

Dr. Ida Hanifah, SH., MH

# Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia



**Dr. Ida Hanifah, SH., MH**

**HUKUM KETENAGAKERJAAN  
DI INDONESIA**

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia  
Medan, Pustaka Prima, 2020  
16,5x24 cm

ISBN: 978-623-93332-5-6

Penulis : Dr. Ida Hanifah, SH., MH  
Desain/Layout : Tim Pustaka Prima

Diterbitkan oleh:

CV. Pustaka Prima (Anggota IKAPI)

Jalan Pinus Raya No.138 Komplek.DPRD Tk.I Medan

Email : [penerbit.pustakaprima@gmail.com](mailto:penerbit.pustakaprima@gmail.com)

Website : [www.pustaka-prima.com](http://www.pustaka-prima.com)

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanik, termasuk fotokopi, merekam atau dengan system penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari penerbit

***Buku ini ku persembahkan buat orang-orang yang sangat  
kucintai  
Ayah handaku Alm. H. Ishak Lubis  
Ibundaku Almh Hj. Jamilah Nasution  
Suamiku Drs. H. Dzulkarnain Rangkuti Ak  
Serta kedua putriku  
Alm. Tapi Syafrida Rangkuti  
dr. Anggita Dwiputeri Rangkuti /Suami  
Cucu Raniya Lumongga Sari Lubis***

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, saya ucapkan kehadiran Allah swt., dimana saya banyak diberikan kesehatan sehingga selesainya dalam penyusunan buku ini, dengan judul; “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”.

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan saat ini telah menjadi hal yang sering dibicarakan di berbagai negara, baik di negara-negara maju maupun di negara-negara yang sedang berkembang. Permasalahan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan dapat terjadi karena peluang kerja sudah semakin sempit, sedangkan jumlah penduduk terus saja mengalami peningkatan. Kondisi ini diperparah lagi dengan terjadinya krisis moneter yang melanda berbagai negara (krisis global), akibatnya banyak perusahaan terpaksa melaksanakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran. Konsekuensi logis yang tidak dapat dihindari dari kondisi tersebut adalah terjadinya peningkatan angka pengangguran.

Berbagai permasalahan tenaga kerja dapat pula muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir dengan pemutusan hubungan kerja. Oleh sebab itu, diperlukan institusi dan mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.

Berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan pengusaha ketika mempertahankan hak-hak normatifnya yang notabene tenaga kerja tidak memahami bahkan tidak tahu terhadap hak-haknya.

Bahkan pada saat ini tenaga kerja sudah mulai menjadi sapi perahan bagi pihak pengusaha, dengan diterapkannya *outsourcing*, walaupun secara yuridis *outsourcing* ini telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Namun kegiatan *outsourcing* ini tidak memberikan jaminan terhadap para pekerja, karena pihak pengusaha dapat sesuka hatinya saja untuk memecat para tenaga kerjanya. Dan tindakan semena-mena pengusaha ini akan makin menjadi bila tidak ada aturan yang jelas sebagai pelaksana kegiatan *outsourcing* ini dari pemerintah.

Diharapkan buku sederhana ini bisa menjadi pegangan bagi para tenaga kerja untuk mengetahui dan mempertahankan hak-hak normatinya. Dan diharapkan kepada pengusaha (pihak pemberi kerja) tidak semena-mena kepada buruh, karena tanpa buruh kita tidak dapat berbuat apa-apa, dan begitu juga sebaliknya. Jadi antara pengusaha dan buruh merupakan mitra yang saling membutuhkan dan dibutuhkan.

Selesainya penyusunan buku ini tidak terlepas dari bantuan dan peran serta dari berbagai pihak, untuk itu penulis ucapkan banyak ribuan terima kasih. Namun penulis juga menyadari buku ini masih jauh dari harapan untuk itu penulis menerima keritikan dan saran untuk penyempurnaannya di kemudian hari. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Penerbit Ratu CV. Pustaka Prima, smoga Allah Swt., membalas atas kebaikan saudara-saudara. Akhirnya semoga buku ini bermanfaat buat saya dan kita semua, Amin!

Medan, Juli 2020

Dr. Ida Hanifah Lubis, SH. MH

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	5
DAFTAR ISI.....	7
BAB I	
KEBERADAAN HUKUM KETENAGAKERJAAN.....	9
DI INDONESIA .....	9
A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan .....	9
B. Asas, Tujuan, dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	13
C. Objek Hukum Ketenagakerjaan.....	17
D. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan.....	19
E. Sumber-sumber Hukum Ketenagakerjaan .....	40
BAB II.....	63
HUBUNGAN KERJA.....	63
A. Perjanjian Kerja.....	65
B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	76
C. Peraturan Perusahaan.....	82
D. Perjanjian Kerja Bersama .....	84
E. <i>Outsourcing</i> .....	89
BAB III.....	103
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA.....	103
A. Jenis-jenis Perlindungan Kerja.....	108
B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	119
C. Perlindungan Upah .....	129
D. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI).....	145
BAB IV .....	155
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.....	155
A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja .....	155
B. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	156
C. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja .....	169

D. Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Kerja.....	171
BAB V .....	177
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA .....	177
A. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	178
B. Program-program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	180
C. Program BPJS Ketenagakerjaan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi.....	182
D. Penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	183
BAB VI.....	185
PENYELESAIAN PERSELISIHAN.....	185
HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	185
A. Pengertian dan Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial .....	185
B. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan.....	194
C. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.....	217
D. Pemeriksaan Tingkat Kasasi .....	249
BAB VII .....	251
TENAGA KERJA ASING .....	251
A. Pengertian Tenaga Kerja Asing.....	251
B. Penempatan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia .....	252
C. Tujuan Penempatan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia ..	254
D. Prosedur dan Syarat-syarat Penempatan Tenaga Kerja Asing.....	256
E. Pengawasan Terhadap Tenaga Kerja Asing.....	259
DAFTAR PUSTAKA.....	261
GLUSARIUM.....	268
INDEKS.....	271

## **BAB I**

# **KEBERADAAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

### **A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan**

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Dalam hal berjuang untuk memenuhi kebutuhan yang beraneka ragam tersebut ada 2 (dua) jenis pengertian bekerja yaitu:

1. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya bekerja atas usaha, modal dan tanggung jawab sendiri dan hasilnya untuk kepentingan sendiri. Pekerjaan yang demikian tanpa mengikatkan diri kepada perintah orang lain dan tidak tergantung pada orang lain.
2. Bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan tergantung pada orang lain yang memberi perintah dan ia harus tunduk kepada segala peraturan atau ketentuan yang diadakan oleh yang memberi pekerjaan tersebut.

Dari pengertian di atas yang ada sangkut pautnya dengan hukum Ketenagakerjaan adalah orang yang bekerja di bawah perintah orang lain. Ketenagakerjaan adalah suatu nama yang kita berikan kepada suatu masalah masyarakat yang berkisar kepada majikan dan tenaga kerja. Masalah yang bersifat sosial, ekonomi, politik, budaya dan agar segala sifat tersebut berada dalam suatuimbangan yang sehat diperlukan norma-norma atau kaidah-kaidah yang menentukan dan membatasi tugas-tugas, hak-hak dan kewajiban-kewajiban semua pihak yang berperan dalam hubungan tersebut.

Hukum Ketenagakerjaan merupakan hukum tertulis yang telah dikodifikasi dalam Kitab Undang-Undang Hukum Sipil dan sebahagian lagi atau kemungkinan sekali lebih banyak dari yang sudah dikodifikasikan dibanding belum dikodifikasi dan tersebar dalam berbagai peraturan dan perundang-undangan.

Tentang pengertian hukum Ketenagakerjaan beberapa ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda akan tetapi pada hakekatnya mempunyai pengertian yang sama.

G. Karta Soeputra mengatakan hukum Ketenagakerjaan adalah sebahagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.<sup>1</sup>

Molenaar berpendapat *Arbeidsrecht* (hukum Ketenagakerjaan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha.<sup>2</sup> Defenisi ini lebih menunjukkan pada latar belakang lahirnya hukum Ketenagakerjaan, sebab pada mulanya selain mengenai Ketenagakerjaan baik orang yang bekerja maupun pemberi kerja bebas untuk menentukan syarat-syarat kerja.

Mr. S. Mok menyatakan *Arbeidsrecht in datdeel van het recht dan betrekking heeft op arbeid indienst van anderen en de daarmee onmiddelijk samenhangende levensomstandigheden* (hukum Ketenagakerjaan) adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang berlangsung tergantung kepada pekerjaan itu.<sup>3</sup>

Mr. Sutikno (dalam bukunya yang berjudul Hukum Ketenagakerjaan) menyatakan hukum Ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.

Mr. N.E.H. Van Esveld, menyatakan bahwa *Arbeidsrecht* (hukum perburuh-an) meliputi pekerjaan yang katanya tidak

---

<sup>1</sup> G. Karta Sapoetra dan Reince Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1982, hlm. 2.

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm. 2.

<sup>3</sup> Mr. Mok. Dikutip dari bukunya Halili Toha dan Pramono, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 2.

membatasi lapangan hukum Ketenagakerjaan pada orang yang bekerja di bawah pimpinan saja, melainkan meliputi pula pekerjaan dan atas tanggung jawab resiko sendiri, hal ini dimaksud untuk menghapus akibat jelek (materiil dan idiil) yang timbul dari pertentangan antara idea yang luhur dengan perhitungan ekonomi, pertentangan mana dirasakan oleh orang-orang yang melakukan pekerjaan. Jelas dalam hal ini mengemukakan tinjauan hukum Ketenagakerjaan di mana seorang yang bekerja dalam lapangan usaha atas tanggungan resiko sendiri, untuk mempertahankan lapangan usahanya terhadap tindakan pemerintah terhadap usahanya itu, ia akan menunjuk kepada peraturan-peraturan kerja/usaha yang berlaku.<sup>4</sup>

Mr. M.G. Levenbach menyatakan, *Arbeidrecht* (hukum Ketenagakerjaan) adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

Prof. Imam Soepomo berpendapat bahwa, hukum Ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>5</sup>

Halim menyebutkan bahwa hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pegawai maupun majikan. Sedangkan Daliyo menyebutkan bahwa hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan di bawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya. Lebih lanjut Syahrani menyebutkan bahwa hukum Ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-

---

<sup>4</sup> G. Karta Sapoetra dan R.G. Widianingsih, *Op.Cit.*, hlm. 3.

