

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk kepentingan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat. Menurut Payaman J. Simanjuntak, pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang sesuai dengan pengertian tenaga kerja secara luas, yaitu meliputi orang yang dipekerjakan, orang yang sedang mencari pekerjaan, dan orang yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.¹⁴

Terlepas dari status pekerjaannya, setiap orang yang sedang atau akan bekerja dianggap sebagai bagian dari angkatan kerja. Setiap negara memiliki usia kerja yang berbeda. Karena usia 13 tahun merupakan usia kerja minimum di Indonesia, orang-orang berusia antara 13 dan 15 tahun diperbolehkan melakukan pekerjaan ringan selama tidak menghambat perkembangan mereka di semua tingkatan—fisik, mental, sosial, maupun kesehatan.

Pekerja adalah mereka yang bekerja untuk mencari nafkah. Setiap individu yang bekerja, terutama dalam konteks hubungan kerja, disebut pekerja atau buruh.

¹⁴ Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Kecuali untuk hal-hal yang berkaitan dengan karyawan dan pekerjaannya, tugas ini dilakukan di bawah pengawasan. Sesuai definisi yang diberikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja atau buruh adalah "setiap orang yang memberikan pekerjaan dengan imbalan upah atau imbalan lain."

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

a) Hak Tenaga Kerja

Sesuai dengan pangkat atau jabatan seseorang, mereka harus diberikan hak-hak ketenagakerjaan. Berikut ini adalah hak-hak yang berkaitan dengan ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan:¹⁵

- 1) Setiap pekerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang baik, bebas dari diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, suku, agama, atau pandangan politik. Hal ini mencakup memperlakukan penyandang disabilitas secara adil dan mempertimbangkan minat serta keterampilan mereka.
- 2) Setiap pekerja berhak atas integritas dan pengembangan keterampilan untuk mempelajari dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan kerja mereka, sehingga kreativitas dan potensi mereka dapat berkembang dan meningkatkan kompetensi kerja mereka.
- 3) Setiap pekerja berhak atas perlindungan di bidang etika, keselamatan, kesehatan, dan perlakuan yang menghormati agama dan martabat manusia.

¹⁵ Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Jakarta: Sekretariat Negara.

- 4) Hak atas tunjangan jaminan sosial dijamin bagi seluruh pekerja dan keluarganya.
- 5) Semua pekerja berhak atas informasi dan klarifikasi mengenai peran, jam kerja, dan kebijakan perusahaan.
- 6) Sesuai dengan ketentuan kontrak kerja, setiap karyawan berhak atas fasilitas dan tunjangan lainnya.

b) Kewajiban Tenaga Kerja

Tugas seseorang adalah hal-hal yang melekat pada pekerjaannya. Pekerja juga memiliki kewajiban dalam menjalankan pekerjaannya, seperti.¹⁶

- 1) Kewajiban untuk mematuhi hukum, kontrak, atau praktik terkait yang membentuk peraturan dan ketentuan perusahaan.
- 2) Kewajiban untuk melaksanakan kewajiban dan semua komitmennya dengan tepat, yang berarti mereka kompeten untuk bertindak dan memenuhi standar yang dipersyaratkan.
- 3) Kewajiban untuk menjaga privasi bisnis.
- 4) Kewajiban untuk melakukan yang terbaik dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya sebagaimana telah disepakati sebelumnya.

3. Pengertian Pemberi Kerja/Perusahaan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 4, pemberi kerja adalah setiap orang, pengusaha, organisasi, atau badan hukum yang mempekerjakan pekerja dengan membayar gaji atau

¹⁶ Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Jakarta: Sekretariat Negara.

memberikan tunjangan lainnya. Menurut Pasal 1 Ayat 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemberi kerja adalah:¹⁷

- a) Orang, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan usaha yang dimilikinya.
- b) Orang, persekutuan, atau badan hukum yang secara mandiri mengelola usaha yang bukan miliknya.
- c) Orang, persekutuan, atau badan hukum yang berkedudukan di Indonesia yang mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam poin a dan b yang didirikan di luar Indonesia.

Selanjutnya yang dimaksudkan dengan perusahaan adalah :

- a) Setiap badan usaha, baik berbadan hukum maupun tidak, yang dimiliki oleh perusahaan swasta, persekutuan, atau orang pribadi, baik milik swasta maupun milik pemerintah, yang membayar gaji atau imbalan lain kepada karyawannya.
- b) Badan usaha sosial dan perusahaan lain yang mempekerjakan dan mengelola orang dengan membayar gaji atau imbalan lain.

4. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

- a) Hak pemberi kerja :
 - 1) Memiliki hak penuh atas hasil kerja karyawan.
 - 2) Memiliki wewenang untuk memastikan karyawan mematuhi peraturan tempat kerja, termasuk penerapan sanksi.

¹⁷ Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Jakarta: Sekretariat Negara

3) Memiliki wewenang untuk menegakkan peraturan kerja yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

b) Kewajiban Pemberi Kerja :¹⁸

- 1) Berikan waktu kepada staf untuk bersantai dan memenuhi komitmen spiritual mereka.
- 2) Hingga diizinkan oleh undang-undang, karyawan tidak diperbolehkan bekerja lebih dari tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu.
- 3) Diskriminasi upah antara pria dan wanita dilarang.
- 4) Perusahaan wajib membuat peraturan perusahaan jika mempekerjakan 25 orang atau lebih.
- 5) Berikan kompensasi kepada pekerja atas waktu yang mereka habiskan untuk tidur atau berlibur.
- 6) Berikan tunjangan hari raya (THR) kepada pekerja yang telah bekerja selama tiga bulan atau lebih secara terus-menerus.
- 7) Terdaftar dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan.

B. Tinjauan Umum tentang Hubungan Kerja dan Pengunduran Diri

Dalam hubungan kerja, perjanjian antara perusahaan dan tenaga kerja menjadi dasar hukum pengaturan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Di Indonesia, perjanjian kerja dibedakan menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

¹⁸ Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Jakarta: Sekretariat Negara.

(PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah perjanjian kerja yang memiliki jangka waktu tertentu atau terkait dengan selesainya pekerjaan tertentu. PKWT biasanya diterapkan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau proyek tertentu. Beberapa ciri PKWT menurut UU Ketenagakerjaan meliputi:¹⁹

- a. Jangka waktu tertentu, misalnya 6 bulan atau 1 tahun, atau sampai selesainya suatu proyek.
- b. Tidak berlaku terus-menerus, sehingga ketika kontrak berakhir, hubungan kerja otomatis selesai tanpa perlu PHK.
- c. Dibatasi oleh jenis pekerjaan tertentu, seperti pekerjaan musiman, proyek konstruksi, atau pengganti karyawan sementara.

Peraturan pemerintah terkait PKWT menekankan bahwa perjanjian ini harus dibuat secara tertulis dan hanya dapat diperpanjang sesuai ketentuan yang berlaku, biasanya maksimal 2 kali perpanjangan atau hingga jangka waktu tertentu. PKWT tidak memberikan hak pensiun atau tunjangan jangka panjang yang sama dengan PKWTT, tetapi karyawan tetap berhak atas gaji, cuti, dan hak-hak dasar lainnya selama masa kontrak.

¹⁹ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/>

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

PKWTT adalah perjanjian kerja tanpa batas waktu yang ditujukan untuk pekerjaan tetap dan berlangsung selama karyawan masih bekerja dan perusahaan masih beroperasi. Ciri-ciri PKWTT antara lain:²⁰

- a. Berlaku tanpa batas waktu, kecuali diakhiri dengan PHK sesuai prosedur hukum.
- b. Memberikan kepastian kerja lebih lama, sehingga karyawan memiliki hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan jaminan sosial lainnya ketika terjadi PHK.
- c. Cocok untuk pekerjaan tetap dan posisi inti dalam perusahaan, misalnya staf tetap, manajer, atau pekerja dengan keahlian khusus yang dibutuhkan jangka panjang.

PKWTT memberikan perlindungan lebih kuat bagi karyawan dibanding PKWT. Jika terjadi PHK, perusahaan wajib mengikuti prosedur hukum yang ketat, termasuk mediasi, pemberitahuan tertulis, dan pembayaran kompensasi sesuai masa kerja karyawan.

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja atau yang sering disingkat dengan PHK merupakan salah satu isu penting dalam ketenagakerjaan karena menyangkut

²⁰ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/>

keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang beserta aturan pelaksanaannya, PHK diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha karena suatu sebab tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban kedua belah pihak.

PHK dapat terjadi karena berbagai faktor. Pertama, faktor ekonomi atau efisiensi perusahaan, misalnya karena penurunan produksi, berkurangnya permintaan pasar, atau perusahaan mengalami kerugian berkepanjangan sehingga tidak mampu membayar kewajiban kepada pekerja. Kedua, faktor disiplin kerja, yakni pekerja melakukan pelanggaran terhadap aturan perusahaan, baik berupa ketidakhadiran tanpa keterangan, indisipliner, maupun pelanggaran berat lainnya. Ketiga, faktor berhentinya operasional perusahaan, baik karena pailit, bangkrut, maupun keputusan pemilik usaha untuk menutup kegiatan usahanya.²¹

Dari perspektif hukum, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa pertimbangan yang sah. Prinsip keadilan dalam ketenagakerjaan menghendaki adanya perlindungan terhadap pekerja, karena PHK menyangkut kelangsungan hidup seseorang. Oleh sebab itu, setiap tindakan PHK harus berlandaskan aturan hukum yang jelas, baik mengenai prosedur maupun hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi.

