BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003).

Apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari

hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu defisi. Istilah dan arti tersebut diupayakan agar digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*legal concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau system aturan hukum.

Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran.

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Molenaar memberikan batasan pengertian dari arbeidsrechts adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha. Menurut Mr. MG Levenbach, *arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu. Iman Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu

himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur yaitu:

a. Adanya peraturan
b. Bekerja pada orang lain, dan
c. Upah.

Peraturan mencakup aturan hukum yang tertulis dan hukum yang tidak tertulis. Hukum yang tertulis meliputi seluruh peraturan perundang-undangan berdasarkan jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan yang diatur dalam Pasal 7 Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Hukum yang tidak tertulis misalnya hukum kebiasaan. Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar hubungan kerja (swapekerja/wiraswasta) dan mereka yang bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain di dalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja kepada Negara dan mereka yang bekerja pada orang lain. Bekerja kepada Negara disebut pegawai negeri atau pegawai pemerintahan. Mereka menjalankan tugas Negara berdasarkan surat keputusan pengangkatan pegawai negeri, baik sipil maupun ABRI/TNI. Adapun mereka yang bekerja kepada orang lain adalah mereka yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian pemborongan.

Selanjutnya penerimaan upah bagi buruh merupakan konsekuensi buruh yang telah menyerahkan tenaganya untuk bekerja. upah merupakan hak buruh setelah mereka melakukan pekerjaannya. Kebalikan penerimaan upah dalam hubungan

kerja adalah adanya kewajiban majikan atau pemberi kerja untuk memberi pekerjaan. Adanya kewajiban pemberian upah berarti dapat ditafsirkan adanya kewajiban untuk memberikan pekerjaan.

2.2. Pengertian Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dalam Hukum Ketenagakerjaan

Uang penghargaan masa kerja (UPMK) 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 dilakukan.

Ketentuan mengenai Uang penghargaan masa kerja diatur dalam Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa:

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(3) Perhitungan Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Uang penghargaan masa kerja yang diberikan kepada Pekerja yang diberhentikan atau mencapai usia maksimum kerja merupakan bentuk Jaminan sosial buruh. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT. Jamsostek dapat dikatan cukup. Namun untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi Jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.

Berkaitan dengan hal diatas, pemberian Uang penghargaan masa kerja bermaksud untuk memberikan jaminan sosial dari pelaksanaannya dan dalam waktu bersamaan memberikan perlindungan terhadap pekerja. Oleh karena itu, untuk menjamin terlaksananya secara baik sehingga tercapai tujuan untuk

memberikan jaminan sosial pekerja, diperlukan pengawas ketenagakerjaan maupun oleh masyarakat akan kesadaran dan itikad baik semua pihak.

Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa: “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Berdasarkan Pasal tersebut maka untuk menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, pemerintah telah mengadakan peraturan-peraturan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah yaitu ketenagakerjaan.

Menurut Asri Wijayanti (2009: 2), hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan tenaga kerja. Pada tahun 1997 Undang-Undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat, hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana Jamsostek. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 mengalami penagguhan dan yang terakhir diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut MR. Soetikno dalam G. Karta Sapoetra dan RG Widianingsih (1982: 6) bahwa hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan

mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut-paut dengan hubungan kerja tersebut.

Dari uraian tersebut diatas dapat diketahui bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum privat dan hukum publik. Dikatakan bersifat privat karena hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan orang-perorang, dalam hal ini antara pekerja dengan pengusaha/majikan. Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum publik yang oleh pemerintah ditetapkan dengan suatu Undang-Undang. Dengan demikian hukum ketenagakerjaan pada dasarnya harus mempunyai unsur-unsur tertentu:

1. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis;
2. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian;
3. Adanya orang (pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan);
4. Adanya upah (termasuk Uang penghargaan masa kerja di dalamnya).

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan (Iman Soepomo, 1987: 7).