<sup>5</sup> Iman Soepomo (selanjutnya ditulis Imam Soepomo I), *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1992, hlm. 3. Lihat juga Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 2.

hubungan Ketenagakerjaan, yaitu hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa).<sup>6</sup>

Dari beberapa perumusan hukum Ketenagakerjaan yang telah dikemukakan di atas, maka ada beberapa unsur dari hukum Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Adanya serangkaian peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pengertian ini jangan diartikan seolah-olah peraturan mengenai hukum Ketenagakerjaan itu telah lengkap dan telah dihimpun secara sistematis. Peraturan dalam arti formal seperti undang-undang, peraturan pemerintah, dan sebagainya.
2. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian.
3. Adanya orang (pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan), hal ini berarti bahwa melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pihak lain, namun adakalanya meskipun pekerjaan itu dilakukan secara bebas tetapi hubungannya adalah hubungan kerja misalnya seorang dokter bekerja pada perusahaan. Sebaliknya ada pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain tetapi pekerjaan itu tidak termasuk Ketenagakerjaan, seperti pekerjaan orang hukuman.
4. Adanya upah. Upah sebagai imbalan dari pihak majikan yang telah menerima pekerjaan dari pihak tenaga kerja, dan pada umumnya merupakan tujuan dari buruh untuk melakukan pekerjaan. Bila tidak ada upah umumnya tidak ada hubungan kerja, misalnya pekerjaan gotong royong.

Dalam kaitannya dengan unsur yang terdapat dalam hukum Ketenagakerjaan bahwa hukum Ketenagakerjaan tidak meliputi pegawai negeri meskipun secara yuridis teknis pegawai negeri dapat dikatakan sebagai buruh karena bekerja pada pihak lain yaitu negara dengan menerima upah (gaji), tetapi secara yuridis politis pegawai negeri tidak termasuk buruh karena terhadap mereka tidak diberlakukan peraturan-peraturan Ketenagakerjaan melainkan berlaku peraturan-peraturan tersendiri seperti Undang-undang Pokok-pokok Kepegawaian yaitu Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 yang

---

<sup>6</sup> Abdul Khakim (selanjutnya disebut Abdul Khakim I), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 5.

telah direvisi dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dan peraturan-peraturan lainnya.

## **B. Asas, Tujuan, dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan**

### **1. Asas Hukum Ketenagakerjaan**

Berdasarkan Pasal 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya dalam tulisan ini disingkat UUKK) menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi, asas hukum Ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

### **2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan**

Menurut Manulang,<sup>7</sup> bahwa yang menjadi tujuan hukum Ketenagakerjaan adalah:

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Butir a lebih menunjukkan bahwa hukum Ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Sedangkan butir b dilatarbelakangi adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Untuk itu

---

<sup>7</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. II, Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hlm. 2.

diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.

Berdasarkan Pasal 4 UUKK bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Apabila dilihat dari makna bekerja, maka tujuan hukum Ketenagakerjaan dapat ditinjau dari beberapa segi:

- a. Segi kepentingan individu, merupakan pencerahan pikiran dan tenaga seseorang dengan mana yang bersangkutan akan memperoleh sesuatu yang bermamfaat bagi kelangsungan hidupnya.
- b. Segi kepentingan masyarakat, merupakan pencerahan tenaga dan fikiran seseorang dalam lingkungan masyarakat, untuk menghasilkan barang atau jasa yang akan disuguhkan kepada masyarakat guna mencukupi sesuatu kebutuhan anggota masyarakat dan yang bersangkutan akan memperoleh pendapatan guna kepentingan kelangsungan hidupnya.
- c. Segi spritual, kita sebagai manusia yang beragama karena Tuhan telah meng-anjurkan kepada kita semua agar menepati ayat dalam kitab suci al-Qur'an sebagaimana Firman Allah dalam surat al-Insyiqaaq ayat 6:

\$yg•fr<sup>-</sup>»tfß`» | ;RM;\$#y7"RÎ)iyİŠ%<sub>x</sub>.4'n<Î)y7În/u'%'[nô%<sub>o</sub>x.İmŠÉ)»  
n=ßJsùÇİÈ

Artinya; Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya.

### **3. Sifat hukum Ketenagakerjaan**

Seperti diketahui bahwa tujuan hukum Ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang Ketenagakerjaan yang diselenggarakan dengan jalan buruh terhadap kekuasaan majikan. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang Ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksakan majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis.