²¹ Liputan6.com. (2025, April 23). 73.992 pekerja kena PHK di triwulan I 2025, ternyata ini biang keroknya. Liputan6. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/6021938/73992-pekerja-kena-phk-di-triwulan-i-2025-ternyata-ini-biang-keroknya>

Hak pekerja yang mengalami PHK diatur secara jelas dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan PP Nomor 35 Tahun 2021. Hak-hak ini dimaksudkan sebagai bentuk perlindungan agar pekerja tidak mengalami kerugian yang terlalu besar akibat hilangnya mata pencaharian. Beberapa hak tersebut adalah:

a. Uang Pesangon

Uang pesangon diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK sebagai kompensasi atas hilangnya pekerjaan. Besarnya pesangon dihitung berdasarkan masa kerja pekerja di perusahaan. Misalnya, pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memperoleh 1 bulan upah, sedangkan pekerja dengan masa kerja lebih dari 8 tahun berhak atas 9 bulan upah.

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Selain pesangon, pekerja juga berhak atas uang penghargaan masa kerja sebagai bentuk apresiasi terhadap pengabdian yang telah diberikan. Besarannya juga ditentukan berdasarkan lamanya masa kerja.

c. Uang Penggantian Hak

Pekerja berhak atas penggantian hak-hak tertentu yang belum diterima, antara lain:

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil.
- 2) Biaya transportasi kembali ke daerah asal bagi pekerja yang direkrut dari luar daerah.
- 3) Fasilitas lain yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Pengunduran Diri

Pengunduran diri merupakan bentuk berakhirnya hubungan kerja yang berbeda dengan PHK. Jika PHK cenderung didominasi oleh keputusan pengusaha, maka pengunduran diri berasal dari kehendak pekerja sendiri. Secara sederhana, pengunduran diri dapat diartikan sebagai keputusan seorang pekerja untuk mengakhiri hubungan kerja secara sukarela dengan pengusaha.

Mekanisme pengunduran diri diatur dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa pengunduran diri harus memenuhi syarat, antara lain:

- a. Diajukan secara tertulis sekurang-kurangnya 30 hari sebelum tanggal efektif berhenti bekerja.
- b. Tidak sedang terikat dalam masa ikatan dinas dengan perusahaan.
- c. Tetap menjalankan kewajibannya hingga masa kerja berakhir.

Dengan demikian, pengunduran diri tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam praktiknya, pengunduran diri seringkali dilatarbelakangi oleh berbagai alasan, misalnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain, kondisi lingkungan kerja yang tidak sesuai, kebutuhan pribadi, maupun pertimbangan keluarga.

Hak pekerja yang mengundurkan diri berbeda dengan mereka yang terkena PHK. Pekerja yang mengundurkan diri dianggap mengakhiri hubungan kerja atas kehendaknya sendiri, sehingga hak yang diperoleh lebih terbatas.

Berdasarkan Pasal 50 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021, hak-hak pekerja yang mengundurkan diri adalah:

a. Uang Penggantian Hak

Pekerja tetap berhak atas penggantian hak-hak yang belum diterima, misalnya cuti tahunan yang belum digunakan atau hak lain yang tercantum dalam perjanjian kerja.

b. Uang Pisah

Uang pisah merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh pengusaha sebagai penghargaan atas kontribusi pekerja selama bekerja. Besarannya tidak diatur secara baku dalam peraturan perundang-undangan, melainkan bergantung pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Namun demikian, pekerja yang mengundurkan diri tidak berhak atas uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja, karena pengakhiran hubungan kerja bukan berasal dari inisiatif pengusaha, melainkan keputusan sukarela pekerja itu sendiri.

