

Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pemberi Kerja di Indonesia dalam Hukum Ketenagakerjaan Tahun 2024

Muhammad Akmal Mukhasibi
Universitas Muhammadiyah Purwokerto

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v17i.1158](https://doi.org/10.30595/pssh.v17i.1158)

Submitted:

June 15, 2024

Accepted:

June 20, 2024

Published:

July 30, 2024

Keywords:

Perlindungan Hukum,
Pemberi Kerja, Hukum
Ketenagakerjaan

ABSTRACT

This study aims to analyze legal protection for employers/businessmen/companies harmed by irresponsible workers in the Indonesian employment landscape in 2024. This study uses a normative legal method with a descriptive approach. The results of the study indicate that the Job Creation Law brings changes to the regulation of fixed-term employment agreements in the Employment Law, but there are still several issues that need attention. Legal protection for workers and employers is regulated in the Employment Law. Enforcement of employment law is carried out through strict supervision to maintain a balance between the rights and obligations of employers and workers. This research is expected to contribute to the development of employment law science, especially regarding legal protection for employers.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Corresponding Author:

Muhammad Akmal Mukhasibi

Faculty of Law, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Jl. KH. Ahmad Dahlan, Kembaran, Banyumas, Jawa Tengah 53182, Indonesia

Email: mukhasibia@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan merupakan ketentuan yang mengatur mengenai tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan pada mulanya dikenal dengan istilah hukum perburuhan. Lepas Indonesia merdeka, hukum yang mengatur ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Kemudian pada tahun 1997 undang-undang ini diubah dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan [1]. Hingga saat ini munculnya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Peraturan ini merubah beberapa peraturan, dalam undang-undang tersebut mengganti sejumlah pasal pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan Undang-undang Cipta Kerja ini mengurangi penetapan gaji minimal kabupaten atau kota dan dihitung sesuai dengan kenaikan harga serta perkembangan ekonomi. Gaji minimal memperhatikan kondisi kehidupan pekerja dengan memperhatikan segi perkembangan ekonomi dan kenaikan harga. Peraturan ini mengurangi limit dari pemberian pesangon dari yang 32 bulan penghasilan menjadi hanya 19 bulan, ditambah dengan 6 bulan penghasilan yang diberikan dari pemerintah. Besarnya pesangon yang ditentukan menjadi berbeda dari undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sebelum ini telah berlaku, outsourcing yang diperkenankan untuk pekerjaan yang tidak ada kaitan langsung yang berhubungan dengan produksi [2].

Keadilan merupakan salah satu nilai dasar kemanusiaan, sehingga merupakan hak asasi setiap orang. Terpeliharanya keadilan dalam suatu masyarakat akan membawa kedamaian dan rasa aman dalam kehidupan sehari-hari serta rasa saling percaya antara pemerintah dan masyarakat, serta meningkatkan kesejahteraan dan

kebahagiaan [3]. Menurut John Rawls keadilan merupakan *fairness*, artinya hal ini bisa terjadi apabila masing-masing pihak mempunyai pandangan yang sama. Kesetaraan hanya dapat diperoleh ketika proses mencari keadilan tanpa mempertimbangkan atau sedang memperhitungkan status sosial, golongan, kekayaan, pembagian harta serta keistimewaan beberapa pihak yang mempunyai bakat bawaan, kecerdasan, kekuatan atau kekuasaan [4].

Dalam hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak saling bertimbang balik, hal-hal yang menjadi hak pekerja merupakan kewajiban pemberi kerja untuk dipenuhi, sebaliknya hal-hal yang menjadi hak pemberi kerja adalah merupakan kewajiban tenaga kerja [5]. Aturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih hanya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja saja dibanding melihat dari sisi pengusaha atau pemberi kerja. Apabila membahas mengenai hubungan ketenagakerjaan maka diperlukanlah pandangan dari kedua sisi. Dalam penegasan Undang-Undang Dasar NKRI Tahun 1945, pada Pasal 27 ayat (2), adalah; “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Tujuannya untuk diwujudkan kepada bentuk hak sipil yang mewajibkan negara untuk melindungi warga negaranya. Sebagaimana yang telah tercantum dalam Pembukaan UUD NKRI Tahun 1945, yaitu salah satu tujuan dibentuknya Pemerintahan Negara Republik Indonesia adalah upaya untuk melindungi segenap bangsa Indonesia, seluruh tumpah darah Indonesia, untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara[2]. Oleh karena itu, dalam lanskap ketenagakerjaan Indonesia pada tahun 2024, perlindungan hukum terhadap pemberi kerja juga harus dipahami dalam kerangka perlindungan hak di sektor ketenagakerjaan. Pengusaha harus mempunyai perlindungan hukum yang memadai untuk menjamin bahwa mereka dapat melaksanakan kewajibannya berdasarkan undang-undang, dengan tetap memperhatikan hak-hak ketenagakerjaan yang dilindungi oleh ketentuan undang-undang penetapan ketenagakerjaan. Hal inilah yang menjadi ketertarikan penulis untuk membahas mengenai perlindungan terhadap pengusaha/pemberi kerja/perusahaan yang dirugikan oleh para pekerja yang tidak bertanggungjawab.

