

HAK PEKERJA ALIH DAYA JIKA TERJADI PERALIHAN PERUSAHAAN ALIH DAYA

Azzah Farah Nabilah¹, Dipo Wahjoeno²

^{1,2}Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: nabilahazzah724@gmail.com

Abstract

Pengusaha sering mengabaikan hak-hak karyawan outsourcing. Perusahaan yang menggunakan jasa pekerja seringkali mempekerjakan atau dengan sengaja melakukan outsourcing untuk menurunkan biaya tenaga kerja, tetapi perlindungan dan kondisi kerja yang ditawarkan jauh dari apa yang biasanya disediakan, yang dapat membahayakan pekerja dan pekerja outsourcing. Keresahan di antara karyawan tidak diragukan lagi disebabkan oleh implementasi tersebut. Outsourcing tidak secara khusus diakui sebagai praktik di bawah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang baru saja disahkan, merevisi sebagian ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, salah satunya terkait ketentuan tentang tenaga kerja outsourcing. Namun, harus ditentukan apakah struktur ini telah memberikan perlindungan hukum yang cukup bagi karyawan outsourcing. Oleh karena itu, penulis berpendapat bahwa untuk memahami secara utuh asas kepastian hukum yang akan dibahas dalam artikel ini, perlu dilakukan analisis dan penelitian yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing.

Abstrak

Employers often ignore the rights of outsourced employees. Companies that use the services of workers often hire or deliberately outsource to lower labor costs, but the protection and working conditions offered are far from what is usual, which can put workers and the outsourced workers at risk. Unrest among employees is no doubt caused by this happening. Outsourcing is not specifically recognized as a practice under Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, which was recently passed, revised some of the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, one of which relates to provisions regarding outsourcing workers. However, it must be determined whether these structures provide sufficient legal protection for outsourced employees. Therefore, the authors are of the opinion that in order to fully understand the principle of legal certainty which will be discussed in this article, it is necessary to carry out analysis and research related to legal protection for outsourced workers.

PENDAHULUAN

Penyelesaian tenaga kerja akan digantikan oleh pekerjaan buruh/islah. Misalnya, pada Zaman Feodal atau Kolonial di Belgia, kuli angkut, mandor, pengrajin, dan benda sejenis lainnya dikategorikan sebagai tenaga kerja "kasar". Orang-orang yang disebutkan di atas disebut sebagai "kerah biru" pada saat itu oleh pemerintah Belanda. Kerah putih, di sisi lain, mengacu pada individu yang bekerja secara legal, seperti pegawai pemerintah yang terlihat di kantor. Sehubungan dengan upah, kondisi kerja, upah lembur, proteksi kesehatan serta keamanan

kegiatan, agunan hari berumur, serta kebingungan terpaut PHK (spesialnya yang mengaitkan pekerja outsourcing), permasalahan ketenagakerjaan kerap jadi materi dialog yang hangat serta hangat di warga. Menguasai determinasi peraturan perundang- undangan yang legal sepanjang ikatan kegiatan serta sehabis ikatan kegiatan selesai, pastinya jadi atensi seluruh pihak yang ikut serta dalam bagan melindungi ikatan kegiatan yang bagus antara pekerja serta donatur kegiatan. Namun, kekeliruan yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja yang sering mendapat ganti rugi atas hak-haknya seringkali menimbulkan masalah di kemudian hari.

Bila dalam peraturan perundang- undangan ataupun peraturan penerapan yang lain yang dikeluarkan oleh menteri daya kegiatan ataupun lembaga yang terpaut dengan ketenagakerjaan sudah menata ataupun memutuskan sesuatu peranan yang wajib dipatuhi oleh wiraswasta ataupun wiraswasta, hingga permisi yang legal untuk pekerja atas wewenang wiraswasta ataupun wiraswasta bisa dicoba. dengan bagus. bertugas buat penuhi tugasnya cocok dengan apa yang sudah ditetapkan oleh peraturan perundang- undangan yang legal. Keadaan itu wajib betul- betul dijalani oleh seluruh pihak sebab kesahan hukum sesuatu petisi tidak bisa ditaksir dengan cara yuridis melainkan dengan cara sosiologis serta filosofis.

Penguasa Indonesia lalu melaksanakan perubahan kepada kebijaksanaan yang hendak diterbitkan selaku bawah mengenang kemajuan ekonomi yang lagi berjalan di satu bagian serta kompetisi dengan ekonomi garis besar di bagian lain. Salah satu penyesuaian tersebut adalah dengan diterbitkannya Pada alinea pertama sampai ketiga penjelasan umum UU Ketenagakerjaan disebutkan kalau kenaikan derajat, derajat, serta harga diri daya kegiatan merupakan komponen kunci pembangunan ketenagakerjaan nasional, yang dilakukan selaku bagian dari pembangunan yang bersumber pada Pancasila serta UUD 1945. Standar hidup yang layak dan kesempatan yang adil bagi semua pekerja dijamin oleh Ps 59 serta 64–66 UU Ketenagakerjaan, yang pula menata upaya ini. Ketentuan ini dimaksudkan untuk menjamin ekonomi yang sehat dengan memberdayakan pekerja. Menurut Ps 64 UU Ketenagakerjaan, pengusaha dapat mengalihkan beberapa penerapan profesi pada upaya lain lewat industri pemborongan daya kegiatan ataupun fasilitator pelayanan daya kegiatan. PerMenTrans No.