Peraturan-peraturan tersebut merupakan perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan baik dengan tidak sah atau batalnya perbuatan yang melanggar peraturan tersebut maupun dengan hukuman kurungan dan denda. Dengan demikian hukum Ketenagakerjaan dapat bersifat privat (perdata) dan dapat pula bersifat publik (pidana).

Dikatakan bersifat perdata karena hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang perorangan, dalam hal ini antara tenaga kerja dengan majikan di mana dalam hubungan kerja yang dilakukan membuat suatu perjanjian yang lazim disebut perjanjian kerja, sedangkan ketentuan mengenai perjanjian ini diatur dalam Buku III KUH Perdata.

Di samping bersifat perdata hukum Ketenagakerjaan juga bersifat publik karena:

- a. Dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah-masalah ketenagakerjaan, misalnya dalam menyelesaikan perselisihan Ketenagakerjaan dan pemutusan hubungan kerja (PHK), yakni dengan dibentuknya P4D dan P4P, yang saat ini penyelesaian perselisihan Ketenagakerjaan diatur dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.
- b. Adanya sanksi pidana dalam setiap peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Dalam *Aanvullende Plantersregeling* ditentukan bahwa perjanjian kerja dengan tenaga kerja harus dilakukan secara tertulis. Sanksi terhadap pelanggaran atas ketentuan itu bukanlah "batalnya" tindakan itu melainkan pidana kurungan

selama-lamanya 2 (dua) bulan atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 500,- (Stbl. 1938 - 98).

Lebih lanjut Budiono<sup>8</sup> membagi sifat hukum ketenagakerjaan menjadi dua, yaitu imperatif dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat imperatif atau *dwigenrecht* (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Contoh:

- a. Berdasarkan Pasal 25 ayat (1) UUKK, pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- b. Berdasarkan Pasal 42 ayat (1) UUKK setiap pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- c. Berdasarkan Pasal 57 ayat (1) UUKK, bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dan Pasal 90 ayat (1) UUKK.
- e. Larangan melakukan PHK terhadap kasus-kasus tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (1) UUKK.
- f. Kewajiban pengusaha untuk mengikutsertakan para pekerja/buruhnya ke dalam Program Jamsostek, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Adapun hukum yang bersifat fakultatif atau *regeindrecht/aanvullendrecht* (hukum yang mengatur/melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya. Contoh:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan, sebagaimana diatur dalam Pasal 60 ayat (1) UUKK.
- b. Hak pekerja/buruh untuk mengajukan PHK karena sakit berkepanjangan dan mengalami cacat karena kecelakaan kerja serta tidak dapat melaksanakan pekerjaannya setelah

---

<sup>8</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm. 9.

- melampui batas 12 (dua belas) bulan, sebagaimana diatur dalam Pasal 172 UUKK.
- c. Hak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 14 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
  - d. Pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) swasta dapat menampung calon TKI sebelum pemberangkatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 70 ayat (1) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.
  - e. Pengecualian kewajiban ikut serta dalam program Jamsostek, di mana program JPK (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan) dapat diabaikan sepanjang pengusaha telah memberikan pelayanan kesehatan dengan mamfaat yang lebih baik dari standar dasar Jamsostek, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993.

### **C. Objek Hukum Ketenagakerjaan**

Obyek hukum Ketenagakerjaan, yaitu kompleks hubungan-hubungan hukum yang timbul dalam kaitannya yang erat dengan fenomena sosial ekonomi kerja. Dalam konsepsi obyek hukum Ketenagakerjaan, maka yang menjadi unsur materiilnya adalah “kerja sosial ekonomis”, sedang unsur formalnya adalah “komplek hubungan hukum”.

Adapun unsur-unsur materiil objek hukum Ketenagakerjaan adalah:<sup>9</sup>

1. Menurut Karl Bucher (dalam bukunya yang berjudul *Arbeit und rhytmus*) menjelaskan bahwa buruh sebagai fungsi *psucho-physis* manusia, seperti:
  - a. Konsepsi fenomena demikian tidak ada manfaat hasilnya untuk hukum, hukum tidak dapat terlepas dari arah tujuan sebagai yang kita ketahui ada dalam bentuk kemasyarakatan yang nyata.

---

<sup>9</sup> G. Kartasapoetra dan Rience G. Widianingsih, *Op.Cit.*, hlm. 27-28.

