

**KEDUDUKAN TENAGA KERJA DALAM  
PELAKSANAAN PERJANJIAN PERBURUHAN  
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003<sup>1</sup>**

**Oleh : Muhammad Said<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaturan tentang perburuhan menurut hukum positif di Indonesia dan bagaimana kedudukan tenaga kerja dalam pelaksanaan perjanjian perburuhan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Saat ini setidaknya terdapat 4 aturan perundang-undangan terkait perburuhan dan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, yaitu: Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 18 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Tahun 2017, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja . Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. 2. Kedudukan buruh dalam pelaksanaan perjanjian perburuhan dilihat dari bagaimana buruh menjalankan hak dan kewajiban secara baik kepada majikan, karena antara keduanya sudah terikat oleh kesepakatan. Dalam pelaksanaan perjanjian tersebut menurut UU No. 13 Tahun 2003, dimana seorang majikan harus memenuhi hak daripada buruh itu sendiri, misalkan lewat upah, karena upah ini merupakan hal pokok yang harus dipenuhi secara rohaniah dan badaniah.

Kata kunci: Kedudukan tenaga kerja, perjanjian perburuhan.

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Dalam usaha untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertambahan tenaga kerja merupakan bagian kesatuan dari seluruh kebijakan dan program-program pembangunan. Bahkan seluruh

kebijakan dan program pembangunan ekonomi dan sosial, mempertimbangkan sepenuhnya tujuan-tujuan perluasan kesempatan kerja serta kegiatan usaha yang banyak menyerap tenaga kerja.<sup>3</sup>

Persoalan perburuhan memang menjadi polemik dalam dinamika perkembangan kenegaraan di Indonesia. Seperti halnya dizaman orde baru, dimana masalah yang dihadapi pada masa itu cukup berat, terutama dalam hal menciptakan lapangan kerja. Pada era ini, pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Panjang tahap 1 telah dimulai. Rencana Pembangunan Lima Tahun (Repelita) 1 telah dimulai dengan melakukan berbagai usaha jangka pendek di bidang tenaga kerja dan penciptaan kesempatan kerja. Usaha-usaha jangka pendek ini, yang sekaligus merupakan pelaksanaan Ketetapan MPRS No. 28 Tahun 1966, terutama ditunjuk pada sasaran-sasaran kegiatan sebagai berikut:

- 1) Usaha-usaha untuk menciptakan kesempatan kerja (mengurangi pengangguran dan menampung pertambahan tenaga kerja);
- 2) Pembinaan dan penyediaan tenaga kerja dalam jumlah yang cukup dan keahlian yang diperlukan sesuai dengan perkembangan dalam kegiatan ekonomi dan penyediaan kesempatan kerja; dan
- 3) Peningkatan dan perbaikan perburuhan serta jaminan sosial.

Kehadiran hukum ketenagakerjaan pada masa ini adalah untuk menjamin hak dari pada tenaga kerja yang sering disepelihkan. Karena pada hakikatnya hukum ketenagakerjaan merupakan perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>4</sup>

Pada kenyataannya saat ini masih banyak penyelewengan terhadap hak-hak dari pada buruh, misalnya pemutusan hubungan kerja

<sup>1</sup> Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Dr. Elisabeth E. Winokan, SH, MSi; Maarthen Y. Tampanguma, SH, MH

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 14071101279

<sup>3</sup> Rachmat Trijono. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Papas Sinar Sinanti. Jakarta. 2014. hlm. 3.

<sup>4</sup> Abdul manan. *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*. Jakarta. Kencana. 2005.

secara sepihak, dan masih banyak persoalan-persoalan lainnya. Sehingga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hadir untuk menjamin asas kepastian hukum. Maka perlu kiranya diimplementasikannya dan ditegakkannya aturan-aturan yang ada di dalamnya terutama dalam proses menjamin hak-hak daripada tenaga kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas sehingga penulis hendak mengangkat Skripsi ini yang berjudul : "KEDUDUKAN TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN PERBURUHAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003".

### B. Perumusan Masalah.

1. Bagaimanakah pengaturan tentang perburuhan menurut hukum positif di Indonesia?
2. Bagaimanakah kedudukan tenaga kerja dalam pelaksanaan perjanjian perburuhan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ?

