

SELUK-BELUK HUBUNGAN HUKUM PEMBERI KERJA DAN PEKERJA

Oleh: Dr. Wilma Silalahi, S.H., M.H.
Panitera Pengganti Mahkamah Konstitusi

Buku yang berjudul “Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja, Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan” menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) menjelaskan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian pengusaha yang diatur dalam Pasal 1 angka 5 UUK terdapat 3 (tiga) jenis pengusaha, yakni perseorangan, persekutuan, dan badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan, baik miliknya sendiri atau milik orang lain. Sedangkan hubungan antara pekerja dan pengusaha berdasarkan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UUK adalah hubungan kerja apabila antara pekerja dengan pengusaha memiliki perjanjian kerja, baik lisan atau tertulis. Perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan antara pekerja dengan pengusaha harus mengandung unsur upah, perintah, dan pekerjaan.

Dalam buku ini, penulis mencoba untuk menjelaskan tentang perlindungan hukum terhadap pekerja anak dan penyandang disabilitas. Perlindungan hukum bagi pekerja anak di bawah umur ditujukan untuk melindungi dari perbudakan, kesusilaan, bahaya yang mengancam kesehatan dan keselamatan anak. Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas berasaskan tanpa diskriminasi dan kesamaan kesempatan, yang tujuannya untuk mewujudkan taraf kehidupan yang lebih berkualitas, adil, sejahtera, mandiri, serta bermanfaat. Sementara perlindungan



JUDUL BUKU :

POLA HUBUNGAN HUKUM PEMBERI KERJA DAN PEKERJA, HUBUNGAN KERJA KEMITRAAN & KEAGENAN

PENULIS : Dr. Willy Farianto, S.H., M.Hum.

HALAMAN : 262

PENERBIT : Sinar Grafika, Cet. 1, 2019

hukum bagi pekerja perempuan meliputi waktu kerja *shift* malam, hamil, melahirkan, gugur kandungan, menstruasi/haid, dan menyusui. Pekerja mendapatkan perlindungan hukum pengupahan dari UUK dalam hal upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, dan lain-lain. Sementara dalam hal kesejahteraan, bentuk perlindungan dapat dicontohkan melalui hak untuk mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan. Pengusaha tidak memiliki perlindungan hukum yang secara tersurat disebutkan dalam UUK. Sehingga, berdasarkan hasil kajian LIPI terhadap UUK yang menyebutkan hanya 30% dari 100% hubungan kerja yang dijangkau oleh UUK, sisanya 70% merupakan bagian terbesar sektor informal.

Penulis juga mencoba menguraikan hubungan kerja melalui pendekatan hermeneutika. Melalui pendekatan hermeneutika, hubungan kerja dapat diartikan berbeda-beda, diantaranya dapat diartikan sebagai hubungan antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja. Selain itu, buku ini juga menjelaskan hubungan kerja dengan pendekatan dialektika. Dialektika merupakan kesadaran pada dirinya pada pengetahuan dan juga objeknya adalah sejauh objek yang baru dan sejatinya muncul pada kesadaran sebagai hasil atau disebut dengan pengalaman. Selain itu, dalam buku ini dijelaskan mengenai keadilan, termasuk dalam hal ini keadilan yang dapat dipahami sesuai dengan paradigma yang dianutnya. Keadilan tersusun dari berbagai faktor, yaitu terjadi secara subjektif, relatif, dan emotif. Keadilan juga masih dibedakan

dengan keadilan social, yaitu keadilan yang berhubungan dengan pembagian nikmat dan beban dari suatu kerja sama sosial khususnya yang disebut negara. Keadilan sosial merupakan suatu prinsip di dalam lapangan sosial dan ekonomi yang ada kesamaannya, di samping kesamaan politik.

Asas *equality before the law* bagi pekerja dalam hubungan kerja merupakan salah satu asas terpenting dalam hukum modern. Sehingga, pembentukan hukum ketenagakerjaan yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 dalam bentuk nilai-nilai, dapat dibedakan antara lain: (1) kebendaan dan keakhlakan; (2) kebebasan dan ketertiban; (3) kemampuan dan kesempatan; (4) kelestarian dan kebaruan; (5) kekinian dan kemasadepanan.

Dalam buku ini, penulis juga mencoba untuk menjelaskan mengenai bagaimana memahami hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dalam UUK. Penulis menemukan hubungan kerja yang menunjukkan bahwa banyak pekerja yang bekerja pada perusahaan hanya 2-4 jam setiap hari. Selaian itu, pengusaha juga tidak mengakui hubungan kerja dengan pekerja kebersihan taman di pabrik atau tenaga keamanan di perusahaan sawit karena jam kerja mereka yang pendek meskipun mereka telah bekerja selama bertahun-tahun dan secara terus menerus. Status pekerja seperti mereka menjadi semakin tidak jelas karena UUK tidak mengatur hubungan kerja "waktu yang pendek", sehingga hubungan kerja semacam ini hanya mengandalkan kesepakatan yang dibuat dengan pihak pemberi kerja saja.

Dalam hubungan kerja karena

perjanjian kerja, dapat menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja harian lepas antara pekerja dengan pengusaha dapat ditingkatkan atau diubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu apabila kedua pihak menyepakatinya. Perubahan status pekerja dari kontrak menjadi tetap mempunyai konsekuensi hukum, yakni diperhitungkan masa kerja. Untuk menghitung masa kerja pekerja kontrak yang statusnya berubah menjadi pekerja tetap harus diperhitungkan sejak pekerja mulai bekerja sebagai pekerja kontrak. Selain itu, perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha berakhir apabila: (1) pekerja meninggal dunia; (b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; (3) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau (4) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Buku ini juga mencoba menjelaskan pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, antara lain yaitu: (1) pekerja; (2) pengusaha; (3) pemerintah.