- b. Khusus mengenai hukum Ketenagakerjaan yang timbul sangat berkaitan dengan usaha-usaha bidang perekonomian yang banyak memerlukan tenaga kerja (produksi, industri) demi terwujudnya hukum Ketenagakerjaan yang menyebabkan sangat dibatasinya konsepsi buruh, yaitu buruh di bawah pimpinan orang lain.
2. Kalau untuk hukum telah dianggap cukup dengan pengertian buruh yang *psycho-physis*, adalah tidak tepat, mengingat bahwa hukum harus sesuai dengan reality dan kondisi pada waktu-waktu sekarang, hukum yang tidak sesuai harus dibuang atau dicabut, maka dengan demikian hukum Ketenagakerjaan yang dimaksud adalah hukum Ketenagakerjaan yang berhubungan dengan kerja sosial ekonomis, yaitu kerja yang berarah tujuan.
3. Kerja ekonomis yaitu pengerahan tenaga yang obyektif, teknis dan ekonomis, yaitu pengerahan untuk mencapai suatu tujuan.
  - a. Obyektif, tujuan kerja ekonomis terarah pada pencapaian suatu tujuan.
  - b. Teknis, bahwa pengarahan tenaga kerja dilakukan sehemat mungkin dengan memantapkan cara-cara kerja yang praktis dan berdaya guna, tenaga kerja harus bernilai.
  - c. Ekonomis, hal ini adalah tambahan nilai yang diperoleh, kelebihan nilai disamakan dengan harga atau upah, dan upah dalam arti luas adalah tujuan obyektif kerja ekonomis, walaupun secara sadar tujuan ekonomis ini bukan merupakan tujuan akhir karena hal itu merupakan alat pula untuk mencapai tujuan-tujuan hidup manusia yang lebih tinggi.
4. Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan-hubungan hukum yang timbul dan bertalian dengan corak kepribadian dan kemanusiaan, yang artinya karena corak pribadi manusia dengan manusia lainnya tidak sama, maka dengan adanya hukum tersebut, semua manusia yang bekerja/berburuh harus menyeimbangkan corak-corak kepribadiannya pada garis-garis hukum tersebut, dengan demikian tujuan suatu usaha yang ditunjang oleh tenaga-tenaga/jasa-jasanya dapat berhasil.

Sedangkan unsur-unsur formal objek hukum Ketenagakerjaan adalah:<sup>10</sup>

1. Levenbach (pada tahun 1926) menjelaskan bahwa hukum Ketenagakerjaan harus diakui sebagai salah satu bagian hukum, bila dihubungkan dengan kompleksnya hubungan-hubungan hukum dalam pelaksanaan kerja yang teratur, maka pendapat Levenbach tersebut sungguh dapat dibenarkan.
2. Pihak buruh dalam pelaksanaan kerja tidak dapat berbuat sekehendak hatinya, melainkan ia harus melaksanakan secara formal, yang artinya harus tunduk kepada ketentuan-ketentuan yang berlaku baik tentang cara pengerahan jasa, saat dimulai dan diakhirinya pengerahan jasa, maupun tentang daya jasa yang harus diberikan dalam pengelolaan sesuatu yang telah ditentukan. Ia harus tunduk kepada peraturan upah yang telah ditentukan dan tidak boleh melakukan ingkar janji terhadap kewajiban kerja yang telah disepakatinya. Kesemuanya ini berhubungan dengan hukum yang mempunyai unsur formal.
3. Pihak majikan, dengan usahanya itu sangat berhubungan pula dengan hukum, baik tentang perusahaan yang didirikannya, usaha-usaha menjalankan perusahaan, usaha-usaha menerima dan mengerjakan tenaga-tenaga kerja manusia, mengadakan perjanjian kerja, menentukan tata tertib kerja, memenuhi kewajiban-kewajiban kepada para buruhnya, memenuhi kewajiban-kewajiban pihak penguasa dan masyarakat, kesemuanya itu dilaksanakan melalui jalinan-jalinan hukum secara formal. Apabila unsur-unsur formal itu dilanggar, maka majikan akan meng-hadapi sanksi yang bermacam-macam.

#### **D. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan**

Hakekat hukum Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah mengatur cara manusia memperlakukan manusia lain yang karena kepentingan ekonominya mencari dan membuat kerja sama. Cara pengaturan tersebut bertitik tolak dari

---

<sup>10</sup> *Ibid.*, hlm. 28-29.

prikemanusiaan di samping priekonomi masing-masing pihak bersangkutan.

Roda sejarah kemanusiaan turut menentukan corak ragam hukum Ketenagakerjaan khususnya dalam hubungan kerja antara pencari kerja dengan pemilik lapangan pekerjaan, yang mana corak tersebut erat hubungannya dengan alam pikiran manusia memandang manusia lainnya.

Membicarakan riwayat hukum Ketenagakerjaan sama artinya dengan membicarakan sejarah hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia sejak zaman penjajahan sampai dengan masa sekarang ini. Dalam berbagai literatur, yang paling banyak dibicarakan adalah riwayat hukum Ketenagakerjaan pada zaman penjajahan Belanda, sedangkan pada zaman penjajahan Jepang amat sedikit dijumpai sejarah hukum Ketenagakerjaan. Hal ini kemungkinan besar karena pemerintahan Jepang di Indonesia bertujuan mencari tentara untuk melawan sekutu, dan tetap membiarkan pengaturan pada zaman penjajahan Belanda sampai kemudian Jepang menyerah pada sekutu.

Oleh karena itu dalam membicarakan masalah ini, kita akan membaginya menjadi dua bahagian, yaitu zaman penjajahan, dan zaman setelah kemerdekaan.

## **1. Zaman penjajahan.**

Riwayat hukum Ketenagakerjaan pada zaman penjajahan dimulai dengan zaman perbudakan, zaman rodi (kerja paksa), zaman *poenale sanctie*, dan zaman hukum Ketenagakerjaan modern. Zaman perbudakan, rodi, dan *poenale sanctie* tidak secara berurutan, namun hampir terjadi bersamaan pada zaman penjajahan Belanda.

