenagakerjaan harus memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat untuk mewujudkan kemakmuran.
- b. Asas Kemitraan Kerja: Menempatkan pekerja dan pengusaha sebagai mitra yang setara dalam proses produksi. Keduanya bekerja sama untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas perusahaan.
- c. Asas Usaha Bersama dan Kekeluargaan: Hubungan industrial dijalankan dengan semangat gotong royong dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam pengambilan keputusan.
- d. Asas Non-Diskriminasi: Memastikan setiap orang memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau aliran politik.
- e. Asas Keterpaduan: Pelaksanaan hukum dan pembangunan ketenagakerjaan dilakukan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral antara pusat dan daerah, serta melibatkan berbagai instansi terkait. Asas
- f. Adil dan Merata: Perlindungan serta hak-hak ketenagakerjaan harus didistribusikan secara merata di seluruh lapisan masyarakat tanpa memandang wilayah.

3. Sumber dan Jenis Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum ketenagakerjaan di Indonesia terbagi menjadi sumber hukum materiil (Pancasila) dan sumber hukum formil. Sumber formil ini meliputi peraturan perundang-undangan (seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja), perjanjian kerja, peraturan perusahaan, kebiasaan, hingga konvensi internasional (ILO). Berikut adalah detail sumber-sumber hukum ketenagakerjaan:

a. Peraturan Perundang-undangan

Aturan ini menjadi dasar tertulis utama yang mengikat baik pengusaha maupun pekerja:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945: Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.
- 2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Merupakan landasan induk yang mengatur segala aspek hubungan kerja, perlindungan, dan hak-hak dasar.

- 3) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang: Melakukan perubahan signifikan dan penyesuaian terhadap klaster ketenagakerjaan, seperti aturan PKWT (kontrak), alih daya (outsourcing), dan pesangon.
- 4) Undang-Undang Spesifik Lainnya:
 - a) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - b) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - c) UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- b. Perjanjian (Kesepakatan)

Kesepakatan yang dibuat antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja:

 - 1) Perjanjian Kerja (PK): Perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban.
 - 2) Peraturan Perusahaan (PP): Dibuat tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan (jika belum ada Serikat Pekerja).
 - 3) Perjanjian Kerja Bersama (PKB): Hasil perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha yang mengatur syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban secara lebih komprehensif dibandingkan Peraturan Pemerintah.
- c. Sumber Hukum Lainnya
 - 1) Kebiasaan (Tidak Tertulis): Praktik atau kebiasaan yang terus-menerus dilakukan di bidang ketenagakerjaan dan diakui sebagai aturan tak tertulis.
 - 2) Yurisprudensi: Keputusan hakim (Mahkamah Agung) yang terdahulu terkait sengketa ketenagakerjaan yang menjadi pedoman bagi kasus serupa.
 - 3) Traktat/Konvensi Internasional: Perjanjian antarnegara, seperti ratifikasi konvensi ILO

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan utama, termasuk UU No 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan amandemen yang diperkenalkan oleh Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja (UU Cipta Kerja) Nomor 6 Tahun 2023. Undang-undang ini mendefinisikan berbagai jenis hubungan kerja, masing-masing dengan hak, kewajiban, dan implikasi hukumnya sendiri. Pemberi kerja harus memahami Ketenagakerjaan di Indonesia untuk memastikan kepatuhan, meminimalkan perselisihan perburuhan, dan mendorong dinamika positif di tempat kerja. Demikian

pula, karyawan akan mendapatkan manfaat dari mengetahui hak dan kewajiban mereka di setiap kategori.