19/2012, terkait Persyaratan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Kepada Perusahaan Lain, melarangnya.

Mendelegasikan beberapa penerapan profesi pada upaya lain lewat pemborongan profesi, yang menitikberatkan pada kesepakatan dengan tenaga kerja eksternal mengenai sifat, waktu, dan strategi pelaksanaan, dan Perjanjian hubungan kerja dengan jasa tenaga kerja merupakan komponen kunci penerapan kerja pada usaha melalui jasa tenaga kerja, terutama dilihat dari jenis pekerjaan yang dicoba donatur kegiatan, bagus dengan cara langsung ataupun tidak langsung. UU Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa semua pekerja, bahkan yang di-outsourcing-kan, memiliki perlindungan kerja dan kondisi kerja yang setidaknya sama baiknya dengan yang dialami oleh pekerja in-house. Namun, para pengamat mengklaim bahwa pada kenyataannya, karyawan outsourcing selama ini cenderung merugikan karyawan outsourcing lainnya. Kerugian ini sebagian disebabkan oleh fakta bahwa hubungan kerja seringkali bersifat ad hoc dan non-kontraktual, manfaat jaminan sosial minimal, dan kemajuan profesional tidak dijamin. Memikirkan bahwa pekerjaan tenaga kerja outsourcing dalam situasi seperti itu dapat menyebabkan penderitaan karyawan, hubungan yang kacau antara karyawan dan majikan, dan menyangkal perlindungan hukum yang sama dengan karyawan perusahaan pemberi kerja adalah fiksi belaka. Sebagian besar waktu, bisnis menggunakan pekerja outsourcing untuk memotong pengeluaran tenaga kerja (biaya tenaga kerja) dengan menurunkan atau bahkan menghilangkan tingkat perlindungan dan kondisi kerja yang seharusnya ditawarkan, yang sangat merugikan karyawan. Sistem outsourcing yang semula beritikad baik, dilakukan sendiri oleh donatur kegiatan supaya donatur kegiatan bisa berkonsentrasi pada manajemen. Namun karena banyak di antaranya yang dilaksanakan secara tidak benar dalam prakteknya dan melanggar determinasi—determinasi akad kegiatan yang sesungguhnya, bagus yang terbuat oleh industri fasilitator pelayanan ataupun oleh industri donatur kegiatan, saat ini banyak terjadi kontroversi seputar sistem, Selain semakin tidak berdaya seiring bertambahnya usia dan memiliki keterampilan yang semakin lemah, pekerja outsourcing sulit menemukan pekerjaan baru karena kurangnya kemampuan di bidang pekerjaan yang bersangkutan, yang mengakibatkan rendahnya daya tawar. Akibatnya, mereka berada dalam posisi yang amat

darurat buat menjaga hak hukum mereka selaku pegawai. PMK No. 27/PUU-IX/2011 berikutnya disebut MK yang sudah dikabulkan sebagai bagian dari pengujian undang-undang, inkonstitusional dan tidak lagi memiliki kedudukan hukum. Hal ini terutama berlaku buat Ps 65 ayat (7) serta Ps 66 ayat (2) huruf b. Pegawai outsourcing hadapi alih bentuk kala mereka ditugaskan pada bidang usaha donatur kegiatan yang mengutamakan akad kegiatan buat waktu durasi khusus sehingga mereka dapat meningkatkan pelaksanaan dan kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang berkaitan dengan pekerja outsourcing.

Tenaga outsourcing merupakan pilihan terbaik dengan melangsungkan akad kerjasama dengan industri fasilitator pelayanan buat megedarkan daya outsourcing ke industri, cocok dengan ketentuan perundang-undangan mengenai tipe profesi yang bisa diserahkan pada pihak lain yang membutuhkan dalam wujud pekerjaan yang tidak terkait dengan usaha utama perusahaan pemberi kerja. Menurut para ahli, pemberi kerja dengan PKWT adalah suatu jenis perjanjian kerja waktu tertentu, khususnya perjanjian kerja antara pekerja dengan donatur kegiatan buat melangsungkan ikatan kegiatan. buat durasi khusus ataupun buat profesi khusus. Larangan Ps 59 melaporkan kalau PKWT cuma legal buat profesi khusus yang bagi tipe, watak, serta kegiatannya hendak dituntaskan dalam durasi khusus, semacam profesi yang dituntaskan cuma sekali ataupun bertabiat sedangkan, profesi yang diduga hendak berakhir dalam durasi pendek, hingga dengan 3 tahun, profesi yang bertabiat musiman, serta profesi yang berhubungan dengan produk terkini ataupun produk lain yang sedang dalam langkah pengetesan ataupun percobaan coba. Profesi ini tercantum yang dituntaskan cuma sekali ataupun sifatnya sementara, diantisipasi.