2.2.1. Jaminan Hak terhadap pekerja diatur dalam UndangUndang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

l. Penyandang cacat

Didalam masalah perlindungan terhadap pekerja, yang perlu diperhatikan secara tersendiri adalah penyandang cacat. Di dalam Pasal 67 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengatur soal penyandang cacat yang intinya bahwa

pengusaha dapat memberikan pekerjaan penyandang cacat dengan memperhatikan atau mematuhi aturan sebagai berikut:

a. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
b. Pemberian perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Pekerja Anak

Bagi pekerja anak diatur dalam Pasal 68, 69 dan 72 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa:

a. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak, hai ini diatur dalam Pasal 6$ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;
b. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 tahun s.d. 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial, hal tersebut diatur dalam Pasal 69 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;
c. Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa, hal tersebut diatur dalam Pasal 72 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

3. Pekerja Perempuan

Mengenai pekerja perempuan diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sebagai berikut:

a. Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00;
b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00;
c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 s.d. 07.00 wajib:
   1). memberikan makanan dan minuman bergizi;
   2). menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00;
e. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) dan Ayat (4) diatur dengan keputusan menteri.

4. Waktu Kerja

Didalam aturan tentang ketenagakerjaan maka waktu kerja merupakan masalah penting karena disini terletak memuat tentang efisiensi kerja maupun kemampuan tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang memberikan rincian waktu kerja meliputi :

a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

b. 8 (delapan) jam l (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus membayar atas lembur, maka wajib bagi pengusaha memiliki persetujuan dari pekerja dan waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam waktu 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam waktu 1 (satu) minggu. Disamping membayar uang lembur, maka pengusaha wajib memberikan waktu istirahat kepada pekerja. Waktu istirahat sebagaimana dirumuskan oleh Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:
“Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja”.

Pelaksanan hak pekerja tentang waktu istirahat dan cuti biasanya diatur dalam perjanjian kerja bersama, hal tersebut diatur dalam Pasal 79 Ayat (3), Ayat (4), dan Ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Hak lain yang perlu diperhatikan adalah hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Di dalam Pasal 81, Pasal 82, dan Pasal 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bagi pekerja perempuan ada hak-hak yang meliputi :

a. Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak waj ib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid, hal tersebut terdapat dalam Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;

b. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksudkan pada Ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, hal tersebut terdapat dalam Pasal 81 Ayat (2) UU No 13 Tahun 2003;
c. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, hal tersebut terdapat dalam Pasal 82 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003;
d. Pekerja yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, hal tersebut terdapat dalam Pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003;
e. Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja, hal tersebut terdapat dalam Pasal 83 UU No. 13 Tahun 2003.

Di dalam Undang-Undang Ketenegakerjaan tersebut, mengerjakan pekerjaan adalah tidak seharusnya melakukan pekerjaan tanpa waktu istirahat dan pekerja berhak menolak karena didalam hari-hari libur pekerja tidak wajib bekerja. Sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 85 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu:

“Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi”.

Akan tetapi, jika pengusaha terpaksa harus mengerjakan pekerja pada hari libur resmi karena sesuatu kepentingan dari jenis dan sifat pekerjaan harus dijalankan dan dilaksanakan secara terus-menerus atau keadaan karena kesepakatan antara

pengusaha dengan pekerja maka, bekerja pada hari libur harus dibayar sesuai dengan aturan pembayaran lembur upah kerja. Hal ini sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 85 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu:

"Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja untuk bekerja pada hari-hari resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha".

2.2.2. Bentuk lain dari Jaminan Hak terhadap Pekerja

1. Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK).

Jamsostek adalah suatu jaminan hak sosial bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia, hal ini sebagaimna dirumuskan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992.