### C. Metode Penelitian.

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum normative. Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan prosedur identifikasi dan inventarisasi bahan pustaka atau data sekunder, yang mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Adapun bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari : peraturan perundang-undangan, sedangkan bahan hukum sekunder, yaitu literature, karya ilmiah hukum, hasil penelitian dan jurnal yang ada kaitannya dengan Kedudukan Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Perburuhan. Bahan hukum tersier, terdiri atas; kamus hukum, kamus umum dan buku-buku petunjuk lain. Bahan hukum yang diperoleh, di inventarisasi dan di identifikasi kemudian diolah dan dianalisis secara kualitatif.<sup>5</sup>

## PEMBAHASAN

### A. Pengaturan Tentang Perburuhan Menurut Hukum Positif Di Indonesia

Saat ini setidaknya terdapat 4 aturan perundang-undangan terkait perburuhan dan

ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, diantaranya sebagai berikut :

#### 1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>6</sup>

Undang-undang ini mengatur terkait perselisihan yang muncul dalam hubungan industrial. Berdasarkan aturan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia ini, terdapat 4 jenis perselisihan yang bisa terjadi, yaitu:

- a. Perselisihan hak  
Perselisihan ini timbul disebabkan oleh tidak dipenuhinya hak yang merupakan akibat adanya perbedaan pemahaman atau pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan Kepentingan  
Perselisihan ini muncul dalam hubungan industrial karena tidak adanya kesepakatan mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja pada perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselesaian pemutusan hubungan kerja (PHK)  
Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kepastian mengenai pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak. Dalam penyelesaian perselisihan itu, pihak-pihak yang terkait bisa memilih berbagai metode, seperti perundingan bipartit, mediasi oleh pemerintah, penyelesaian melalui konsiliasi, penyelesaian lewat arbitrase, ataupun pengadilan perselisihan hubungan industrial (PHI).
- d. Perselisihan antara serikat buruh  
Perselisihan ini terjadi pada dua serikat pekerja atau lebih yang berada dalam 1 perusahaan. Perselisihan itu bisa terjadi karena tidak adanya kesesuaian pemahaman terkait keanggotaan, pelaksanaan hak, serta kewajiban keserikat pekerjaan.

<sup>5</sup> Amirudin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2013. Hlm. 109.

<sup>6</sup> <https://bplawyers.co.id/2018/06/05/serba-serbi-hukum-perburuhan-dan-ketenagakerjaan-di-indonesia/>, Diakses pada 12 Oktober 2018, Pukul 2.14 Wita

## 2. Undang-Undang Nomor 18 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Tahun 2017<sup>7</sup>

Undang-undang ini mengatur terkait penempatan, perlindungan, serta persyaratan para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ada di luar negeri. Keberadaannya menggantikan UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri. Di dalamnya, diatur secara rinci tahapan yang harus dilalui ketika seorang warga negara ingin mengajukan diri menjadi seorang TKI. Selain itu, diatur pula terkait perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI).

Selain itu, UU ini juga memberi perlindungan tidak hanya pada TKI, tapi juga anggota keluarga. Hal ini sesuai dengan Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.

## 3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja<sup>8</sup>

UU Nomor 21 Tahun 2000 memberikan kesempatan bagi para buruh untuk mendirikan organisasi buruh secara mandiri. Tidak heran kalau saat ini banyak bermunculan serikat buruh yang memiliki visi serta misinya masing-masing. Bahkan, dalam satu perusahaan, bisa muncul serikat buruh lebih dari 1 organisasi. Hal ini sangat memungkinkan karena menurut aturan ini, buruh bisa mendirikan organisasi dengan anggota minimal 10 orang.

## 4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan<sup>9</sup>

UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan dasar dari aturan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia. UU ini memiliki total sebanyak 193 pasal dan memiliki cakupan hukum yang luas. Undang-Undang ini juga mengatur tentang status hubungan industrial pada setiap jenis usaha. Mulai dari usaha kecil, menengah, hingga usaha besar.

Undang-Undang ini pun mengatur tentang hubungan kerja yang berlangsung antara buruh dengan perusahaan, termasuk di antaranya adalah perlindungan, hak, serta kewajiban masing-masing pekerja dan pengusaha. Secara khusus, problem yang kerap menjadi sorotan

dari UU Ketenagakerjaan ini adalah terkait kebijakan *outsourcing*, pemberian upah murah, serta PHK yang terjadi seenaknya.

## B. Kedudukan Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Perburuhan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai ketentuan perjanjian kerja diatur dalam Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 yaitu hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh (Pasal 50). Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar Negara, dan perjanjian kerja laut (Pasal 51).<sup>10</sup>

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:<sup>11</sup>

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Perjanjian yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan tersebut di atas dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang

<sup>7</sup> Ibid

<sup>8</sup> Ibid

<sup>9</sup> Ibid

<sup>10</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hal 41

<sup>11</sup> Ibid

bertentangan dengan huruf c dan d batal demi hukum (Pasal 52). Segala hal dan atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha (Pasal 53).