Dikarenakan hukum Indonesia belum dengan cara spesial menata status pekerja dari industri fasilitator pelayanan, maka adanya model kontrak bagi pekerja outsourcing menciptakan peluang dan meningkatkan permintaan tenaga kerja jika penerapan pekerja outsourcing tidak cocok dengan peraturan hukum yang legal. Bentrokan di tempat kegiatan ini terus berlanjut bahkan setelah masalah hubungan industrial mencapai tahap kasasi (RR Ani Wijayati, 2004: 65). Menurut Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, yang menggunakan istilah “perjanjian kerja kontrak” atau “penyedia jasa pekerja”, pelaku usaha diperbolehkan untuk

melimpahkan beberapa penerapan profesi pada pelakon upaya lain lewat kontrak tercatat untuk pekerja kontrak atau penyedia jasa pekerja. (Kemudian Husni, 2012: 189). Selain itu diatur dalam Ps 27 ayat (1) Permen Ketenagakerjaan No. 19/2012. Kriteria berikut harus dipenuhi untuk tugas yang akan didelegasikan kepada kontraktor luar: tugas tersebut harus diselesaikan secara independen dari aktivitas utama, di bawah pengawasan langsung atau tidak langsung pemberi kerja, berfungsi sebagai fungsi pendukung untuk bisnis secara keseluruhan, dan tidak menghambat produksi secara langsung.

Buat menjalankan usaha sebagai penyedia jasa ketenagakerjaan, seseorang juga harus mengusahakan izin. Ps 19 Permenaker No. 19 Tahun 2012 mengamanatkan bahwa kedua belah pihak menandatangani kontrak tertulis yang sedikitnya muat keadaan selaku selanjutnya: 1. Tipe profesi yang hendak dicoba oleh pegawai penyedia jasa; 2. penegasan bahwa pada saat melakukan pekerjaan tersebut dalam angka 1, perusahaan penyedia jasa dan pekerja yang dilindunginya berada dalam hubungan kerja dan bahwa penyedia jasa bertanggung jawab atas perlindungan pekerja, upah dan kesejahteraannya, kondisi kerjanya, dan setiap biaya yang mungkin timbul; 3 pernyataan yang menyatakan bahwa dalam hal usaha penyedia jasa diganti, usaha baru akan mempekerjakan bekas penyedia jasa tenaga kerja untuk posisi yang selalu tersedia di usaha pemberi kerja.

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan 3 penelitian lain yaitu:

- Skripsi Skripsi dari Muhammad Hasri Garikamansyah dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja *Outsourcing*, terdapat persamaan serta perbedaan dengan jurnal yang akan di tulis:
 - Persamaan : Pembahasan terkait dengan hak-hak normatif pekerja outsourcing
 - Perbedaan : Meskipun skripsi ini tidak membahas hubungan kerja pekerja outsourcing atau hak pesangonnya, namun skripsi ini berfungsi sebagai perlindungan hukum atas hak normatif pekerja outsourcing. Skripsi yang akan ditulis akan membahas apakah perusahaan pemberi kerja wajib memberikan uang pesangon jika pekerja outsourcing di-PHK dan hak-haknya jika terjadi pemutusan hubungan kerja.
- Skripsi dari Muhammad Hasri Garikamansyah dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap

Hak-Hak Normatif Pekerja Outsourcing, terdapat persamaan dan perbedaan dengan jurnal yang akan di tulis:

- Persamaan: Pembahasan terkait dengan hak-hak normatif pekerja outsourcing
 - Perbedaan: Skripsi ini tidak membahas tentang hubungan kerja pekerja outsourcing maupun hak pesangon bagi pekerja outsourcing melainkan sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap hak normatif pekerja outsourcing. Tesis yang akan ditulis membahas apakah perusahaan pemberi kerja wajib memberikan uang pesangon jika pekerja outsourcing di-PHK serta hak- hak pekerja outsourcing bila terjalin PHK.
- Penelitian dari Suci Setiawati *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing yang Bekerja Berdasarkan PKWT Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja* terdapat persamaan dan perbedaan dengan jurnal yang akan di tulis :
- Persamaan: Diskusi seputar Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing
 - Perbedaan: Meskipun penelitian ini tidak membahas tentang hubungan kerja pekerja outsourcing atau hak pesangonnyamun membahas Perlindungan Hukum PKWT bagi Pekerja Outsourcing. Riset yang akan ditulis akan membahas apakah perusahaan pemberi kerja wajib memberikan uang pesangon jika pekerja outsourcing di-PHK serta hak-haknya jika terjadi PHK, UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja.

Oleh sebab itu, peneliti akan menganalisis terkait permasalahan Hak-hak pekerja alih day ajika terjadi pemutusan hubungan kerja dan bagaimana kewajiban pengusaha terhadap pekerja alih daya tersebut.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hak-hak apa saja yang dimiliki pekerja outsourcing dalam hal terjadi pengalihan organisasi penyedia jasa.

METODE PENELITIAN

Penelitian yuridis normatif, atau penelitian yang menelaah norma, aturan, dan ketentuan yang berlaku terkait dengan topik yang diteliti, merupakan metodologi penelitian

yang digunakan. Penelitian hukum menggunakan teknik berbasis kasus dan berbasis hukum. Peraturan perundang-undangan yang terpaut dengan permasalahan hukum yang lagi ditangani harus dievaluasi agar dapat menerapkan metode perundang-undangan. Dengan menelaah kasus-kasus yang berkaitan dengan permasalahan yang ada dan yang menghasilkan putusan pengadilan dengan preseden hukum yang konklusif, digunakan pendekatan kasus.