Perbedaan antara hasil penelitian terdahulu yang pertama adalah membahas mengenai perlindungan hukum terkait ketenagakerjaan berdasarkan undang-undang cipta kerja namun hanya pada pasal 59, sedangkan pada penelitian penulis membahas pasal secara keseluruhan dan juga berdasarkan pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan[6]. Perbedaan antara penelitian terdahulu yang kedua yaitu di penelitian ini penulis khusus membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pemberi kerja[2]. Penelitian ini melihat perlindungan hukum yang diberikan kepada pemberi kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Selain itu, penelitian ini juga melihat bagaimana kedua undang-undang tersebut diterapkan dan dilaksanakan di Indonesia. Diharapkan temuan penelitian akan memiliki manfaat teoritis dan praktis karena dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain dan membantu pemberi kerja memahami hak-hak mereka.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ingin digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah yuridis normatif, istilah lain penelitian hukum normatif pada dasarnya menganalisis, mengkaji aspek-aspek untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada didalam internal hukum positif. Metode ini menerapkan metode pendekatan yuridis normatif yang merupakan pendekatan yang merujuk pada peraturan perundang-undangan dan hukum yang berlaku [7]. Penulis akan meneliti dengan bersumber dari kepustakaan yaitu penelitian yang bersifat rujukan dan didasarkan pada norma dan asas hukum, peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini, teori dan doktrin hukum, putusan pengadilan, hukum perkara dan dokumen kepustakaan lain yang berkaitan dengan penelitian tersebut[8]. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif yaitu menguraikan peraturan perundangan yang berlaku saat ini mengacu pada teori-teori hukum dan praktik pelaksanaannya. Dikatakan deskriptif artinya penelitian ini diharapkan memberikan gambaran secara valid, faktual dan sistematis mengenai segala permasalahan yang berkaitan dengan aspek-aspek perlindungan dan penegakan hukum dalam memenuhi hak-hak pemberi kerja yang dirugikan [9]. Data penelitian dalam penulisan penelitian ini penulis menggunakan sumber bahan hukum sekunder, sumber bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang bersumber dari buku ilmu hukum, jurnal hukum, dan laporan hukum, dan media cetak atau elektronik. Selain itu penulis juga hendak menggunakan beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan judul penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaturan Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat beberapa perubahan terkait dengan ketentuan-ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perubahan-perubahan tersebut mencakup diantaranya: perubahan batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, ditiadakannya akibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis, penambahan

ketentuan bahwa masa kerja tetap dihitung sejak dimulainya percobaan apabila dalam suatu perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan masa percobaan, penambahan jenis pekerjaan yang dapat diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu berupa pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, ditiadaknya ketentuan mengenai perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, serta penambahan ketentuan bahwa pengusaha berkewajiban untuk memberikan uang kompensasi untuk perjanjian kerja waktu tertentu yang telah berakhir. Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan jawaban atas permasalahan mengenai kompensasi saat berakhirnya hubungan kerja dengan ditambahkannya Pasal 61A. Dimana dalam pasal tersebut mengatur bahwa ketika perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Akan tetapi, pasca Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan masih terdapat beberapa permasalahan yang patut untuk menjadi perhatian, diantaranya: tidak terdapat batasan mengenai jangka waktu maksimal untuk jenis perjanjian kerja waktu tertentu yang berdasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu, tidak ada akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis, dan tidak adanya pengaturan tentang pemberitahuan dari pengusaha terkait perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu [10].

b. Perlindungan Hukum

Aturan hukum yang ada dalam masyarakat diinginkan dapat menjadi pelindung bagi hak-hak yang dimiliki tiap individu maupun kelompok dari tindakan yang tidak bertanggungjawab dan dapat berdampak merugikan bagi kepentingan pihak tertentu. Philipus M. Hadjon mengatakan bahwa perlindungan hukum merupakan perlindungan harkat, martabat, serta mengakui hak asasi manusia sebagai subjek hukum, didasarkan pada ketentuan terhadap kesewenang-wenangan. Dari pengertian tersebut, Ia mendeskripsikan dua wujud perlindungan hukum terhadap manusia berdasar pada sarananya, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif [11].

Pekerja atau buruh dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama-sama dilindungi. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha mempunyai hak dan kewajiban dalam menjalankan usahanya.