Jenis-jenis Pekerjaan Utama di Indonesia berdasarkan sistem hukum Indonesia, undang-undang ketenagakerjaan Indonesia membedakan antara dua jenis utama Pekerjaan di Indonesia:

a. Pekerjaan Tetap (PKWTT – Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)

Kontrak jangka waktu tidak terbatas yang tidak memiliki tanggal kedaluwarsa yang tetap, biasanya digunakan untuk posisi yang merupakan bagian dari operasi bisnis inti perusahaan. Karyawan dengan kontrak PKWTT menikmati tunjangan karyawan penuh dan berhak untuk:

- 1) Uang pesangon jika dihentikan.
- 2) Manfaat kesehatan dan jaminan sosial sebagaimana diamanatkan oleh BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- 3) Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan.
- 4) Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR).
- 5) Perlindungan pemutusan hubungan kerja, yang mengharuskan pemberi kerja untuk mengikuti prosedur hukum yang ketat sebelum memberhentikan karyawan.
- 6) Kontrak PKWTT dapat berbentuk tertulis atau lisan, tetapi kontrak tertulis sangat disarankan untuk menghindari sengketa hukum.

b. Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT – Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

Pekerjaan berbasis kontrak dengan masa kerja terbatas dan persyaratan tertentu. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 kontrak PKWT tunduk pada ketentuan-ketentuan berikut:

- 1) Mereka dapat didirikan untuk suatu maksimal lima tahun, termasuk perpanjangan kontrak.
- 2) Karyawan berhak untuk ganti rugi ketika kontrak mereka berakhir, bahkan jika tidak diperpanjang.
- 3) Manfaat kesehatan dan jaminan sosial sebagaimana diamanatkan oleh BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- 4) Berhak memperoleh Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan berdasarkan masa kerja.
- 5) PKWT umumnya digunakan untuk pekerjaan musiman, proyek jangka pendek, atau peran khusus.
- 6) Berbeda dengan karyawan PKWTT, karyawan PKWT adalah tidak berhak atas pesangon setelah kontrak berakhir.

- 7) Pengusaha harus mendaftarkan kontrak PKWT pada instansi ketenagakerjaan untuk memastikan kepatuhan.

Jenis Pekerjaan Lainnya di Indonesia :

a. Outsourcing (Alih Daya)

Alih daya memungkinkan perusahaan untuk melibatkan penyedia layanan pihak ketiga. Biasanya, alih daya digunakan untuk mempercepat pertumbuhan perusahaan dalam hal strategi bisnis, sementara perlindungan karyawan akan dijamin dan diurus oleh perusahaan alih daya. Menurut Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja, perjanjian outsourcing harus memenuhi kriteria berikut:

- 1) Karyawan tetap berada di bawah pekerjaan perusahaan outsourcing, atau dapat disesuaikan dengan perusahaan klien.
- 2) Perusahaan outsourcing bertanggung jawab untuk memastikan pembayaran gaji, tunjangan, dan perlindungan karyawan.
- 3) Karyawan harus menerima BPJS Jaminan Sosial dan Hak-Hak Ketenagakerjaan Lainnya sesuai dengan persyaratan hukum.
- 4) Ketentuan baru dalam UU Cipta Kerja juga memberikan kepastian lebih terkait perlindungan hak pekerja yang merupakan perlindungan yang dijamin oleh perusahaan outsourcing.
- 5) Pengaturan pengalihdayaan yang tidak terstruktur dengan baik dapat mengakibatkan sengketa hukum, di mana karyawan menuntut pengakuan sebagai karyawan langsung dari perusahaan yang mempekerjakan.

b. Karyawan Harian

Karyawan harian dipekerjakan berdasarkan pekerjaan harian, biasanya untuk pekerjaan manual atau tidak terampil. Kategori ini meliputi:

- 1) Karyawan biasanya dibayar pada akhir setiap hari kerja atau dapat disesuaikan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak (majikan dan karyawan) berdasarkan perjanjian kerja.
- 2) Karyawan harian berhak memperoleh tunjangan yang sama dengan karyawan kontrak, termasuk kompensasi berdasarkan masa kerja.
- 3) Karyawan biasanya bekerja di bawah satu perusahaan.
- 4) Meskipun hemat biaya bagi bisnis, penggunaan karyawan harian harus dikelola dengan hati-hati untuk menghindari jebakan hukum.

c. Lepas

Pekerja lepas bekerja berdasarkan proyek. Sebenarnya hampir sama dengan konsep karyawan harian, tetapi tidak terbatas pada satu perusahaan.