Riset ini memakai teknik penelitian yuridis normatif, yaitu gaya penulisan hukum berdasarkan yurisprudensi normatif dan didukung oleh kerangka konseptual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak-hak pekerja alih daya

UU Ketenagakerjaan mengatur dan menjabarkan beberapa hak pekerja, termasuk hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja. dapat dijadikan contoh (hak langsung), ialah semacam:

- a. Hak buat tidak diskriminatif pada ketenagakerjaan berarti calon tidak dapat ditolak berdasarkan ras, agama, suku, atau karakteristik lainnya selama proses perekrutan (khususnya dalam hubungan kerja) (Ps 5 UU No. 13/2003 (UU Ketenagakerjaan))
- b. (Ps 6 *jo* Ps 65 ayat (4) serta 66 ayat (2) huruf c UU No. 13/ 2003 serta penjelasannya) Hak atas perlakuan yang serupa serta hak di tempat kegiatan tanpa keberatan).
- c. Kemampuan menambah dan mengurangi serta mengakui kompetensi kegiatan (Ps 11 dan Ps 18 *jo* Ps 23 UU Ketenagakerjaan).
- d. Hak atas peluang yang serupa dalam profesi, pensiun, beralih profesi, serta mendapatkan nafkah yang terpandang bagus di dalam negara ataupun di luar negara (UU Ketenagakerjaan Ps 31 *jo* Ps 88).
- e. Hak atas kompensasi dan/atau uang lembur jika seseorang bekerja lebih lama dari jam biasanya atau pada akhir pekan atau hari libur yang dijadwalkan (Ps 1 angka 30 dan Ps 78 ayat (2) *jo* Ps 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan).
- f. Kesanggupan untuk melakukan kegiatan keagamaan sambil dibayar, khususnya ibadah jangka panjang (UU Ketenagakerjaan Ps 81 *jo* Ps 84)

- g. Perempuan, khususnya, mempunyai hak untuk memilah tidak bertugas sepanjang(sakit) datang bulan, meskipun mereka tidak mendapat kompensasi atas ketidakhadirannya (UU Ketenagakerjaan Ps 81)
- h. Hak atas kelepasan berbadan dua dan melahirkan yang dibayar, tercantum untuk aborsi (UU Ketenagakerjaan Ps 82 *jo* Ps 84)
- i. Hak, perawatan akhlak serta kesusilaan, dan perlakuan yang cocok dengan derajat serta derajat orang serta nilai- nilai agama (Ps 86 ayat (1) *jo* Ps 3 ayat (1) UU No .1/1970)
- j. Hak pekerja dalam hal jamsos dituangkan dalam UU Ketenagakerjaan Ps 99 ayat (1), serta Pasal 3 ayat (2) dan Ps 6 UU No. 3/1992.
- k. Hak untuk mendirikan serta bergabung dengan sindikat pekerja cocok dengan ketentuan UU No. 21/2000 serta Ps 104 UU Ketenagakerjaan.
- l. Kebebasan untuk bekerja menurut proses dilindungi oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 137 dan 138. Hak untuk menerima "ganti rugi" jika hubungan kerja mereka adalah PKWTT atau dianggap sebagai PKWTT dan memenuhi kriteria - PKWTT - adalah tidak tersedia bagi pekerja outsourcing yang di-outsource karena tidak memiliki hak pesangon yang sama (Ps 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan).

Hak ialah prasyarat keberadaan manusia. Seseorang memiliki hak ini dan dapat menggunakannya untuk keuntungan mereka. Ketika seseorang menikmati hak-hak tersebut, mereka bebas untuk melaksanakannya tanpa dipaksa atau diancam oleh siapapun. Sebagai akibat dari hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja/agen, hak-hak pekerja berkembang. Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang undang-undang ketenagakerjaan, mengatur tentang hak-hak dasar pekerja di Indonesia:

- 1. Hak Bawah Pekerja dalam Ikatan Ketenagakerjaan Tiap pekerja berkuasa mendapatkan, tingkatkan, serta meningkatkan kemampuan profesinya cocok dengan kemampuan, atensi, serta kemampuannya. Tiap pegawai berkuasa atas proteksi:
 - a. Kesehatan kerja serta keselamatan
 - b. Kesusilaan serta moral

- c. perlakuan yang sesuai dengan cita-cita agama dan martabat manusia.
- d. Setiap karyawan berhak untuk berorganisasi dan bergabung sebagai anggota. (UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan UU Ketenagakerjaan mempunyai landasan hukum).