C. Dasar Hukum dan Peraturan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Hukum Ketenagakerjaan

Perusahaan merupakan entitas yang didirikan untuk menjalankan kegiatan usaha dalam rangka mencapai tujuan ekonomi, baik berupa keuntungan (profit) maupun penyediaan jasa dan produk bagi masyarakat. Dalam praktiknya, perusahaan menghadapi berbagai risiko yang dapat mempengaruhi kelangsungan operasionalnya, seperti perubahan pasar, persaingan usaha, kebijakan pemerintah, atau kondisi internal

perusahaan itu sendiri. Secara hukum, hak dan kewajiban perusahaan serta karyawan terkait PHK telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar utama pengaturan ketenagakerjaan, termasuk mekanisme PHK. Pasal 151 hingga Pasal 164 UU Ketenagakerjaan menjelaskan kondisi-kondisi yang sah untuk melakukan PHK, di antaranya:

1. Perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus atau bangkrut, sehingga tidak mampu lagi membayar gaji atau menjalankan kegiatan usaha (Pasal 162 ayat 1 huruf c).
2. Perusahaan menghentikan seluruh kegiatan usahanya karena keputusan internal manajemen atau karena faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah atau kondisi pasar.
3. Perusahaan melakukan efisiensi atau restrukturisasi untuk menyesuaikan dengan kemampuan keuangan atau strategi bisnis jangka panjang.

Selain UU Ketenagakerjaan, aturan pelaksanaannya lebih rinci diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. PP ini menegaskan prosedur PHK yang harus ditempuh perusahaan, termasuk:

1. Pemberitahuan tertulis kepada karyawan dan serikat pekerja minimal 30 hari sebelum PHK.
2. Konsultasi dan mediasi dengan Dinas Ketenagakerjaan setempat apabila terjadi perselisihan terkait PHK.

Kewajiban pembayaran hak karyawan, meliputi:

1. Pesangon sesuai masa kerja.
2. Uang penghargaan masa kerja.
3. Penggantian hak-hak lain seperti cuti yang belum diambil atau tunjangan sesuai perjanjian kerja.

Hal ini menegaskan bahwa meskipun perusahaan berhenti beroperasi, PHK tidak bisa dilakukan secara sepihak tanpa memperhatikan hak-hak karyawan. Prosedur dan perlindungan hukum ini bertujuan agar proses pemutusan hubungan kerja tetap adil, transparan, dan sesuai peraturan perundang-undangan.

D. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Salah satu strategi sosial untuk pencegahan dan mitigasi risiko adalah jaminan sosial. Jaminan sosial mencakup rentang risiko ekonomi yang relatif kecil. Pemerintah menciptakan atau mendukung jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan kesejahteraan untuk mempertahankan dan meningkatkan standar hidup penduduk. Jaminan sosial merupakan tujuan nasional, kewajiban hak asasi manusia pemerintah, dan kebutuhan mendasar bagi masyarakat.

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Di samping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

- a. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;

- b. merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.²²

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal

Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah. Pengertian lain dikemukakan oleh Agusmindah, bahwa jaminan sosial adalah bentuk perlindungan bagi pekerja yang berkaitan dengan penghasilan berupa materi, guna memenuhi kebutuhan hidupnya termasuk dalam hal terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan yang menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja, ini diistilahkan juga sebagai perlindungan ekonomis²³ Pengertian ini mencerminkan konsep asuransi sosial yang ditujukan bagi pekerja di sektor formal dengan rumus yang telah ditentukan yaitu berdasarkan partisipasi pekerja dan pengusaha yang menyetorkan porsi iuran secara berkala.

Ahli lain yang mempertahankan konsep asuransi sosial sebagai dasar teknik jaminan sosial adalah Vladimir Rys, yang mengatakan bahwa jaminan sosial adalah seluruh rangkaian langkah wajib yang dilakukan oleh masyarakat untuk melindungi mereka dan keluarga dari segala akibat yang muncul karena gangguan yang tidak terhindarkan, atau karena berkurangnya penghasilan yang mereka butuhkan untuk mempertahankan taraf hidup yang layak.²⁴ Serangkaian langkah wajib yang dilakukan

²² (BPJS Ketenagakerjaan 2023)

²³ (Agusmindah 2010)

²⁴ (Rys 2011)

oleh masyarakat untuk melindungi diri dan keluarga dari suatu risiko ekonomi maupun fisiologi adalah dengan turut serta pada asuransi sosial.

Secara definitif pengertian jaminan sosial secara luas dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah “suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.” Berkaitan dengan hubungan kerja, jaminan sosial bagi pekerja/buruh diartikan secara sempit yaitu jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya yang tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.

Pada hakikatnya jaminan sosial ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Selain itu, jaminan sosial ketenagakerjaan mempunyai beberapa aspek antara lain :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.
3. Menciptakan ketenangan bekerja yang pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko sosial ekonomi.