Hak Pengusaha, antara lain [12]:

- 1) Membuat peraturan dan perjanjian kerja. Peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha dan perjanjian kerja dibuat bersama antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha atau persatuan pengusaha. Dalam hal ini karena peraturan dibuat sepihak materinya lebih memaksimalkan kewajiban pekerja dan meminimalkan hak pekerja serta memaksimalkan hak pengusaha atau majikan dan meminimalkan kewajiban pengusaha atau majikan. Namun peraturan dan perjanjian tersebut tetap mengacu pada ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.
- 2) Hak untuk melakukan PHK. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 158, 163, hingga 165.
- 3) Penutupan perusahaan. Penutupan perusahaan didasarkan Pasal 146 sampai dengan Pasal 149.
- 4) Hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 105).
- 5) Berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Hak kepada pengusaha juga dapat dilihat dari kewajiban tenaga kerja dalam perjanjian kerja. Dalam KUHPerduta juga diatur mengenai kewajiban pekerja, antara lain dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) yang pada intinya bahwa [13]:

- 1) Buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga.
- 2) Dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

Perlindungan hukum juga dilakukan melalui penegakan hukum, antara lain melalui pengawasan yang ketat. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja/buruh. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh [12].

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Cipta Kerja membawa perubahan pada pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut meliputi batasan jangka waktu, akibat hukum perjanjian tidak tertulis, masa percobaan, jenis pekerjaan yang dapat diikat dengan perjanjian tersebut, dan ketentuan mengenai kompensasi. Meskipun Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan solusi atas permasalahan kompensasi saat berakhirnya hubungan kerja, namun masih terdapat beberapa isu yang perlu diperhatikan, seperti tidak adanya batasan maksimal jangka waktu untuk jenis pekerjaan tertentu, tidak adanya akibat hukum perjanjian tidak tertulis, dan tidak adanya pengaturan tentang pemberitahuan perpanjangan dan pembaruan perjanjian.
- b. Perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengusaha memiliki hak dan kewajiban, seperti membuat peraturan dan perjanjian kerja, melakukan PHK, menutup perusahaan, membentuk organisasi perusahaan, dan menyerahkan pekerjaan kepada perusahaan lain. Sedangkan pekerja memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaannya sendiri, menaati aturan dan petunjuk pengusaha, serta membayar ganti rugi dan denda. Penegakan hukum ketenagakerjaan dilakukan melalui pengawasan yang ketat untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, serta melindungi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sulaiman, M. H. A. Walli, and L. Lm, "HUKUM KETENAGAKERJAAN /PERBURUHAN."
- O. I. Khair, S. Tinggi, L. Pemerintahan, and A. Negara, "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia," 2021. [Online]. Available: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran>
- A. T. Santriati, S. Tinggi, A. Islam, N. " Ulama, (Stainu, and) Madiun, "KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA FREELANCE (HARIAN LEPAS) DI INDONESIA."
- O. N. Harefa, "Ketika Keadilan Bertemu Dengan Kasih," *SUNDERMANN J. Ilm. Teol. Pendidikan, Sains, Hum. dan Kebud.*, vol. 13, no. 1, pp. 39–47, May 2020, doi: 10.36588/sundermann.v13i1.31.
- N. Nurcahyo, "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia," *J. Cakrawala Huk.*, vol. 12, no. 1, pp. 69–78, 2021.
- N. Purnama, "PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DAN PENGUSAHA DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PASAL 59 BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA." [Online]. Available: <https://journal.unpak.ac.id/index.php/pajoul/index>
- K. Benuf, S. Mahmudah, and E. A. Priyono, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KEAMANAN DATA KONSUMEN FINANCIAL TECHNOLOGY DI INDONESIA," *Refleks. Huk. J. Ilmu Huk.*, vol. 3, no. 2, pp. 145–160, Aug. 2019, doi: 10.24246/jrh.2019.v3.i2.p145-160.
- S. Wardani, R. Dwiyantri, and A. Supriyanto, "Harmonious, Dynamic, and Equitable Industrial Relations Dispute Resolution in The Eyelash Industry in Purbalingga," *J. Din. Huk.*, vol. 22, no. 3, p. 647, Dec. 2022, doi: 10.20884/1.jdh.2022.22.3.3385.
- M. D. A. Zuami and B. Tresnawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemegang Hak Paten Akibat Dihapusnya Kepemilikan Hak Paten Dari Daftar Umum Paten," 2020. doi: 10.35973/jrs.v1i01.1486.
- D. G. Giri Santosa, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya," *DiH J. Ilmu Huk.*, vol. 17, no. 2, pp. 178–191, 2021, doi: 10.30996/dih.v17i2.4657.
- I. Atmadja and I. Budiarta, "Teori-teori hukum." Setara Press, 2018.
- M. Dr. Sinaga Niru Anita, SH, "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan," *J. Ilm. Huk. Dirgant.*, vol. 7, no. 2, pp. 30–45, 2014, doi: 10.35968/jh.v7i2.132.
- N. A. Sinaga and T. Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *J. Teknol. Ind.*, vol. 6, 2021.