Mereka dapat bekerja di lebih dari satu perusahaan sebagai pekerja lepas. Tidak seperti konsep karyawan lainnya, pekerja lepas:

- 1) Memiliki tidak ada jam kerja tetap dan dapat mengambil beberapa proyek dari klien yang berbeda.
- 2) Adalah tidak berhak atas pesangon, jaminan kerja, atau tunjangan karyawan.
- 3) Biasanya bekerja di bawah perjanjian layanan (perjanjian jasa) alih-alih kontrak kerja. Namun, perjanjian kontrak tetap dapat digunakan sesuai hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.
- 4) Harus menangani sendiri pajak dan kontribusi jaminan sosial secara mandiri.
- 5) Freelancing semakin populer di industri kreatif, TI, pembuatan konten, dan layanan konsultasi. Namun, perusahaan yang mempekerjakan pekerja lepas harus memastikan ketentuan kontrak yang jelas untuk menghindari potensi perselisihan kesalahan klasifikasi.

d. Pekerjaan Paruh Waktu

Karyawan paruh waktu bekerja lebih sedikit jam daripada karyawan penuh waktu dan seringkali dipekerjakan untuk memenuhi kebutuhan bisnis tertentu. Aspek-aspek penting meliputi:

- 1) Karyawan paruh waktu biasanya bekerja kurang dari 40 jam per minggu.
- 2) Mereka berhak memperoleh tunjangan pro-rata, termasuk jaminan sosial dan THR, berdasarkan jam kerja mereka.
- 3) Pengaturan ini menguntungkan baik pemberi kerja maupun karyawan, menawarkan penghematan biaya bagi bisnis dan keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan.

e. Kerja jarak jauh

Dengan berkembangnya teknologi digital, kerja jarak jauh semakin umum di Indonesia. Meskipun tidak diatur secara eksplisit dalam undang-undang ketenagakerjaan, pengaturan kerja jarak jauh sebaiknya diformalkan melalui kontrak kerja atau kebijakan perusahaan. Anda dapat menggunakan Perjanjian Kerja Tetap atau Perjanjian Kontrak. Pertimbangannya meliputi:

- 1) Pedoman yang jelas tentang jam kerja dan ketersediaan.
- 2) Karyawan jarak jauh berhak memperoleh manfaat yang sama dengan karyawan di kantor.
- 3) Pengusaha dapat menyediakan peralatan dan penggantian biaya terkait pekerjaan.

- 4) Pekerjaan jarak jauh menawarkan fleksibilitas dan akses ke kumpulan bakat yang lebih luas tetapi membutuhkan sistem komunikasi dan manajemen yang kuat.

f. Magang

Program magang adalah program pelatihan terstruktur di mana individu mengembangkan keterampilan kerja di dalam perusahaan. Program ini diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 36 Tahun 2016 hingga kini telah dicabut dan digantikan oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020, yang menyatakan bahwa:

- 1) Magang tidak digolongkan sebagai karyawan tetapi harus mendapat sertifikat pelatihan
- 2) Perusahaan harus menyediakan tunjangan, meskipun mereka tidak berkewajiban memberikan gaji penuh.
- 3) Perusahaan harus membuat perjanjian magang dengan peserta magang untuk melindungi hak-hak peserta magang.
- 4) Durasi program harus ditentukan, durasi terpanjang adalah dua belas bulan.
- 5) Perusahaan yang melaksanakan program magang mempunyai kewajiban melaporkan hasil magang kepada instansi ketenagakerjaan dan jumlah peserta magang tidak lebih dari 20% dari jumlah seluruh karyawan pada suatu perusahaan.
- 6) Magang memberi manfaat bagi pemberi kerja dan peserta pelatihan dengan mendorong pengembangan keterampilan dan kesiapan tenaga kerja.

g. Kemitraan Bisnis (Kemitraan)

Bisnis tertentu, seperti platform transportasi online, pasar daring, dan waralaba ritel, melibatkan karyawan sebagai mitra bisnis, alih-alih sebagai karyawan. Pengaturan ini berbeda dari pekerjaan tradisional karena:

- 1) Mitra bekerja mandiri dan memperoleh pendapatan berdasarkan komisi atau perjanjian pembagian pendapatan.
- 2) Mereka tidak menerima gaji tetap, tunjangan karyawan, atau perlindungan hukum ketenagakerjaan.
- 3) Perusahaan biasanya menyediakan dukungan bisnis, seperti branding, akses teknologi, dan panduan operasional.
- 4) Karena Kemitraan Bisnis berbeda dengan karyawan lain yang didefinisikan dalam hukum ketenagakerjaan, maka konsep kerjanya pun akan berbeda.