Apabila kita kaji lebih jauh sebenarnya ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 itu mengadopsi ketentuan Pasal 1320 BW perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW. Berdasarkan ketentuan Pasal ini, suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur:<sup>12</sup>

- a. Adanya sepakat
- b. Kecakapan berbuat hukum
- c. Hal tertentu
- d. Causa yang dibenarkan

Sepakat yang dimaksudkan adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Di dalam hubungan kerja yang dijadikan dasar adalah perjanjian kerja, maka pihak-pihaknya adalah buruh dan majikan. Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bebas. Dalam arti tidak terdapat cacat kehendak yang meliputi adanya *dwang*, *dwaling*, dan *bedrog* (penipuan, paksaan, dan kekhilafan). Kenyataannya dalam hubungan kerja buruh terutama yang *unskilllabour* tidak secara mutlak menentukan kehendaknya. Hal ini terjadi karena buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk kompensasi di dalam melakukan hubungan kerja. Buruh tidak mempunyai kebebasan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kehendaknya apabila ia tidak mempunyai *skills* yang memadai.<sup>13</sup>

Subekti menyebutkan sepakat sebagai perizinan, yaitu kedua subjek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat, setuju atau seia sekata mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik. Saat terjadinya sepakat tidak diterangkan dalam BW. Hofmann menyatakan perlu

pernyataan kehendak (*wisverklaring*) dari kedua belah pihak. Kehendak dinyatakan cacat apabila terdapat kekhilafan, paksaan, dan penipuan pada saat terjadinya sepakat.<sup>14</sup>

Syarat kedua dari sahnya perjanjian adalah adanya kecakapan bertindak. Hukum perburuhan membagi usia kerja dari tenaga kerja menjadi anak-anak (14 tahun ke bawah), orang muda (14-18 tahun), dan orang dewasa (18 tahun ke atas). Untuk orang muda dan anak-anak dapat atau boleh bekerja asalkan tidak di tempat yang dapat membahayakan jiwanya. Kenyataannya, karena alasan ekonomi, banyak anak-anak dan orang muda yang bekerja dan mungkin tempat kerjanya dapat membahayakan jiwanya. Ketentuan Pasal 1320 ayat (2) BW, yaitu adanya kecakapan untuk membuat perikatan. Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.<sup>15</sup>

*Onbekwaamheid* dapat dianggap sebagai suatu cacat kehendak (*wilsgebrek*), tetapi dasarnya bukan suatu keadaan yang abnormal seperti pada paksaan, kesesatan, dan penipuan (*dwang*, *dwaling*, *bedrog*), akan tetapi berdasarkan Undang-Undang sendiri yang karena beberapa orang tertentu.

Batasan yang diberikan Undang-Undang terdapat dalam ketentuan Pasal 1330 BW, yaitu tidak cakap untuk membuat persetujuan-persetujuan adalah:<sup>16</sup>

1. Orang yang belum dewasa;
2. Mereka yang ditaruh di bawah pengampunan;
3. Orang-orang perempuan.

Ketentuan Pasal 1330 BW untuk sekarang tidak berlaku semuanya karena sejak adanya Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan (LN Tahun 1974 No. 1, TLN NO. 3019). Berdasarkan ketentuan Pasal 31 ayat (1) yaitu hak dan kewajiban istri adalah seimbang dengan hak dan kewajiban suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dalam masyarakat. Selanjutnya ketentuan Pasal 31 ayat (2) UUP, yaitu masing-masing pihak berhak untuk melakukan perbuatan hukum. Dengan demikian apabila

<sup>12</sup> *Ibid*

<sup>13</sup> *Ibid*

<sup>14</sup> *Ibid*

<sup>15</sup> *Ibid*

<sup>16</sup> *Ibid*

seorang wanita dewasa yang kemudian kawin, tidak akan berakibat ia akan kehilangan status kedewasaannya.