2. Hak Dasar Pekerja tentang Jamsos serta K3

- a. Jamsos dan Ketenagakerjaan Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan hak setiap pekerja dan keluarganya, dan itu terdiri dari:

- i. Jaminan Kecelakaan Kerja
- ii. Jaminan kematian
- iii. Jaminan Hari Tua
- iv. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

- b. Keselamatan dan kesehatan kerja

Karyawan dengan hak menuntut majikan mereka mematuhi semua peraturan keselamatan dan kesehatan kerja. mengungkapkan kekhawatiran tentang bekerja di lingkungan di mana alat pertahanan diri dan standar keselamatan dan kesehatan kerja diperlukan, yang harus dia curigai. UU No. 1/1970, UU Ketenagakerjaan, UU No. 3/1992, Kepres No. 22/1993, PP No. 4/1993, Permen No.4/1993 serta Permen No. 1/1998.

3. Hak Dasar Pekerja Atas Proteksi Upah

Tiap karyawan memiliki hak atas kompensasi yang memenuhi standar hidup yang dapat diterima buat manusiawi. Imbalan minimal cuma legal untuk orang yang sudah bertugas kurang dari 1(satu) tahun. Rincian pemasukan pekerja dengan pengalaman lebih dari satu tahun.

Karyawan laki-laki serta perempuan tidak dapat diancam oleh pemberi kerja ketika menetapkan upah untuk tugas yang sama. Jika karyawan tidak sehat dan tidak dapat melakukan pekerjaannya, majikan tetap diharuskan membayar gaji mereka. Jika karyawan tidak masuk kerja karena keadaan yang tercantum di bawah ini, pemberi kerja tetap harus membayar upah mereka sesuai dengan undang-undang:

1. Karyawan yang menikah mendapat kompensasi selama 3 hari.
2. Selama 2 hari anaknya di nikahkan dengan uangnya
3. Membunuh anaknya selama 2 hari.
4. membayar untuk 2 hari pembaptisan anak
5. Istri dibayar selama 2 hari buat melahirkan ataupun memelihara kandungan.
6. Meninggalnya pasangan, orang tua, mertua, anak, atau orang lain; kompensasi selama 2 (dua) hari
7. Seorang anggota rumah tangga meninggal dunia, dan uang sewa satu hari dibayarkan.

Apabila dalam melakukan pekerjaan, buruh migran tidak menerima upah atau tunjangan lain dari pemerintah untuk jangka waktu yang tidak lebih dari satu tahun, majikan harus melunasi imbalan yang lazim dibayarkan pada pegawai yang tidak sanggup melakukan profesinya. kewajiban sebab mereka memenuhi peranan negeri. Penguasa harus senantiasa melunasi imbalan pada pekerja yang tidak bisa melaksanakan profesinya sebab menunaikan peranan agama sepanjang durasi yang dibutuhkan, hingga dengan sangat lama tiga bulan. Wiraswasta harus senantiasa melunasi imbalan pada pekerja yang tidak bisa melaksanakan profesinya sebab menunaikan peranan agama sepanjang durasi yang dibutuhkan, sampai dengan paling lama tiga bulan.

Pengusaha diharuskan membayar kompensasi kepada tukang batu yang bersedia melakukan pekerjaan yang menjanjikan, tetapi mereka sering memilih untuk tidak melakukannya karena kesalahan mereka sendiri atau halangan yang tidak perlu. Apabila upah dibayarkan setelah tanggal jatuh tempo, maka ditambah denda sebesar 5% (lima persen) dari hari keempat sampai hari kedelapan setelah tanggal jatuh tempo. Setelah hari ketujuh, sepanjang tambahan bulanan tidak lebih dari lima puluh persen pada penghasilan yang semestinya.

Imbalan serta hak- hak pekerja atau pegawai yang lain ialah pinjaman yang harus dilunasi terlebih dahulu dalam perihal sesuatu industri diklaim ambruk ataupun dilikuidasi cocok dengan peraturan perundang- undangan yang legal. Buat tiap hari keterlambatan, bonus satu persen wajib dibayar(bawah hukum). UU No. 13/2003 yang menata

permasalahan ketenagakerjaan, PP . 8/1981 yang mengatur perlindungan upah, dan Permen No. 1/1999 yang menata mengenai upah minimum)/

4. Hak Bawah Pekerja: Pemisahan Jam Kegiatan, Rehat, Kelelahan, serta hari prei tiap pemberi kerjajharus memberlakukan peraturan jam kerja tertentu:

a. Satu hari, 7 jam, dan 40 jam 6 hari kerja dalam 1 minggu, ataupun seminggu.

b. 8 jam 40 jam serta 1 hari 5 hari kerja dalam seminggu, atau 1 (satu) minggu.

Wiraswasta yang memperkerjakan pegawai ataupun pegawai sehabis jam kegiatan reguler wajib mematuhi aturan:

a. terdapat persetujuan pekerja atau pegawai yang bersangkutan

b. Lembur dibatasi total 3 jam per hari serta 14 jam per minggu.