Berdasarkan sifat, fungsi, dan objek pengaturannya, hukum ketenagakerjaan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis:

- 1) Hukum Perdata Ketenagakerjaan: Mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha berdasarkan kesepakatan (perjanjian kerja), yang meliputi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban (pengupahan), serta pemutusan hubungan kerja (PHK).
- 2) Hukum Publik (Administrasi) Ketenagakerjaan: Mengatur campur tangan pemerintah untuk mengawasi dan melindungi tenaga kerja, seperti izin penggunaan tenaga kerja asing (TKA), norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan jaminan sosial (BPJS).
- 3) Hukum Pidana Ketenagakerjaan: Aturan yang memberikan sanksi pidana atau denda apabila pengusaha/pekerja melanggar norma ketenagakerjaan yang bersifat memaksa (contoh: mempekerjakan anak di bawah umur atau membayar upah di bawah ketentuan).
- 4) Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan: Aturan khusus yang mengatur tata cara penyelesaian konflik di dunia kerja, baik melalui perundingan bipartit, mediasi oleh Disnaker, konsiliasi, arbitrase, hingga proses di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

4. Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan pada awalnya dikenal dengan istilah perburuhan. Perburuhan berasal dari “buruh”, secara etimologis dapat diartikan dengan keadaan memburuh, yaitu keadaan dimana seseorang buruh bekerja pada orang lain / pengusaha (Zaeni Ashadie, Hukum Kerja, 2007). Tenaga kerja menurut Payaman Simanjuntak adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, , 2009).

Perlindungan terhadap buruh pasca kemerdekaan, ditandai dengan diratifikasinya sejumlah Konvensi ILO oleh pemerintah Indonesia. ILO adalah sebuah wadah yang menampung isu buruh internasional di bawah PBB. Sejumlah undang-undang juga lahir sebagai bentuk ratifikasi dari konvensi tersebut. Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibentuk pada masa pemerintahan Megawati Soekarno Putri, merupakan peraturan yang sangat fundamental, menggantikan sebanyak 15 peraturan ketenagakerjaan, sehingga undang-undang ini merupakan payung bagi peraturan lainnya (www.ilo.org.wcms-157809.pdf, Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia, 2011). Pihak yang bersangkutan dengan Hukum

Perburuhan itu bukan hanya buruh dan majikan saja, melainkan juga ada badan-badan lainnya, diantaranya (Dedi Ismatullah, Hukum Ketenagakerjaan, 2013) :

- a. Buruh/Pekerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 1 angka 3 menjelaskan tentang pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Pemberi kerja, pada Pasal 1 angka 4 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c. Organisasi pekerja/buruh, diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa serikat buruh/serikat pekerja ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh 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/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.
- d. Organisasi pengusaha, dalam perkembangan di Indonesia terdapat dua organisasi pengusaha, yaitu Kamar Dagang dan Industri (KADIN) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Organisasi pengusaha tersebut hanya bertujuan teknis yaitu bagaimana cara mengelola perusahaan dan sosial ekonomi, tidak berhubungan dengan perburuhan.
- e. Pemerintah/pengusaha, pemerintah sebagai penguasa memiliki fungsi pengawasan, dan pengawasan terhadap pekerja di bidang ketenagakerjaan oleh Depnaker.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dasar-dasar hubungan kerja, meliputi :

- a. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja.
- b. Kewajiban buruh merupakan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari buruh.
- c. Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh sekaligus merupakan hak buruh atas upah.