### **a. Zaman perbudakan**

Pada zaman ini orang yang melakukan pekerjaan pada orang lain, yaitu para budak tidak mempunyai hak apapun. Para budak hanya mempunyai kewajiban untuk melakukan segala pekerjaan dan melakukan segala perintah tanpa sekalipun boleh menentangnya. Sedangkan majikan sebagai pihak yang berkuasa betul-betul mempunyai hak penuh, bukan saja terhadap perekonomiannya, namun terhadap hidup matinya para budak majikanlah yang berhak untuk mengaturnya.

Suatu contoh terikat hidup dan matinya para budak ini pada majikan adalah ketika meninggalnya Raja Sumba di tahun 1877. Dengan harapan agar nantinya ada yang menemani raja tersebut nanti di akhirat, maka ke 100 orang budaknya ikut dibunuh.

Sebab-sebab terjadinya perbudakan di Indonesia:

- 1) Kerajaan-kerajaan kecil yang masa silam banyak terdapat di tanah air kita sering melakukan peperangan, raja yang terkalahkan diwajibkan secara teratur mengirimkan upeti serta budak-budak (rakyat dari kerajaan yang kalah).
- 2) Kepala suku-suku dan orang-orang yang dianggap kuat selalu menggunakan kharismanya sehingga banyak penduduk yang lemah mengabdikan kepada mereka, yang lama kelamaan menjadi terikat dan harus tunduk pada pemerintahnya.
- 3) Adanya saudagar-saudagar kita masa silam yang memang memelihara dan men-jamin kelangsungan hidup orang-orang yang ekonominya sangat minim, mereka seakan-akan telah dibeli dari keluarga/sukunya, sehingga nasib orang tersebut menjadi sangat tergantung dan terikat.
- 4) Adanya orang-orang yang sangat menderita sehingga merasa kurang mampu untuk hidup di atas kaki sendiri dan menyerahkan nasibnya kepada orang-orang tertentu yang tingkat kesejahteraannya lebih baik.

Meskipun menurut kepustakaan, para budak di Indonesia jika dibandingkan dengan negara-negara lain dahulu mempunyai kedudukan yang lumayan, berkat aturan adat yang tidak sekejam seperti di negara lain, namun perbudakan tetap bertentangan dengan hak azasi manusia sehingga perlu dihapuskan. Sir Thomas Stamford Raffles (Gubernur Jendral Inggris yang memerintah Tahun 1811-1816) sebagai orang yang anti perbudakan mendirikan *The Java Benevolent Institution* Tahun 1816, yakni suatu lembaga yang bertujuan untuk menghapus perbudakan. Namun lembaga ini belum mencapai hasilnya karena Inggris harus sudah meninggalkan Indonesia.

Setelah Indonesia kembali diserahkan kepada Belanda usaha penghapusan perbudakan yang dirintis oleh Raffles mendapat perhatian penuh dari Pemerintahan Hindia Belanda, dan mengeluarkan S. 1817 Nomor. 42 yang berisi larangan

untuk memasukkan budak-budak ke Pulau Jawa. Kemudian tahun 1818 ditetapkan pula suatu Undang-undang Dasar Hindia Belanda yaitu RR (Regreling Reglement) 1818 yang dalam beberapa pasalnya, seperti Pasal 114 yang berisi larangan jual beli budak dan larangan mendatangkan budak dari luar Indonesia (Hindia Belanda). Pasal 115 yang berisi perintah untuk mengadakan peraturan-peraturan mengenai perlakuan keluarga budak.

Agar pasal tersebut di atas berlaku sebagaimana mestinya dikeluarkan pula beberapa peraturan pelaksanaannya. Salah satu peraturan pelaksanaan yang paling terkenal adalah S. 1825 Nomor 44, yang antara lain berisi ketentuan sebagai berikut:

- 1) Pengertian, siapakah yang dapat dipandang sebagai budak.
- 2) Mengurangi/mencegah bertambahnya para budak selain karena kelahiran.
- 3) Menghapuskan perdagangan budak dan melarang pemasukan budak-budak dari daerah lain.
- 4) Mengusahakan agar para budak yang telah berkeluarga agar bertempat tinggal bersama dengan keluarga.
- 5) Mengusahakan pembebasan para budak yang telah memberikan jasa-jasa kepada pemiliknya, misalnya yang telah memberikan loyalitas yang tinggi kepada pemiliknya, dan juga yang telah membela pemiliknya dan/atau keluarga pemiliknya sedemikian rupa.
- 6) Mengadakan ketentuan atau peraturan tentang kewajiban pemeliharaan para budak, antara lain:
  - a) Bertindak bijaksana sebagai seorang pemilik yang baik memperhatikan pemeliharaan kesehatan, papan, pangan, dan pakaian.
  - b) Budak yang telah berusia lebih dari 10 tahun harus diberikan upah minimum 2 (dua) *gulden* (rupiah).
  - c) Menjatuhkan hukuman denda kepada pemilik yang telah melakukan penganiayaan terhadap para budaknya, minimum 10-500 *gulden* yang ketentuannya ditetapkan oleh pengadilan negeri.
- 7) Mengatur kewajiban-kewajiban budak, antara lain:

- a) Para budak tidak melakukan penolakan-penolakan atas perintah pekerjaan yang layak.
- b) Para budak tidak boleh meninggalkan pekerjaan selama masih dalam rangka perintah pemiliknya.
- c) Para budak tidak boleh melarikan diri.
- d) Mengadakan hukuman badan berupa cambukan/pukulan dengan rotan sebanyak 30 kali bagi budak yang melarikan diri.