Dalam Pasal 6 Undang-Undang No. 3 tahun 1992, ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja yaitu:

a. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi

hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja dan keluarganya dari kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan.

b. Jaminan kematian

Pekerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yag ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

c. Jaminan hari tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja terutama bagi yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayar sekaligus atau secara bertahap. Jenis jaminan social tersebut berupa pemberian uang pesangon yang diberikan kepada pekerja yang diberhentikan atau mencapai usia maksimum kerja.

d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan upaya

kesehatan dibidang penyembuhan. Upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit jika dibebankan kepada perseorangan, maka selayaknya upaya penanggulangan diupayakan melalui Program Jamsostek. Pengusaha berkewajiban pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan pemulihan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya. Adapun standar pelayanan program ini maliputi pelayanan khusus dan pelayanan gawat darurat. Berbeda dengan program lain dalam jaminan sosial, program ini tidak memberikan santunan atau bantuan dalam bentuk uang tunai, tetapi berbentuk pelayanan kesehatan.

2. Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Dalam Pasal 38 Undang-Undang No. 39 tahun 1999, menerangkan bahwa:

a. Setiap warga negara sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pkerjaan yang layak;
b. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil;
c. Setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
d. Setiap orang, baik pria maupun perempuan yang melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Berdasarkan Pasal 38 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 bahwa setiap orang mempunyai hak untuk bebas memilih pekerjaan sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuannya dan berhak atas syarat kerja serta upah yang adil tanpa adanya diskriminasi.

2.3. Upah kerja

Pada dasarnya peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya baik sebagai pekerja tetap maupun pekerja harian lepas. Kenyataan menunjukkan di sektor-sektor industri masih banyak dipekerjakan pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas belum mendapatkan perlindungan sebagaimana layaknya sehingga perlu adanya suatu peraturan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja harian lepas. Pekerja berdasarkan Pasal 1 butir 3 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu: Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Upah kerja 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 yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 157 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

“Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

a. upah pokok;
b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh”.

Sehubungan dengan hal tersebut, dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari. Upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

2.4. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Bentuk perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis atau lisan, hal ini diatur dalam Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Tetapi, pada prinsipnya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih menjamin kepastian hukum. Namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan untuk perjanjian kerja secara lisan asalkan perjanjian tersebut disepakti kedua belah pihak yaitu pekerja dengan pengusaha dan sesuai dengan ketentuan yang ada pada undang-undang.

Oleh karena itu, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan untuk masa sekarang dimana perkembangan dunia usaha semakin komplek perlu ditinggalkan dan sebaliknya, perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis demi kepastian hokum mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja serta adanya administrasi yang baik bagi perusahaan.

Menurut jenisnya perjanjian kerja dapat dibedakan atas perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, hal ini diatur dalam Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktu bertakunya ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut sedangkan, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjajian kerja yang jangka waktu berlakunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, tidak menyebutkan untuk berapa lama tenaga kerja harus melakukan pekerjaan tersebut (Manulang 2001 : 69). Pada umumnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk suatu pekerjaan yang sudah dapat diperkirakan pada suatu saat akan selesai dan tidak

akan dilanjutkan walaupun ada kemungkinan perpanjangan karena waktu yang diperkirakan ternyata tidak cukup.

Pekerja yang mengadakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana jangka waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian disebut pekerja kontrak. Sedangkan, pekerja yang mengadakan perjanjian kerja untuk waktu dimana jangka waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan disebut pekerja musiman. Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis karena berkaitan dengan jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu sebaliknya perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara tidak tertulis atau lisan, hal ini diatur dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh ada masa percobaan.

Sebaliknya, pada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya ada masa percobaan selama 3 (tiga) bulan yang diberitahukan secara tertulis apabila tidak diberitahukan secara tertulis maka dianggap tidak ada masa percobaan, hal ini diatur dalam Pasal 60 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

Berakhirnya perjanjian kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal sebagaimana disebutkan dalam Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian;
3. Adanya persetujuan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan daiam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dengan terjadinya perjanjian kerja, akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang berisikan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak lainnya, sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak lainnya.

2.4.1. Hak Pekerja

l. Imbalan kerja

Pengupahan atau upah adalah hak dari pekerja yang diterima olehnya dan dinyatakan dalam bentuk uang. Upah merupakan imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja. Hal tersebut terkait erat bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak kemudian ditetapkan oleh pemerintah untuk melindungi pekerja, dengan cara menetapkan upah minimum, hal ini diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

2. Uang penghargaan masa kerja

Uang penghargaan masa kerja 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 dilakukan.