Pemerintah mempunyai kewajiban untuk memberikan perlindungan yang berkeadilan sosial melalui berbagai bentuk peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pemerintah mempunyai peranan dalam melakukan pengawasan terhadap peraturan perundang-undangan yang telah diterbitkan guna memberikan perlindungan kepada pekerja dan

pengusaha dalam menjalankan hubungan kerja, didelegasikan oleh undang-undang kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan. Bentuk konkret pengawasan ketenagakerjaan terhadap status hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha diatur dalam UUK dan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 7/PUU-XII/2014. Dengan demikian, nota pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan menjadi salah satu syarat konstitusional untuk menyatakan status hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Penulis juga mencoba untuk mengangkat bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha dalam UUK. Pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja memperoleh perlindungan hukum beserta hak dan kewajibannya, yang meliputi: kaidah otonom dan kaidah heteronom. Selain itu, menurut kajian LIPI, aspek yang berkaitan dengan hak pekerja yang dilindungi, antara lain yakni: istirahat panjang, mogok kerja, kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengupahan. Sementara, menurut UUK, perlindungan terhadap hak pekerja meliputi: pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja dan tunjangan hari raya, hak mogok, pemutusan hubungan kerja, kompensasi PHK, hak istirahat/cuti, *outsourcing*. Selain itu, perlindungan hukum bagi pengusaha, antara lain: dalam hal melakukan pengakhiran perjanjian kerja, perjanjian kerja (PK), peraturan pemerintah (PP), dan perjanjian kerja bersama (PKB).

Penulis juga mencoba menguraikan mengenai perbandingan hubungan kerja antara UUK dengan *Employment Act Singapore*. Implementasi hubungan kemitraan dalam bisnis

transportasi *online*, bagaimana hubungan pengemudi dengan *platform* transportasi, pemahaman masyarakat terhadap hubungan pengemudi dengan *platform* transportasi, yang terdiri dari: hubungan pengemudi dengan Go-jek/Grab, hubungan pengemudi dengan perusahaan transportasi, perlindungan hukum terhadap pengemudi transportasi *online*, perlindungan hukum dari perjanjian kemitraan terhadap pengemudi.

Kedudukan pengemudi dalam perjanjian kemitraan dengan *platform* transportasi diuraikan dengan jelas oleh penulis. Demikian juga perlindungan hukum terhadap pengemudi dalam perjanjian kemitraan dengan *platform* transportasi, peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pengemudi, semuanya diuraikan dengan jelas oleh penulis.

Konstruksi dan rekonstruksi hubungan kerja dan perlindungan hukum yang berkeadilan merupakan tujuan dari perlindungan hukum. Rekonstruksi hubungan kerja, menurut UUK merupakan pelaksanaan dari keadilan distributif, dimana pemerintah berperan untuk membuat aturan mengenai hubungan kerja yang adil antara pekerja dan pengusaha. Perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha lahir dari hubungan kerja UUK, sehingga dibutuhkan adanya konstruksi dan rekonstruksi perlindungan hukum yang berkeadilan. Dampak pembagian hubungan kerja dan perlindungannya, selain memberikan kemanfaatan dan keadilan bagi pekerja dan pengusaha, juga dapat menimbulkan dampak negatif berupa tuduhan ketidakadilan atau diskriminasi pemerintah kepada pekerja. Perlindungan hukum bagi

para pelaku hubungan kerja menjadi suatu keharusan untuk menjamin terselenggaranya hubungan kerja yang berkeadilan. Hal ini dapat diberikan secara adil kepada pekerja dan pengusaha dengan memberikan kesetaraan dalam hal pengaturan syarat kerja, hak, dan kewajiban. Peningkatan kualitas pendidikan dan keahlian bagi para pekerja sangat diperlukan guna meningkatkan daya saing dan dapat mengurangi kesenjangan dengan pengusaha.

Sebagai penutup, penulis menguraikan bahwa dalam UUK, semua bentuk badan usaha disamakan tanpa membedakan kemampuan finansial dan bentuk badan usaha, sehingga kelompok usaha kecil menjadi tidak terlindungi, karena dibebani dengan berbagai kewajiban hukum yang diatur oleh UUK. Jangkauan UUK sangat luas terhadap pengusaha yang menjadi subjek hubungan kerja, meliputi pengusaha perseorangan, persekutuan, dan badan hukum. Di sisi lain, UUK membatasi dasar hubungan pekerja dan pengusaha hanya pada perjanjian kerja. Penyelenggaraan perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha yang berkeadilan adalah ketika pemerintah memberikan keadilan distributif melalui UUK yang melindungi pekerja dan pengusaha, dan diikuti dengan keadilan bertaat dan keadilan komutatif dari pekerja dan pengusaha.

Akhir kata, semoga sekuel buku dari tulisan Penulis ini dapat segera dirilis. Selain itu, buku ini juga sangat direkomendasikan bagi pengajar hukum ketenagakerjaan, mahasiswa, advokat, maupun praktisi hukum, dan masyarakat umum sebagai referensi, jangan sampai terlewatkan. ■