Puncak dari segala perhatian Pemerintah Hindia Belanda tahun 1836 dikeluarkan *Regeering Reglemen* (selanjutnya disebut RR). 1836 yang kemudian dilanjutkan dengan RR. 1854 yang di dalam Pasal 115-117 nya tegas-tegas menghendaki agar perbudakan segera dihapuskan paling lambat 1 Januari 1860.

Adanya ketentuan di atas maka dapat dikatakan, bahwa secara yuridis perbudakan di Indonesia berakhir tanggal 1 Januari 1860, dan secara kenyataan berakhir pada tanggal 31 Desember 1921.

Selain perbudakan dikenal pula istilah peruluran dan perhambaan. Peruluran adalah ketidak bebasan seseorang karena terikatnya pada suatu kebun tertentu. Mereka dengan dibantu oleh orang-orang Cina dan para budak diharuskan menanam pala yang harus dijual kepada VOC, dengan harga yang telah ditentukan. Sedangkan perhambaan adalah bekerjanya seseorang pada orang lain (tanpa upah) karena orang lain itu pernah meminjam uang kepada orang lain tersebut. Pekerjaan ini akan berhenti apabila orang itu telah mengembalikan uang yang dipinjam, tetapi adakalanya daya kerja sipeminjam dianggap sebagai usaha mengangsur pengembalian utangnya.

Pada tahun 1616 VOC telah melakukan pelarangan mengenai perhambaan ini, dan pada tahun 1808 Daendels telah mengulangi pelarangannya, demikian pula RR Tahun 1818, *Staatsblaad* Nomor. 10 Tahun 1822. Baru tahun 1854 mengenai ketentuan-ketentuan larangan yang tercantum dalam *Staatsblaad* Nomor 10 Tahun 1822 tersebut dapat diteguhkan untuk daerah Jawa dan Madura, yaitu dengan adanya Pasal 118 RR 1854 yang kemudian menjadi Pasal 172 *Indische Staatsregeling* 1926. Bahkan dalam Pasal 118 ini dengan tegas dinyatakan larangan beralihnya perhambaan

kepada anak-anak yang berutang dan melarang pengangkutan hamba melalui laut.

Pelaksanaan dari RR. 1854 di atas lebih ditentukan/ditegaskan dengan keluarnya *Staatsblaad* Nomor 43 Tahun 1859, pada Pasal I berisi larangan bagi 8 daerah di luar Jawa untuk menerima perhambaan, sedangkan pada Pasal II ditegaskan bahwa:

- 1) Pemindah tangan (penglintiran, *overdracht*) seorang hamba tanpa persetujuannya adalah terlarang.
- 2) Pemisahan seorang hamba dari keluarganya merupakan hal yang terlarang.
- 3) Pemberian kesempatan kepada seorang hamba untuk melunasi utang-utangnya, baik secara sekaligus atau secara angsuran.
- 4) Larangan pemungutan bunga atas pinjaman secara perhambaan.
- 5) Melakukan pendaftaran terhadap orang-orang yang diperhambakan.

Walaupun secara perundang-undangan atau peraturan tentang hal perbudakan dan penghambaan ini pada tahun 1915 telah dianggap tidak terjadi lagi di tanah air kita, namun kenyataannya pelanggaran-pelanggaran mengenai hal ini masih tetap ada, seperti contohnya menurut laporan penjajahan pada tahun 1922 di Daerah Tapanuli sampai bulan Juli 1921 telah ditemukan 50 kejadian perhambaan, demikian juga di Daerah Sulawesi masih terdapat keserupaan-keserupaan dari perbuatan perbudakan dan perhambaan tersebut.

Oleh karena itu, tidaklah bertentangan dengan perkembangan dan kemajuan negara kita, demi semangat penderitaan rakyat, maka dalam Pasal 20 Undang-undang Dasar Sementara 1950 dinyatakan bahwa tidak seorangpun boleh diperbudak, diperulur atau diperhamba. Perbudakan, perdagangan budak dan perhambaan, serta semua perbuatan yang bertujuan kepada itu dilarang.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Zainal Asikin, *Op.Cit.*, hlm. 12.