Di bidang hukum ketenagakerjaan, seseorang dikatakan dewasa apabila ia telah berumur 18 tahun. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang minimum untuk diperbolehkan bekerja (LN Tahun 1999 No. 138 mengenai usia minimum yang telah ditetapkan ialah tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah wajib dan paling tidak, tidak boleh kurang dari 15 tahun. Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1), yaitu usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja setiap jenis pekerjaan atau kerja yang karena sifatnya atau karena keadaan lingkungan di mana pekerjaan ia harus dilakukan mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral orang muda tidak boleh kurang dari 18 tahun. Berdasarkan ketentuan diatas maka seseorang dapat bekerja apabila usianya telah 18 tahun dan apabila terpaksa maka usia minimumnya adalah 15 tahun.<sup>17</sup>

Syarat ketiga adalah adanya hal tertentu, maksudnya, semua orang bebas melakukan hubungan kerja, asalkan objek pekerjaannya jelas ada, yaitu melakukan pekerjaan.<sup>18</sup>

Syarat keempat adalah adanya *causa* yang diperbolehkan. Subekti menyebutnya sebagai sebab yang halal. Soetoyo menyebutnya sebagai *causa* yang diperbolehkan dengan alasan istilah halal lebih mengarah kepada agama. *Causa* yang diperbolehkan menunjuk pada objek hubungan kerja boleh melakukan pekerjaan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.<sup>19</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.<sup>20</sup>

Dalam Pasal 2 sampai dengan pasal 6 Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual (Pasal 2). Asas yang digunakan adalah asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya demokrasi pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung (Pasal 3). Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :<sup>21</sup>

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya. Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan

---

<sup>17</sup> *Ibid*

<sup>18</sup> *Ibid*

<sup>19</sup> *Ibid*

<sup>20</sup> *Ibid*

---

<sup>21</sup> *Ibid*

kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia dengan sesuai bakat, minat dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.<sup>22</sup>

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat (Pasal 5). Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik (Pasal 6).<sup>23</sup>

Menilik hal tersebut diatas, jelas terlihat bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan yang begitu besar kepada buruh pada saat melakukan pekerjaan. Mengenai hal itu, kedudukan buruh dalam melakukan perjanjian perburuhan sangat di lindungi oleh Undang-Undang yang berlaku.

Kedudukan buruh dalam pelaksanaan perjanjian perburuhan dilihat dari bagaimana buruh menjalankan kewajibannya dan bagaimana buruh mendapatkan haknya dalam perjanjian tersebut. Olehnya itu penjelasan mengenai kewajiban dari pada buruh akan dijelaskan selanjutnya.

Kalau di rinci satu per satu memang banyak kewajiban buruh. Hanya saja yang perlu diingat dalam melaksanakan kewajibannya itu, buruh haruslah bertindak sebagai seorang buruh yang baik. Bertindak sebagai seorang buruh yang baik dapat pula dikatakan sebagai salah satu kewajiban dari pada buruh. Di dalam KUHPerdara Pasal 1603d dikatakan bahwa buruh yang baik adalah :<sup>24</sup>

“buruh yang menjalankan kewajiban-kewajiban dengan baik, yang dalam hal ini

kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak di lakukan”

Selanjutnya kewajiban buruh dirinci sebagai berikut :<sup>25</sup>

- a. Buruh berkewajiban melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya
- b. Buruh berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya
- c. Buruh wajib taat pada aturan mengenai hal melakukan pekerjaannya
- d. Buruh yang tinggal pada pengusaha, wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.

Sementara hak dari pada buruh itu sendiri adalah untuk mendapatkan upah dari majikan. Seperti yang dikatakan oleh Tertasapoetra dan Rience Widianingsih dapat ditinjau dari beberapa segi yaitu,<sup>26</sup>

- a. Ditinjau dari segi individu merupakan gerak dari pada bahan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah.
- b. Ditinjau dari segi social adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat.
- c. Ditinjau dari segi spiritual merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memulihkan dan mengabdikan kepada tuhan yang maha esa.

Dalam kaitannya dengan makna yang pertama, maka pembayaran upah oleh majikan akan memegang peranan yang penting karena untuk dapat memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah upahlah yang menunjangnya.<sup>27</sup>

Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah

<sup>22</sup> *Ibid*

<sup>23</sup> *Ibid*

<sup>24</sup> Zainil Asikin dkk, *Op.Cit*, Hal 86

<sup>25</sup> *Ibid*

<sup>26</sup> *Ibid*

<sup>27</sup> *Ibid*

dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.<sup>28</sup>

Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja/buruh dalam rangka untuk mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003, 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.<sup>29</sup>

Pada Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mengenai pengupahan diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 101, yaitu, setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.<sup>30</sup>

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut diatas pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh tersebut diatas meliputi:<sup>31</sup>