Salah satu tugas dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada rakyat Indonesia adalah menyelenggarakan program jaminan sosial. Negara menciptakan program jaminan sosial berbasis jaminan sosial bersponsor, yang berarti jaminan sosial tersebut masih terbatas pada masyarakat dan ditanggung oleh

peserta. Penyelenggaraan jaminan sosial bagi pekerja memiliki sejumlah keuntungan, seperti:

1. Jaminan sosial memberikan ketenangan pikiran bagi perusahaan dan karyawan, yang meningkatkan produktivitas kerja.
2. Program jaminan sosial yang permanen memungkinkan perusahaan untuk merencanakan kesejahteraan pekerjanya.
3. Jaminan sosial ketenagakerjaan pada dasarnya memperkuat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dan tidak berpindah tempat.
4. Jaminan sosial ketenagakerjaan juga meningkatkan hubungan baik antara perusahaan dan karyawan serta membantu orang-orang merasa lebih nyaman.
5. Program jaminan sosial ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap bahaya yang terkait dengan tempat kerja, terutama untuk memastikan keberlangsungan pendapatan pekerja, yang sangat penting untuk menafkahi keluarga mereka.

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 pada Pasal 6 Ayat 2 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, manfaat jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan dan penyakit yang berkaitan dengan tempat kerja ditanggung oleh asuransi kecelakaan kerja. Kecelakaan yang terjadi saat perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan kembali menggunakan rute yang biasa atau sering digunakan dianggap sebagai kecelakaan kerja karena berkaitan dengan hubungan kerja. Bahkan setelah hubungan kerja berakhir, pekerja yang didiagnosis menderita penyakit yang berkaitan dengan hubungan kerja berdasarkan surat keterangan dokter berhak mendapatkan asuransi kecelakaan kerja. Dalam kasus kecelakaan kerja, karyawan:

- a. Mahasiswa dan pekerja magang, baik yang dibayar maupun tidak dibayar, yang bekerja untuk suatu perusahaan.
- b. Narapidana yang bekerja untuk perusahaan. Jika sakit timbul tidak lebih dari tiga (tiga) tahun setelah berakhirnya hubungan kerja, karyawan berhak atas asuransi kecelakaan kerja.

Pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya, antara lain meliputi :

- a. Pemeriksaan dasar dan penunjang;
- b. Perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
- c. Rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta yang setara;
- d. Perawatan intensif;
- e. Penunjang diagnostik;
- f. Pengobatan;
- g. Pelayanan khusus;
- h. Alat kesehatan dan implan;
- i. Jasa dokter/medis;
- j. Operasi;
- k. Transfusi darah;
- l. Rehabilitasi medis.

Lembaga kesehatan milik pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta yang memenuhi standar dan bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan menyediakan layanan medis untuk kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Karena tidak ada fasilitas medis yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan di lokasi kecelakaan, perusahaan bertanggung jawab untuk menanggung biaya bagi peserta penerima upah yang terlibat dalam kecelakaan kerja dan menerima perawatan di fasilitas yang tidak bermitra dengan BPJS

Ketenagakerjaan. Sebaliknya, peserta bukan penerima upah bertanggung jawab untuk menanggung biaya sendiri.

Apabila biaya penggantian yang ditawarkan sebanding dengan fasilitas kesehatan terbaik di lingkungan sekitar yang telah bermitra dengan BPJS Ketenagakerjaan, biaya awal pemberi kerja selanjutnya akan diganti oleh BPJS Ketenagakerjaan sebesar biaya yang dikeluarkan oleh pemberi kerja atau peserta non-upah. Pemberi kerja menanggung selisih biaya yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dapat memperoleh asuransi kecelakaan kerja dalam bentuk berikut:

- a. Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja mengatur bahwa jika terjadi kecelakaan kerja, pekerja berhak untuk mendapatkan biaya pengangkutan dari lokasi kecelakaan ke tempat pertolongan pertama (misalnya rumah sakit atau klinik kesehatan). Biaya ini mencakup biaya transportasi untuk mengangkut pekerja yang mengalami kecelakaan dan juga biaya pertolongan pertama (first aid) di lokasi kecelakaan.
- b. Pasal 7 ayat (3) PP No. 44/2015 mengatur biaya yang harus ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk pengangkutan dan pertolongan pertama, yang harus dikeluarkan oleh pemberi kerja atau peserta bukan penerima upah terlebih dahulu dan kemudian akan diganti oleh BPJS Ketenagakerjaan, dengan ketentuan biaya yang diberikan sesuai dengan standar fasilitas pelayanan kesehatan tertinggi di daerah setempat yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan.
- c. Biaya rehabilitasi alat bantu (ortotik) atau alat pengganti (prostetik) bagi pekerja yang kehilangan anggota tubuh atau mengalami disfungsi akibat

kecelakaan kerja. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015, yang memberi hak kepada pekerja untuk mendapatkan pengobatan dan perawatan medis secara penuh, termasuk biaya pemeriksaan (diagnosis), pengobatan, perawatan rumah sakit, serta rawat jalan yang dibutuhkan akibat kecelakaan kerja. Pasal 7 ayat (1) PP No. 44/2015 menjelaskan bahwa biaya medis untuk pengobatan dan perawatan selama di rumah sakit akibat kecelakaan kerja sepenuhnya ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan.