- d. Berakhirnya hubungan kerja.
- e. Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Perjanjian Kerja adalah persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu (Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi V, Kemendikbud, 2016). Menurut Imam Soepomo, berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, 2006). Selanjutnya, Prof. Subekti, S.H., menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain. Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah” Unsur-unsur yang harus ada dalam suatu Perjanjian Kerja, diantaranya :

- a. Adanya unsur work atau pekerjaan; Suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerja tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain.
- b. Adanya unsur perintah; Pekerja melakukan pekerjaan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.
- c. Adanya waktu; Pekerja dalam melakukan pekerjaan harus ada jangka waktu yang disepakati.
- d. Adanya upah ; Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja, dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal ini berhubungan dengan Undang-Undang tersebut memberikan panduan mengenai perjanjian kerja dengan tujuan pekerja/buruh

tersebut mengetahui hak dan kewajibannya dan tercapainya kesejahteraan pekerja/buruh tersebut. Hukum ketenagakerjaan secara khusus mengatur dalam UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan mengenai kesahan suatu perjanjian kerja, suatu perjanjian kerja harus memenuhi 4 persyaratan sebagai berikut :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerja yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jangka Waktu Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian kerja dapat meliputi berbagai jenis pekerjaan, sepanjang pekerjaan tersebut diperlukan oleh pemberi kerja. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003), secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

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

Ditinjau dari jangka waktu perjanjian kerja, pemberi kerja dapat saja membuat perjanjian kerja untuk jangka waktu yang ditetapkan lebih awal atau tidak. Perjanjian kerja yang dikaitkan dengan jangka waktunya dibagi menjadi 2 jenis bagian perjanjian yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja maksudnya adalah yang menjadi hak pekerja/buruh maka itu merupakan suatu kewajiban oleh majikan/pengusaha, dan sebaliknya hak majikan adalah kewajiban buruh. Kewajiban pekerja/buruh ketentuannya bisa dilihat pada Pasal

1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPdata, di antaranya adalah (Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, 2006) :

- a. Buruh wajib melakukan pekerjaan.
- b. Buruh wajib mentaati aturan dan petunjuk dari majikan.
- c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda.

Kewajiban dari pihak majikan, di antaranya :

- a. Kewajiban memberikan istirahat/cuti.
- b. Kewajiban menguruskan perawatan dan pengobatan.
- c. Kewajiban memberikan surat keterangan.
- d. Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita.
- e. Kewajiban membayar upah.

Pengupahan secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Sementara menurut Melayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa 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 (www.hukumonline.com, Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 78. 2015) tentang Pengupahan. Upah dinyatakan pula dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 30 yang memiliki pengertian yang sama dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pengertian upah tersebut sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan menjelaskan bahwa, upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar upah yang diterima tidak terlampau rendah, maka pemerintah ikut serta menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh memenuhi penghidupan yang layak. Kebijakan pengupahan sebagaimana yang terdapat pada Pasal 3 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan,⁴⁵ meliputi:

- a. Upah minimum.
- b. Upah kerja lembur.

- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- g. Denda dan potongan upah.
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- i. Struktur dan skala upah yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pasangon.
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Jenis-jenis upah dalam Hukum Perburuhan, terdiri dari (Lalu Husni, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, 2008) :

- a. Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa/jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- b. Upah Nyata (Real Wages) adalah uang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seorang buruh/pekerja yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari: besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima dan besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.
- c. Upah Hidup yaitu upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya.
- d. Upah Minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ditentukan oleh pemerintah, dan pada setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu:
 - 1) Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja.
 - 2) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan.
 - 3) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
 - 4) Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.

- 5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.
- e. Upah Wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasa pada perusahaan. Sistem Pemberian Upah maksudnya adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada para buruhnya, dalam praktiknya ada beberapa macam sistem pembayaran upah, yaitu:
 - 1) Sistem upah jangka waktu, pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.
 - 2) Sistem upah potongan, sistem ini tujuannya untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan.
 - 3) Sistem upah permufakatan, sistem ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya nanti kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggota.
 - 4) Sistem pembagian keuntungan, sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir tahun.