Pengusaha harus memberi kompensasi kepada pekerja yang bertugas di luar jam kegiatan reguler dengan imbalan lembur. Pekerja/buruh berhak atas istirahat dan waktu istirahat yang harus ditawarkan oleh pemberi kerja. itu termasuk:

a. istirahat setelah bekerja selama total 4 (empat) jam berturut-turut, sekurang-kurangnya 30 menit setelah selesai.

b. bersantai setiap minggu. apakah itu dua hari untuk minggu kerja lima hari atau satu hari untuk minggu kerja enam hari.

c. Cuti tahunan, yang harus diambil selambat-lambatnya 12 hari kegiatan sehabis hari terakhir bertugas terus-terusan..

d. Apabila seorang pekerja ataupun pegawai sudah bertugas lalu menembus sepanjang 6 tahun pada industri yang serupa, harus rehat jauh sangat sedikit 2 bulan, serta pada tahun ke 7 serta ke 8, tiap- tiap 1 bulan, dengan determinasi tidak lagi berkuasa atas rehat tahunannya dalam durasi 2 tahun selanjutnya. hingga tiap bonus era kegiatan 6 tahun akan terpengaruh.

Tanggung jawab pengusaha membagikan peluang yang lumayan pada pekerja atau pegawai buat menunaikan peranan agama yang dianut oleh keyakinannya (UU

Ketenagakerjaan)

5. Hak membuat Dasar PKB

Serikat pekerja/Serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat pekerja/Serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

- a. PKB dibuat dengan pengusaha
- b. Perencanaan yang matang masuk ke dalam persiapan PKB.
- c. PKB harus disampaikan dengan cara tercatat dengan memakai graf latin serta bahasa Indonesia.
- d. Hanya 1 PKB yang mencakup seluruh pekerja/buruh dalam suatu perusahaan yang dapat dibuat.
- e. Jangka waktu PKB paling lama 2 (dua) tahun.
- f. ersumber pada perjanjian tercatat antara owner upaya dengan sindikat pekerja atau sindikat pegawai, PK bisa diperpanjang paling lama setahun.
- g. Selambat-lambatnya 3 bulan saat sebelum akad kegiatan bersama yang saat ini berakhir, negosiasi untuk perjanjian baru dapat dimulai.
- h. Dalam perihal penanganan tidak menciptakan perjanjian, hingga akad kerjasama yang legal senantiasa legal sangat lama 1(satu) tahun.

PKB sangat sedikit muat:

1. Kewajiban dan hak pengusaha
2. Hak serta peranan pekerja serta sindikat pekerja dan sindikat pekerja
3. Waktu durasi serta bertepatan pada berlakunya PKB
4. Pada PKB pihak-pihak harus menandatangani.

Klausul perjanjian kerja sama tidak boleh melanggar hukum atau aturan yang berlaku. Isi perjanjian kerjasama yang berlawanan dengan determinasi peraturan perundang-undangan yang legal begitu juga diartikan pada bagian(2) merupakan tertunda untuk hukum serta determinasi peraturan perundang- undangan yang legal. Bila kedua koyak

pihak sepakat, tiap pergantian pada PKB menjadi bagian permanen dari pengaturan saat ini. (UU No. 21/2000 serta UU Ketenagakerjaan).

6. Hak Dasar Mogok

Ketika hambatan teratasi, macet yang ialah hak bawah pegawai, pegawai, serta sindikat pekerja dicoba dengan cara legal, teratur, serta rukun. Paling lambat 7 (7) hari kegiatan saat sebelum berakhirnya pemogokan, pekerja, pegawai, serta sindikat pekerja atau sindikat pegawai wajib mengirimkan pertanda tercatat pada wiraswasta serta lembaga yang memahami ketenagakerjaan setempat. Pekerja serta pegawai yang tidak berafiliasi dengan sindikat pekerja ataupun sindikat pegawai melaksanakan perihal itu. Pemilik usaha untuk sementara waktu dapat melakukan tindakan sebagai berikut apabila terjadi kerusakan pekerjaan serta kurang dari 7 hari kerja pemberitahuan diberikan:

- a. Mencegah pegawai ataupun pegawai yang macet memasuki area tempat berlangsungnya kegiatan produksi.
- b. Bila butuh mencegah pegawai ataupun pegawai yang macet di tanah kepunyaan industri.

Tidak seorang pun berhak menghalangi pelaksanaan hak mogok yang legal, teratur, serta rukun oleh pekerja, pegawai, serta sindikat pekerja. Tiap orang yang ikut serta dalam macet kegiatan yang legal, teratur, serta rukun cocok dengan peraturan perundang- ajakan yang sah dilarang membekuk serta atau ataupun menghasilkan pekerja, pegawai, serta serikat pekerja. Pengusaha dilarang menolak pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan peraturan:

1. Mengganti karyawan atau buruh lain dari luar perusahaan yang mogok.
2. Menghukum atau melakukan pembalasan terhadap karyawan, buruh, atau serikat buruh dengan cara apapun baik selama maupun setelah mogok kerja.

Pekerja dan buruh berhak mendapat upah apabila melakukan macet kegiatan yang legal buat menuntut hak- hak normatif yang dilanggar berat oleh wiraswasta (Landasan hukum UU Ketenagakerjaan serta Kepmen No. 232 /2003).

7. Hak Dasar Khusus Bagi Perempuan Pekerja

Karyawan dan atlet wanita yang berusia di atas 18 tahun dilarang hadapi luka antara jam 19.00 hingga dengan jam 19.00. Karena hal itu membahayakan kesehatan diri sendiri dan kandungannya, maka pemilik usaha dilarang mempekerjakan atau mempekerjakan ibu hamil sebagai pekerja atau buruh. Ditambah lagi, wanita yang sedang hamil tidak diperbolehkan bekerja antara jam 11 malam. hingga pukul 11:00 malam. jam 7:00. Antara jam tengah malam dan jam tujuh pagi, pemilik bisnis harus mematuhi:

- a. membagikan santapan serta minuman bergizi.
- b. melindungi kesusilaan dan keamanan selama di tempat kegiatan.