- d. Rehabilitasi termasuk pemberian alat bantu atau alat ganti bagi pekerja yang mengalami disabilitas akibat kecelakaan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 dan Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016.
- e. Pasal 8 PP No. 44/2015 memberikan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan mengakibatkan hilangnya atau rusaknya anggota tubuh, hak untuk mendapatkan biaya rehabilitasi serta alat bantu (seperti orthese) atau alat ganti (seperti prothese) untuk membantu pemulihannya.
- f. Pekerja yang tidak mampu bekerja sementara akibat kecelakaan kerja berhak menerima santunan sementara tidak mampu bekerja. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 8 ayat (2) PP No. 44/2015, yang mengatur bahwa pekerja berhak menerima tunjangan selama masa pemulihan.
- g. Santunan Cacat Sebagian diberikan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan menyebabkan sebagian dari tubuhnya tidak berfungsi atau cacat. Ini diatur dalam Pasal 9 ayat (1) PP No. 44/2015.
- h. Santunan Cacat Total diberikan apabila pekerja mengalami kecelakaan yang mengakibatkan kehilangan kemampuan kerja secara total, baik fisik maupun mental. Pasal 9 ayat (2) PP No. 44/2015 mengatur bahwa pekerja yang

mengalami kecelakaan kerja dengan cacat permanen berhak mendapatkan santunan cacat total.

- i. Pasal 10 PP No. 44/2015 mengatur bahwa keluarga pekerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja berhak mendapatkan santunan kematian. Santunan ini diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dihitung berdasarkan iuran yang telah dibayarkan.
- j. Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No. 4 Tahun 2016 tentang Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mengatur iuran jaminan kecelakaan kerja yang dibayar oleh pemberi kerja atau peserta. Iuran ini berbeda-beda tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja yang dihadapi oleh pekerja. Klaim untuk penyakit akibat kerja dapat diajukan dalam waktu tiga tahun setelah meninggalkan pekerjaan atau pensiun. Iuran asuransi kecelakaan kerja berlaku untuk pekerja penerima upah yang bekerja pada badan usaha selain pejabat pemerintah. Iuran asuransi kecelakaan kerja untuk setiap perusahaan ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan tingkat kelompok risiko lingkungan kerja.
- k. Pemberi kerja diwajibkan melaporkan kecelakaan kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan BPJS Ketenagakerjaan dalam waktu 2 x 24 jam terhitung sejak kecelakaan terjadi. Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.08/MEN/2010 tentang Tata Cara Pelaporan Kecelakaan Kerja.
- l. Pasal 10 ayat (1) PP No. 44/2015 juga mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan dan melaporkan kejadian tersebut sesuai prosedur standar. Jika pelaporan terlambat, dapat mempengaruhi hak pekerja untuk mendapatkan santunan atau penggantian biaya.

2. Jaminan Kematian

Kematian dini atau meninggal dunia sebelum waktunya biasanya menyebabkan kesulitan keuangan bagi ahli waris. Kerugian ini dapat mencakup hilangnya penghasilan atau dukungan finansial almarhum, serta biaya pemakaman. Oleh karena itu, dalam program BPJS Ketenagakerjaan, pemerintah telah menetapkan program santunan kematian. Santunan kematian diberikan kepada keluarga karyawan yang meninggal dunia sebelum usia 56 tahun. Santunan kematian ditujukan bagi ahli waris karyawan yang kematiannya bukan disebabkan oleh insiden terkait pekerjaan. Manfaat yang ditawarkan meliputi:

- a. Biaya pemakaman
- b. Santunan berupa uang
- c. Beasiswa pendidikan anak dari tenaga kerja yang meninggal dunia

3. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua adalah skema tabungan wajib yang dirancang untuk memberikan dukungan keuangan bagi karyawan untuk masa pensiun mereka, yang dicairkan sekaligus. Pekerja menerima jaminan hari tua jika:

- a. Setelah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun
- b. Mengalami cacat total tetap sebagaimana dinilai oleh dokter, meskipun belum mencapai usia 55 tahun.
- c. Meninggal dunia: Karyawan yang berusia 56 (lima puluh enam) tahun dan masih bekerja dapat memilih untuk menerima tunjangan hari tua ketika mereka berhenti bekerja.

4. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun adalah inisiatif jaminan sosial yang dirancang untuk menjamin kualitas hidup yang layak bagi karyawan dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan

saat pekerja pensiun, mengalami cacat total permanen, atau meninggal dunia. Penerima manfaat asuransi pensiun terdiri dari:

- 1) Karyawan
- 2) Satu (1) pasangan sah yang memenuhi persyaratan perundang-undangan
- 3) Tidak lebih dari dua anak
- 4) Hanya satu orang tua. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun, usia pensiun adalah 56 (lima puluh enam) tahun. Usia pensiun tersebut kemudian bertambah setiap tiga tahun hingga mencapai usia 65 (enam puluh lima) tahun, terhitung sejak tanggal 1 Januari 2009, yaitu saat usia pensiun mencapai 57 (lima puluh tujuh) tahun. Karyawan yang masih bekerja setelah mencapai usia pensiun memiliki pilihan untuk memperoleh jaminan pensiun pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat berhenti bekerja, dengan ketentuan bahwa mereka memperolehnya paling lambat tiga (3) tahun setelah usia pensiun.

Program jaminan sosial yang disebut Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Job Loss Guarantee/JOB) diciptakan untuk membantu karyawan yang kehilangan pekerjaan akibat PHK. Program ini dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan merupakan komponen dari sistem jaminan sosial nasional.

Dasar hukum utama Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah:

- a. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pembayaran Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

- a. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan bertujuan untuk:
 - a. Memberikan perlindungan jangka pendek kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan.
 - b. Memperluas kesempatan pekerja untuk kembali bekerja.
 - c. Menjaga stabilitas sosial ekonomi dalam menghadapi dampak kehilangan pekerjaan.

Pekerja yang memenuhi syarat berhak atas manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan berupa:

- a. Manfaat Uang Tunai

- 1) Uang tunai diberikan selama maksimal enam bulan untuk membantu pekerja memenuhi kebutuhan hidup dasar.
- 2) Besaran manfaat dihitung sebagai berikut:
 - a) 45% dari upah bulanan selama tiga bulan pertama.
 - b) 25% dari upah bulanan untuk tiga bulan berikutnya.

- b. Pelatihan Kerja

Karyawan yang meninggalkan pekerjaannya berhak memperoleh pelatihan keterampilan untuk meningkatkan daya saing dan kompetensi kerjanya.

- c. Akses Informasi Pasar Kerja

Konseling, informasi tentang lowongan pekerjaan, dan saran untuk kembali memasuki dunia kerja adalah beberapa layanan ini.

5. Syarat dan Ketentuan Peserta Jaminan Kehilangan Pekerjaan

- a. Pekerja yang Berhak atas Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 menyebutkan bahwa pekerja yang berhak mengikuti program Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah:

- 1) Warga Negara Indonesia (WNI).
- 2) Bekerja sebagai penerima upah di sektor formal (PPU).

- 3) Iuran BPJS Ketenagakerjaan, seperti Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Kematian (JKM), terdaftar dan dibayarkan.
- 4) Telah mengikuti Jaminan Kehilangan Pekerjaan selama enam bulan berturut-turut sebelum kehilangan pekerjaan, dan telah bekerja minimal 12 bulan.
- 5) Kehilangan pekerjaan yang bukan disebabkan oleh pensiun, pengunduran diri, atau kematian.

Agar karyawannya berhak memperoleh manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan, pemberi kerja harus mendaftarkan mereka dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan tidak memerlukan iuran tambahan dari pekerja atau pengusaha. Pendanaan program ini berasal dari:

- a. Iuran dari pemerintah, disalurkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).
- b. realokasi dana dari program jaminan sosial lain yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan.

Dedikasi pemerintah untuk menawarkan perlindungan sosial jangka panjang kepada pekerja tanpa membebani keuangan perusahaan atau karyawan ditunjukkan oleh pembiayaan ini.

E. Teori Keadilan

Filsafat para ahli teori seperti Aristoteles, John Rawls, dan lainnya membentuk fondasi gagasan keadilan. Filsafat ini sering mengacu pada alokasi hak, tanggung jawab,

dan sumber daya yang adil berdasarkan kontribusi, kebutuhan, dan hukum yang berlaku. Untuk memastikan tidak ada pihak yang dirugikan, keadilan dalam konteks hukum ketenagakerjaan harus mencerminkan keseimbangan antara hak dan tanggung jawab karyawan, pemberi kerja, dan pemerintah.

Menurut John Rawls, keadilan pada dasarnya berfungsi sebagai teori kebijakan logis yang bertujuan untuk memahami kesejahteraan umum semua kelompok sosial. Untuk mencapai keadilan ini, seseorang harus bijaksana dalam memastikan keinginannya terpenuhi sesuai dengan prinsip utilitas, yang berupaya memaksimalkan manfaat total dari kepuasan yang akan dirasakan oleh anggota masyarakat.