Peraturan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini berpedoman pada UU No. 6 Tahun 2023 (Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang). Regulasi ini memperbarui undang-undang sebelumnya (UU No. 13 Tahun 2003), serta didukung oleh peraturan pelaksana seperti PP No. 35 Tahun 2021 dan PP No. 36 Tahun 2021. Berikut adalah ringkasan poin utama dari regulasi tersebut: Hubungan Kerja & Waktu Kerja: Mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Waktu kerja standar adalah 40 jam seminggu (opsi 5 atau 6 hari kerja), dengan waktu lembur maksimal 4 jam per hari dan 18 jam per minggu. Upah: Penetapan upah minimum dihitung menggunakan formula yang mempertimbangkan variabel inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Pengusaha diwajibkan membayar upah lembur bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja. Hak Cuti: Pekerja berhak atas cuti tahunan (minimal 12 hari setelah 1 tahun bekerja), cuti sakit, dan cuti khusus (seperti menikah, melahirkan, atau anggota keluarga meninggal). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Perusahaan wajib memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada pekerja yang mengalami PHK, dengan skema perhitungan sesuai regulasi terbaru.

C. KESIMPULAN

Konsep hukum ketenagakerjaan adalah seperangkat aturan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Tujuan utamanya adalah menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban, melindungi pekerja dari kekuasaan pengusaha, menjamin hak asasi, kesejahteraan, serta keselamatan pekerja. Penerapan hukum ketenagakerjaan ini mencakup tiga fase utama hubungan kerja, yakni sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Di Indonesia, kerangka aturan ini didasarkan pada prinsip keadilan sosial, persamaan perlakuan, dan perlindungan agar harkat serta martabat tenaga kerja tetap terjaga.

Asas hukum ketenagakerjaan disimpulkan sebagai landasan filosofis dan operasional yang menjamin keseimbangan hak serta kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Berlandaskan Pancasila dan UUD 1945, hukum ini bertujuan untuk memanusiakan pekerja, memastikan keadilan sosial, dan mewujudkan kesejahteraan menyeluruh melalui perlindungan dan kesetaraan.

Sumber hukum adalah segala sesuatu yang menimbulkan aturan yang mengikat dalam bidang ketenagakerjaan dan sumber hukum ketenagakerjaan di Indonesia merupakan sistem aturan yang bertingkat dan saling melengkapi, yang memadukan hukum tertulis dari pemerintah dengan kesepakatan internal di perusahaan, sedang jenis hukum ketenagakerjaan bertujuan mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Secara umum, hukum ini diklasifikasikan ke dalam jenis: pengerahan & pendayagunaan tenaga kerja, hubungan kerja, dan perlindungan tenaga kerja (mencakup upah, K3, jaminan sosial, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial). Di Indonesia, penggolongan ini dirumuskan untuk mencakup segala hal sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kesimpulannya, seluruh jenis hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk mewujudkan keadilan sosial, menjamin kesetaraan, serta menyeimbangkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Aturan ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 beserta perubahannya di dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Memahami Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia sangat penting bagi bisnis untuk menjaga kepatuhan hukum, efisiensi operasional, dan stabilitas tenaga kerja. Dengan memilih jenis kontrak kerja yang tepat, perusahaan dapat mengoptimalkan biaya tenaga kerja sekaligus melindungi hak-hak karyawan.

D. SARAN

Selalu prioritaskan perundingan bipartit (musyawarah langsung) antara pekerja dan perusahaan serta pastikan untuk mendokumentasikan semua komunikasi secara tertulis dan mengumpulkan bukti kuat (seperti kontrak kerja, slip gaji, dan surat

peringatan) yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku agar penanganan masalah Anda lebih terarah dan mendapat solusi terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anna Triningsih. Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing, 2020. Depok : Rajawali Press. Dedi Ismatullah, Hukum Ketenagakerjaan, 2013, Pustaka Setia, Bandung , 73.
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, 2006, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 30.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2016. Edisi V, Kemendikbud, Jakarta.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2009, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 35.
- Pujiastuti, E. 2014. 'Pengantar Hukum Ketenagakerjaan', 1–6.
- Ramli, L. 2008. Hukum Ketenagakerjaan. Cetakan Pe.: Airlangga University Press, Surabaya.
- Wijayanti, A. 2009. 'Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi', in Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta, 10
- www.ilo.org.wcms-157809.pdf, Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia, 2011), Jakarta, 22.
- www.hukumonline.com, Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Zaeni Ashadie, Hukum Kerja, 2007, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1.