Ketentuan mengenai Uang penghargaan masa kerja diatur dalam Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

3. Fasilitas

Fasilitas berbagai tunjangan, bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak pengusaha.

Di dalam meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya maka pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kemampuan dari pengusaha tetapi harus memperhatikan kebutuhan yang nyata yang diperlukan oleh pekerja. Hal tersebut berkait erat dengan Pasal 100 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu:

a. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, Penyediaan pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan;
b. Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan;

c. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dan Ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Fasilitas yang berupa tunjangan yang diberikan kepada pekerja pada umumnya berupa Tunjangan Keagamaan. Tunjangan Keagamaan berupa Tunjangan Hari Raya untuk berbagai umat agama seperti Lebaran, Natal, Nyepi dan Waisak.

Pembayaran THR diberikan pengusaha kepada pekerja paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan, besarnya THR sebesar satu kali upah perbulan. Hal ini sebagaimana dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga kerja RI No. PER-04/MEN/1994 yang menyatakan bahwa:

a). Pemberian THR sebagaimana dimaksud Pasal 2 Ayat (2) disesuaikan dengan Hari Raya Keagamaan, masing-masing pekerja kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja menentukan lain;

b). Pembayaran THR sebagaimana dimaksud dalam Ayat (l) wajib dibayarkan pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan;

c). Mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja;

Menurut Pasal 11 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Oleh karena itu, pelatihan kerja sangat penting untuk meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan serta

keahlian pekerja untuk mencapai produktivitas baik bagi pekerja maupun untuk tercapainya produktivitas usaha-usaha perusahaan. Dalam hal perusahaan menyelenggarakan latihan kerja agar mengikutsertakan pekerja harian lepas yang dipekerjakan, hal ini diatur dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER.06/MEN/1985;

d). Mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan moral agama. Kesehatan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang nyaman dan sehat, hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Oleh karena itu, setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas 3 (tiga) aspek keselamatan yaitu kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nifai agama. Maka untuk melindungi keselamatan pekerja diselenggarakan dalam keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungannya oleh tJndang-Undang Ketenagakerjaan. Kemudian, oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan diperintahkan clan diarahkan agar setiap perusahaan wajib menerapkan sistem managemennya tentang kesehatan dan keselamatan kerja untuk para pekerjanya, hal ini diatur dalam Pasal 87 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

e). Mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.

Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, hal ini diatur dalam Pasal 104 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Hal tersebut merupakan realitas bersama yang diharapkan oleh Pasal 28 UUD 1445 yang membuat ketentuan bahwa :

"Kemerdekaan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang".

Serikat pekerja keberadaannya untuk menjalankan dan melaksanakan fungsi-fungsi pelayanan, pengawasan, menyalurkan aspirasi demokrasi, mengembangkan ketrampilan dan keahlian serta memperjuangkan kesejahteraan anggotanya didalamnya. Sedangkan, pengertian serikat pekerja diatur dalam Pasal l angka 17 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa:

"Serikat pekerja adalah 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".

Berdasarkan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No ! 3 Tahun 2003, pekerja mempunyai hak untuk membentuk serikat pekerja tanpa ada intimidasi dari pihak pengusaha terhadap pekerja yang mempunyai kehendak untuk membentuk serikat pekerja. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 28 Undang-Undang No 21 Tahun 2000 yang menyatakan bahwa:

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan kegiatan serikat pekerja dengan cara:

l. Melakukan PHK, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
2. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja;
3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
4. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja.