Terkait dengan gagasan keadilan, hukum udara mengakui sejumlah sistem pertanggungjawaban perdata, termasuk pertanggungjawaban mutlak, pertanggungjawaban berdasarkan asumsi pertanggungjawaban, dan pertanggungjawaban berdasarkan kesalahan atau kegiatan ilegal (pertanggungjawaban berdasarkan kesalahan).²⁵ Karena mengambil pendekatan yang lebih praktis untuk menciptakan norma-norma sosial berdasarkan prinsip saling menguntungkan, yang akan meningkatkan efektivitas kerja sama sosial, prinsip kewajaran dipilih.²⁶

Kumpulan gagasan yang saling terhubung membantu dalam menentukan elemen-elemen krusial dan mencapai keseimbangan dalam gagasan keadilan sebagai kewajaran. Karena dasar-dasar keadilan telah mapan dan diterima secara luas, gagasan kewajaran dalam keadilan menjadi lebih jelas dan terdefinisi dengan baik. Hal ini berbeda dengan prinsip utilitas, yang mendefinisikan keadilan sebagai pencapaian keseimbangan yang

²⁵ Setiono. (2004). *Rule of law (Supremasi hukum)*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Universitas Sebelas Maret, hlm. 28

²⁶ Mertokusumo, Sudikno. *Pengantar Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Liberty, 2009, 52..

tepat antara keinginan yang saling bersaing. Ada dua (2) cara untuk menerapkan prinsip kegunaan.²⁷

Pertama-tama, masyarakat yang teratur adalah struktur kolaborasi yang saling menguntungkan berdasarkan prinsip-prinsip yang pada dasarnya alami. Kedua, masyarakat yang teratur adalah masyarakat yang memaksimalkan pemenuhan kebutuhan melalui pengelolaan sumber daya sosial yang efisien—sebuah sistem yang dirancang oleh para pengamat yang objektif dan tidak memihak.

Dari perspektif pekerja, teori keadilan sangat menekankan pemenuhan hak-hak fundamental mereka, termasuk hak atas perlakuan yang adil di tempat kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta penghasilan yang layak.²⁸ Menurut Soerjono Soekanto, keadilan dalam undang-undang ketenagakerjaan harus menjamin bahwa pemberi kerja dan pekerja menerima perlakuan yang sama, terutama dalam hal pembayaran gaji yang sesuai standar dan memastikan kondisi kerja yang aman. Tujuan keadilan ini adalah memberikan hak yang adil dan setara kepada pekerja, bebas dari penindasan atau diskriminasi.²⁹ Oleh karena itu, perlindungan hukum bagi pekerja penting untuk menciptakan keadilan sosial di sektor ketenagakerjaan.

Di sisi lain, teori keadilan juga mempertimbangkan hak wirausahawan untuk mendapatkan keuntungan dari bisnis mereka dan kebebasan untuk mengelola bisnis mereka. Namun, sebagaimana dikemukakan Friedrich Hayek dalam konteks sistem ekonomi pasar bebas, wirausahawan juga bertanggung jawab atas kesejahteraan pekerja

²⁷ (BPJS Ketenagakerjaan 2023)

²⁸ Mertokusumo, S. (2009). Pengantar Hukum Indonesia. Yogyakarta: Liberty.

²⁹ (BPJS Ketenagakerjaan 2023)

dan lingkungan sosial di sekitar bisnis mereka.³⁰ Oleh karena itu, wirausahawan perlu mematuhi peraturan yang mengatur hak-hak pekerja dan menyediakan kondisi kerja yang layak untuk menjamin keadilan dalam hubungan industrial. Keadilan bagi wirausahawan tercapai ketika mereka memiliki kebebasan untuk menjalankan bisnis mereka sambil tetap bertanggung jawab atas hak-hak pekerja dan masyarakat.

Dari perspektif pemerintah dan regulator, konsep keadilan mengharuskan negara untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha melalui hukum yang adil dan tidak memihak. Pemerintah juga harus memastikan bahwa undang-undang ketenagakerjaan mengatasi kesenjangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja. Pemerintah harus menetapkan peraturan yang melindungi hak-hak pekerja sekaligus mendorong pertumbuhan bisnis dan menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang adil.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perbedaan Hak-Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengusaha dan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan merupakan hubungan yang bersifat timbal balik, di mana hak dan kewajiban kedua belah pihak diatur oleh perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hubungan kerja tersebut dapat berakhir melalui dua mekanisme utama, yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan sebagai

³⁰ Setiono. (2004). *Rule of law (Supremasi hukum)*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Universitas Sebelas Maret, hlm. 28