Pengusaha wajib menyediakan layanan penjemputan bagi pekerja/buruh perempuan yang datang dan berangkat kerja antara pukul 05.00 sampai dengan pukul 17.00. Wanita yang sudah menikah tidak dapat dipecat dari pekerjaannya, sedang mengandung, melahirkan, membenci mereka, atau sedang menyusui bayi mereka. pekerja atau buruh perempuan yang memberi tahu majikannya bahwa dia sakit selama periodenya dan dibebaskan dari melapor masuk kerja pada hari pertama. Bagi ditaksir dokter isi ataupun suster, pekerja atau pegawai wanita berkuasa atas kelepasan 1, 5(satu separuh) bulan saat sebelum melahirkan serta kelepasan 1, 5(satu separuh) bulan sehabis melahirkan. pegawai ataupun pekerja perempuan dengan hak rehat 1, 5(satu separuh) bulan, ataupun yang diizinkan dengan pesan penjelasan dokter ataupun suster. Pekerja atau karyawan perempuan harus diberikan kesempatan yang cukup untuk melakukannya jika majikan harus melakukannya selama jam kerja.

(Landasan Hukum UU Ketenagakerjaan, Permen No. 3/1989 srt a Kepmen No. 224/2003).

Hak dasar pekerja dan buruh adalah yang telah diuraikan di atas; namun demikian, pekerja upahan tidak selalu dapat menggunakan semua hak ini. Karena pengusaha outsourcing lebih mengutamakan gagasan usaha daripada memiliki terlalu banyak

pekerja/buruh sebagai faktor produksi, maka pekerja/buruh ini memiliki tingkat motivasi kerja yang sangat rendah. Perlu diketahui bahwa UU No. 16/2011 saat ini menjamin hak konstitusional tiap orang buat mendapatkan pengakuan yang seimbang, agunan proteksi, serta kejelasan hukum, walaupun Teori Motivasi Eksternal menegaskan bahwa suatu kebutuhan harus dipenuhi guna menumbuhkan motivasi kerja. Negara Republik Indonesia diwajibkan oleh UU No. 16/2011 untuk membantu orang-orang yang membutuhkan yang mengalami kesulitan hukum dalam mengakses keadilan.

Kewajiban pengusaha

Pemutusan hubungan kerja harus dihindari dengan cara apa pun oleh pemilik bisnis, karyawan, serikat pekerja, dan pemerintah. Alasan PHK harus disetujui oleh pengusaha, serikat pekerja atau serikat buruh, atau pekerja atau buruh secara langsung jika mereka bukan anggota serikat pekerja, meskipun telah dilakukan segala upaya untuk menghindarinya. Dalam hal perjanjian tidak menghasilkan kesepakatan, pemilik usaha hanya bisa memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh atas persetujuan badan penyelesaian hubungan industrial.

Penyelesaian Pemecahan Masalah Hubungan Industrial menerima surat permohonan pengajuan permohonan hubungan kerja disertai dengan alasan-alasan yang menjadi dasar. Apabila telah dirundingkan, permohonan penyelesaian dapat diterima melalui penyelesaian ikatan industrial. Bila nyatanya hasrat buat memberhentikan ikatan kegiatan sudah dirundingkan namun perjanjian tidak menciptakan perjanjian, hingga permohonan PHK cuma bisa didetetapkan dengan mengadakan penyelesaian persamaan hubungan industrial.

PHK dilarang dilakukan pengusaha dengan alasan:

- a. Dalam hal dokter menyatakan bahwa pekerja atau buruh berhenti bekerja karena sakit, ketidakhadirannya tidak bisa lebih dari 12 bulan dengan cara terus-menerus;
- b. Pegawai ataupun pekerja yang tidak bisa melakukan tugasnya sebab penunah peranan negeri cocok dengan determinasi peraturan perundang-undangan yang legal;
- c. Buruh atau pegawai melaksanakan ritual keagamaan yang digariskan oleh agamanya;
- d. Buruh atau pegawai menikah;

- e. Buruh atau pekerja perempuan hamil, , memilih melakukan aborsi, melahirkan atau memilih menyusui anaknya.;
- f. Kecuali ditetapkan lain dalam sesuatu akad kegiatan, kebijaksanaan industri, ataupun PKB, pekerja atau pegawai yang bekerja pada perusahaan yang sama tidak diperkenankan sedarah atau menikah dengan pekerja/buruh lain;
- g. pekerja/buruh membentuk, bergabung, serta atau ataupun mengurus sindikat pekerja atau sindikat pegawai; melaksanakan aktivitas sindikat pekerja atau sindikat pegawai di luar jam kegiatan, atas permisi donatur kegiatan, ataupun pada dikala jam kegiatan cocok dengan determinasi yang dituangkan dalam akad kegiatan, kebijaksanaan industri, ataupun PKB.
- h. pegawai/buruh yang melaporkan pengusaha yang melaksanakan perbuatan kejahatan pada polisi atas perbuatannya;
- i. Dikarenakan perbandingan opini, agama, agama politik, kaum, warna kulit, kategori, tipe kemaluan, situasi raga, ataupun status pernikahan.
- j. Buruh/pegawai yang menurut surat keterangan dokter dalam kondisi cacat sama tua hidup, sakit dampak musibah kegiatan, ataupun sakit sebab tekanan pikiran kegiatan.