2.4.2. Kewajiban pekerja

1. Melakukan pekerjaan

Dalam Pasal 52 Ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa: Perjanjian kerja dibuat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan Peraturan Perundang-undangan. Menurut Iman Soepomo (1983:94) bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan adalah perbuatan untuk kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus-menerus untuk meningkatkan produksi baik mutu maupun jumlahnya. Dari uraian tersebut diatas, dapat diketahui bahwa pekerjaan yang akan dilakukan adalah pekerjaan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Jika macam dan jenis pekerjaan ini tidak ditetapkan dalam perjanjian maka yang berlaku adalah kebiasaan, artinya pekerjaan yang harus dilakukan pekerja adalah pekerjaan yang bisa dilakukan didalam perusahaan itu oleh pekerja lain sebelum dia.

Pekerjaan yang diperjanjikan oleh pekerja harus dikerjakan oleh pekerja berarti melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian (*personality*). Perjanjian kerja yang sifatnya kepribadian maksudnya kerja dengan pekerja tidak dapat dipisahkan. Pekerjaan tersebut menimbulkan ketidakmungkinan pekerja digantikan oleh orang lain, pekerja tidak dapat menyuruh salah seorang keluarganya untuk menggantikan dan masuk kerja apabila pekerja berhalangan.

Ketentuan ini bagi pekerja yang mendapat upah secara harian atau borongan akan menimbulkan konsekuensi tidak mendapatkan upah selama pekerja tidak bekerja. Padahal, upah adalah faktor utama sehingga pekerja bekerja untuk menghidupi seluruh keluarganya. Oleh karena itu, bagi pekerja yang mendapat upah secara harian atau borongan yang pekerjaannya yang tidak memerlukan keahlian/pendidikan tertentu seyogyanya dapat digantikan oleh salah seorang keluarga apabiia pekerja berhalangan agar upah yang menjadi tujuan utamanya tetap ia dapatkan.

Ruang lingkup pekerjaan harus diketahui oleh pekerja sebelumnya sehingga pengusaha tidak dapat memperluas pekerjaan dengan memberikan upah yang telah ditentukan baik dalam perjanjian kerja maupun dalam peraturan perusahaan atau perjanjian ketenagakerjaan.

2. Mematuhi perintah dari pengusaha

Pekerja dalam melakukan pekerjaan harus sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Petunjuk atau perintah dari pengusaha diatur dalam perjanjian kerja. Apabila pekerja bekerja menurut kemauannya sendiri dengan

tidak mengindahkan petunjuk yang telah diberikan pengusaha berarti menyalahi perjanjian.

Dalam melakukan pekerjaannya pekerja wajib taat terhadap peraturan. Peraturan perusahaan dibuat oleh pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 20 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu :

“Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”.

Oleh karena itu, pekerja harus menaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib dalam perusahaan yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja. Peraturan tata tertib perusahaan ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat adanya kepemimpinan dari pengusaha terhadap pekerja.

3. Membayar denda atas kelalaiannya.

Tanggung jawab pekerja atas kerugian yang timbul disebabkan oleh kesengajaan dan kelalaian dari pihak pekerja yang dapat mengakibatkan kerugian pada pihak pengasaha dapat dikenakan denda, sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 95 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa:

“Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda”.

Setiap pelanggaran atas suatu perbuatan sudah dikenakan denda tidak boleh dituntut ganti rugi. Denda ini diberikan pekerja apabila terjadi pelanggaran

terhadap kewajiban pekerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian tertulis antara buruh dan pengusaha. Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari pekerja apabila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik pengusaha maupun milik pihak ketiga oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaiannya.

Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang dimaksud pengusaha adalah :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, pesekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Di dalam perjanjian kerja selain ada hak dan kewajiban pekerja terdapat hak dan kewajiban pengusaha.

2.4.3. Hak Seorang Pengusaha

Pengusaha berhak membuat peraturan perusahaan. Pembuatan peraturan perusahaan ini berdasarkan Pasal 1 bagian a Peraturan Menteri Nomor 02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan yang menyatakan bahwa :

“Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan”.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 20 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa :

“Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”.