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk cara dan pembayaran upah

- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhentikan dengan Upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Disamping itu terkait dengan kedudukan buruh dalam pelaksanaan perjanjian dijelaskan lebih lanjut oleh John Rawls, bahwa kehidupan dengan ekonomi lemah memberikan efek terhadap kebebasan. Misalnya, kebebasan bekerja, menyatakan pendapat menurut prinsip *Equality* dijamin baik terhadap karya yang kaya maupun yang miskin, namun sikaya berada pada posisi yang kuat kedudukan dalam ekonomi memiliki lebih luas dalam menggunakan baik hak sipil dan politik maupun hak ekonomi dari miskin yang berada dalam posisi lemah baik hak sipil. Politik maupun ekonominya. Oleh karena itu Negara/pemerintah harus membuat ketentuan hukum atau Undang-Undang yang memberi jaminan dan perlu dukungan hukum kepada buruh yang berada dalam posisi lemah baik hak sipil, politik maupun hak ekonominya, bukan majikan/pengusaha yang memiliki posisi yang kuat baik hak sipil, politik maupun hak ekonomi yang mendapat jaminan dan perlindungan hukum.<sup>32</sup>

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Saat ini setidaknya terdapat 4 aturan perundang-undangan terkait perburuhan dan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, yaitu: Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 18 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Tahun 2017, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja . Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Kedudukan buruh dalam pelaksanaan perjanjian perburuhan dilihat dari bagaimana buruh menjalankan hak dan kewajiban secara baik kepada majikan,

<sup>28</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit*, Hal 42

<sup>29</sup> *Ibid*

<sup>30</sup> Abdussalam, *Op.Cit*, Hal 83

<sup>31</sup> *Ibid*

<sup>32</sup> *Ibid*

karena antara keduanya sudah terikat oleh kesepakatan. Dalam pelaksanaan perjanjian tersebut menurut UU No. 13 Tahun 2003, dimana seorang majikan harus memenuhi hak daripada buruh itu sendiri, misalkan lewat upah, karena upah ini merupakan hal pokok yang harus dipenuhi secara rohaniyah dan badaniyah.

## B. Saran

1. Anantara buruh da majikan dalam melaksanakan perjanjian perburuhan harus berlandaskan kepada apa yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia (Hukum Positif). Agar asas kepastian hukum dapat terlaksana dengan baik.
2. Seorang majikan harus memperhatikan benar-benar hak daripada buruh sesuai yang ditetapkan dalam UU No. 13 Tahun 2003. Agar supaya penerapan hukum dari Undang-Undang ini dapat terlaksana dengan baik, sebagai buah daripada reformasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdul Hakim. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. Citra Aditya Bakti. 2003.
- Abdul Kadir Muhammad. *Hukum Perikatan*. Bandung. Citra Aditya. 1992.
- Abdul Manan. *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*. Jakarta. Kencana. 2005.
- Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung, Jakarta, 2009, Hal 45
- Amirudin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2013.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hal 25-26
- Gita F. Lingga dan Tauvik Muhamad, *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta. Kementrian Tenaga kerja dan Transmigrasi. 2011.
- Gunawan Wirardi, 1983, *Kuli Kenceng di Pedesaan Jawa – apa masi ada?*. Kompas

Herlien Budiono. *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*. Cita Aditya Bakti. Jakarta. 2009.

Indonesia, Keputusan Menteri, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.233/MEN/2003 tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus.

Kelsen. *General Theory of Law ang State* (New York, Russell & Russell, 1945).

Kelsen. *General Theory of Law ang State* (New York, Russell & Russell, 1945).

Prof. Dr. H.R. Abdussalam, SIK, SH, MH. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuan)*. PTIK. Jakarta. 2016.

Rachmat Trijono. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Papas Sinar Sinanti. Jakarta. 2014.

Subekti. *Hukum Perjanjian*. Intermasa. Jakarta. Cetakan V. 1978.

Sandjun H Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta. 1995.

Sudikno Martokoesmo, *Mengenal Hukum*. Liberty. Yogyakarta. 1999.

Tim Visi Yustitia. *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*. Visimedia. Jakarta. 2015.

W.J.S Porwadarmita. *(kamus umum bahasa Indonesia) (edisi ketiga)*. Balai Pustaka. Jakarta. 2005.

Zainal Asikin Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1993, Hal 1-3

### Jurnal dan Makalah

Abdul Rahcmad Budiono. op. cit. “makna perintah” sebagai salah satu unsur hubungan kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Imiah Hukum Univrsitas Brawijaya. Volume 6. Nomor 2. Agusutus 2012.

### Peraturan Perundang-Undangan

Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Republik Indonesia. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan. Tim Redaksi  
Huta Publisher. Cetakan Pertama. 2016.

**Sumber-Sumber Lain**

Bahan Kuliah Hukum Ketenagakerjaan  
Bahan kuliah Hukum Perdata