Bagi undang-undang, pengusaha wajib menghubungi pekerja atau buruh yang terkena dampak setelah PHK karena alasan tersebut di atas. PHK yang tidak mencakup ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah ilegal. Pengusaha dan pekerja harus tetap memenuhi semua tanggung jawabnya selama belum ditemukan penyelesaian masalah hubungan industrial. Pengusaha diperbolehkan buat menyimpang dari peraturan tersebut dengan memberhentikan sementara karyawan atau buruh yang sedang berhenti dari pekerjaannya dengan tetap wajib membayar gaji dan tunjangan lain yang lazim diberikan kepada karyawan atau buruh.

KESIMPULAN

1. Hak atas perlakuan dan perlindungan yang sama di tempat kerja, Kemampuan untuk mengubah jumlah pekerjaan yang dilakukan dan pengakuan beban kerja Bahkan jika

Anda tidak bekerja dan tidak dibayar, perempuan memiliki hak hukum untuk tidak bekerja ketika mereka sedang menstruasi. Hak dan perlindungan tentang kesehatan dan keselamatan tempat kerja, perlindungan moral dan kemenyan, dan perlakuan yang konsisten dengan penghormatan terhadap martabat manusia dan nilai-nilai agama, hak atas jamsos bagi pekerja, kebebasan buat membuat serta berasosiasi dengan sindikat pekerja cocok dengan ketentuan, hak hukum untuk mogok kerja sesuai protokol UU No 13 Tahun 2003 pasal 137 dan 138 penggunaan kontraktor.

2. Pemutusan hubungan kerja harus dihindari dengan segala cara oleh pemberi kerja, karyawan, serikat pekerja, dan pemerintah. Pengusaha serta sindikat pekerja atau sindikat pegawai, ataupun dengan pekerja atau pegawai yang berhubungan bila pekerja atau pegawai yang berhubungan bukan badan sindikat pekerja atau sindikat pegawai, wajib membicarakan arti pekerja atau pegawai hal ikatan kegiatan bila terjalin pemutusan ikatan kegiatan. tidak bisa dijaui walaupun usaha terbaik. pada dikala seseorang pekerja ataupun pegawai mendirikan, berasosiasi, ataupun jadi badan sindikat pekerja ataupun sindikat pekerja; apabila seseorang pekerja ataupun pegawai melaksanakan aktivitas perdagangan ataupun sindikat pegawai sepanjang jam kegiatan dengan persetujuan donatur kegiatan; ataupun apabila pekerja ataupun pegawai melanggar determinasi akad kegiatan, peraturan industri, ataupun PKB pengusaha tidak boleh memecat orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S. (2012). Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum. Medan: Medan Area University Press.
- Asyhadie, Z. (2007). Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Raja Grafindo.
- Basri, A. (2006). Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia. Medan: Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien.
- LEGALKU. 2021. "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Masa Pandemi, Bagaimana Aturannya?" 2021. <https://www.legalku.com/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-masa-pandemi-bagaimana-aturannya/#!>

- Levina Yustitiningtyas, Basuki Babussalam, Asri Wijayanti. 2021. "Pengendalian Keselamatan Penerbangan Sebagai Upaya Penegakan Kedaulatan Negara Di Ruang Udara Dan Implikasinya Di Indonesia." Jurnal Komunikasi Hukum 7: 263
- Market. 2020. "ABADI: 20 Ribu Pekerja Alih Daya Terkena PHK Akibat Pandemi." CNBC INDONESIA. 2020. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20200625141748-19-167988/abadi-20-ribu-pekerja-alih-daya-terkena-phk-akibat-pandemi>.
- Marzuki, P. M. (2011). Penelitian Hukum Edisi Revisi. Jakarta: Prenada Media Group.
- Paolo, Regen. 2009. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri."
- Prasetyawati, Endang. 2019. "Perlindungan Hukum Terhadap Penerima Pinjaman Uang Berbasis Teknologi Informasi" 4: 169–86,
- Soekanto, S. (1984). Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: UI Press.
- Soepono, I. (2007). Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan.
- Wafa, Kanzul, and Endang Prasetyawati. 2020. "Klausula Force Majeure Dalam Kontrak Dan Pandemi Covid-19 Di Indonesia." Maleo Law Journal 4 (2): 164–73.
- Wijayanti, A. (2011). Strategi Penulisan Hukum. Bandung: Lubuk Agung.
- Wijayanti, Asri. 2012. "Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan." Arena Hukum 5 (3): 210–17. <https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2012.00503.7>.
- . 2020. "Critical Analysis On Legal Aid Regulation For Marginal Community Based On Legal Language." Test Engineering And Management 82: 2807–14.