Jadi, peraturan perusahaan merupakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang berisi syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan hanya dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang mempunyai pekerja lebih dari 25 (dua puluh lima) orang. Dalam pembuatan peraturan perusahaan pekerja tidak ikut serta menentukan isinya, oleh karena itu ada yang menyatakan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang berisi terpisah dari perjanjian kerja.

2.4.4. Kewajiban Pengusaha

a. Membayar upah

Secara umum adalah pembayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu rugi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi.

Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa :

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau Peraturan Perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan

keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Imbalan adalah termasuk juga sebutan honoranium yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja secara teatur dan terus-menerus. Jadi, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa.

Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja pada saat terjadinya perjanjian kerja sampai perjanjian kerja berakhir. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan. Upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja laki-laki sama besarnya dengan upah atau tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya artinya pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dengan uraian jabatan (*job discription*) yang sama pada suatu pekerjaan.

b. Memberikan Surat Keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha. Pihak pengusaha memberi Surat Keterangan (*referensi*) tentang pekerjaaan pekerja sewaktu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha berakhir. Dalam hal ini pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atau kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja waktu tertentu untuk pertama kali, hal ini diatur dalam Pasal 154 huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Pengunduran diri pekerja ini secara otomatis seorang pekerja berhenti bekerja pada suatu perusahaan dan meminta sebagai tanda pengalaman bekerjanya. Seorang pengusaha yang menolak memberikan surat keterangan yang meminta atau dengan sengaja menuliskan keterangan palsu bertanggung jawab atas kerugian yang di derita pekerja.

3. Memberikan waktu istirahat mingguan dan hari libur

Pengusaha wajib mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga pekerja tidak harus melakukan pekerjaan pada hari minggu dan hari-hari yang dipersamakan dengan hari minggu menurut kebiasaan setempat untuk pekerjaan yang diperjanjikan. Biasanya istirahat mingguan 1 (satu) hari saja setiap kerja seminggu, namun untuk waktu kerja 5 (lima) hari maka istirahat mingguan adalah 2 (dua) hari pada umumnya jatuh pada hari sabtu dan minggu. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Ayat (2) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa :

Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari unuk 5 (lima) had kerja dalam 1 (satu) minggu. Pada umumnya dalam istirahat mingguan pekerja tidak mendapat upah, kecuali kalau di perjanjikan atau dalam peraturan perusahaan atau diatur dalam perjanjian ketenagakerjaan.

Mengenai hari libur resmi, kalau pada waktu istirahat mingguan dan hari libur resmi pekerja disuruh bekerja maka hal ini disebut kerja lembur. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara

terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, hal ini diatur dalam Pasal 85 Ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi maka bagi pekerja yang pada hari libur resmi memperoleh upah kerja lembur.

4. Memberikan Uang penghargaan masa kerja

Pemberian Uang penghargaan masa kerja dilaksanakan oleh pengusaha terhadap pekerja yang diberhentikan atau mencapai usia maksimum kerja dalam perusahaan tersebut. Dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja yang diberhentikan atau mencapai usia maksimum kerja, pengusaha dan pemerintah merupakan tujuan diciptakannya hubungan industrial, karena ketiga komponen ini mempunyai kepentingan masing-masing. Berdasarkan kepentingan tersebut diharapkan saling melengkapi satu dengan yang lainnya.

Uang penghargaan masa kerja 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 dilakukan.

Ketentuan mengenai Uang penghargaan masa kerja diatur dalam Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa:

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

2.5. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 butir 23 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat kerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

Setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada

awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit) melalui perundingan bipartit. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perselisihan Hubungan Industrial yaitu :

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja atau serikat pekerjadengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan Peraturan Perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;

4. Perselisihan antar serikat pekerjaadalah perselisihan antara serikat pekerjadengan serikat pekerjalain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham, mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerja.

Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada 3 (tiga) cara yaitu :

a. Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerjanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
b. Konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerjahanya daiam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
c. Arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerjahanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak yang bersifat final.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi, arbitrase maupun

mediasi. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, hal ini diatur dalam Pasal l angka 17 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses clan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan, putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerjadalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.