## **b. Zaman rodi (kerja paksa)**

Zaman rodi/kerja paksa ini mulai terjadi bersamaan dengan zaman perbudakan, dan resminya berakhir untuk Jawa dan Madura tanggal 1 Februari 1938.<sup>12</sup>

Rodi/kerja paksa mula-mula merupakan pekerjaan gotong-royong oleh semua penduduk suatu desa/anggota suku tertentu untuk kepentingan desa/suku tersebut, dimanfaatkan oleh penjajah menjadi suatu kerja paksa untuk kepentingan pemerintah Hindia Belanda beserta pembesar-pembesarnya.

Dalam buku Imam Soepomo dikatakan rodi ini di golongkan dalam tiga golongan, yaitu:

- 1) Rodi *gubernemen*, yaitu rodi para gubernur dan para pegawainya.
- 2) Rodi perorangan, yaitu rodi untuk kepentingan kepala dan pembesar-pembesar Indonesia.
- 3) Rodi desa yaitu rodi untuk kepentingan desa.<sup>13</sup>

Rodi/kerja paksa adalah suatu kehendak atau perbuatan dari penguasa untuk mengerahkan sejumlah penduduk mengerjakan suatu pekerjaan sebagai apa yang dikehendaknya/dimaksudnya tanpa pemberian imbalan atau upah.

Dari pengertian di atas terlihat bahwa rodi itu merupakan kepentingan kerja paksa yang harus dilaksanakan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa dan dilaksanakan dengan tanpa paksaan. Pelaksanaan rodi ini banyak menimbulkan korban bagi penduduk baik jiwa maupun harta benda, misalnya pada pelaksanaan kerja paksa membuat jalan-jalan raya dari Anyar ke Banyuwangi sewaktu Pemerintahan Gubernur Jenderal H.W Daendels (1807-1811) dan sejak itu pula digiatkan untuk pendirian perbentengan, pengangkutan benda-benda berat untuk kepentingan militer, pembuatan pabrik-pabrik, pembuatan waduk dan sebagainya.

---

<sup>12</sup> Iman Soepomo (selanjutnya ditulis Imam Soepomo II), *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1983, hlm. 15.

<sup>13</sup> Iman Soepomo I, *Op.Cit.*, hlm. 16.

Pada masa pendudukan Inggris di bawah T.S. Raffles, rodi dinyatakan tidak boleh dijalankan karena sangat mengganggu ketentraman penduduk dan banyak menimbulkan korban bagi penduduk, akan tetapi setelah bangsa Belanda berkuasa di tanah air kita rodi ini ternyata ditingkatkan baik rodi *gubernemen*, rodi perorangan maupun rodi desa.

Beberapa ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah Belanda, antara lain sebagai berikut:

- 1) RR. Tahun 1830, yang memberikan kesempatan kepada para penguasa untuk menjalankan rodi dibidang perkebunan untuk meningkatkan hasil-hasil yang diperlukan penjajah, sebagaimana diatur dalam Pasal 80.
- 2) RR. Tahun 1854, dikeluarkan peraturan-peraturan tertentu mengenai pelaksanaannya, yang tiap-tiap daerah ditentukan sifat, luas, macam, cara dan syarat-syaratnya.
- 3) Keputusan Gubernur Jenderal D. Van Twist tanggal 3 September 1864 ditentukan adanya rodi umum dan rodi khusus.

Dalam buku Imam Soepomo (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Kesehatan Kerja) dikatakan bahwa rodi umum tidak dimintakan tiap hari, tetapi menurut keperluan dan jika perlu dari seluruh rakyat, untuk misalnya:

- 1) Membuat, memperbaiki dan memelihara bangunan umum seperti jalan, jembatan, tanggul, bendungan, bangunan perairan, pasar, tempat penjagaan, tanda jarak, jalan rumah pembesar, pesangrahan, penjara distrik, penebangan kayu dan pengangkutan dari hutan. Untuk rodi ini tidak diberi upah kadang-kadang diberi makan.
- 2) Membuat, memelihara dan memperbaiki semua bangunan negara untuk mana tidak dapat diperoleh buruh biasa. Untuk rodi ini dengan seizin gubernur jenderal dibayar upah.

Rodi khusus meliputi pekerjaan yang sehari-harinya memerlukan jumlah pekerja tertentu, misalnya untuk:

- 1) Penjagaan gudang negara, pesangrahan, penyeberangan, candi, makam kramat dan penjara.
- 2) Penjagaan dan kebersihan pasar.

- 3) Penjagaan di tempat penjagaan.
- 4) Keperluan pembesar tertentu.
- 5) Pengantaran surat, pengangkutan barang dan orang beserta narapidana.<sup>14</sup>

Sehubungan dengan adanya rodi umum dan rodi khusus ini maka penguasa pada waktu itu mengadakan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan rodi harus disesuaikan dengan keadaan dengan memperhatikan kepentingan penduduk pada saat pengolahan tanah.
- 2) Rodi harus dibebankan sehari dalam seminggu atau 52 hari dalam setahun, sedang sehari diartikan sama dengan 12 jam.
- 3) Dalam pelaksanaan rodi harus diperhatikan jarak antara rumah yang terkena wajib rodi dengan tempat di mana rodi itu akan dilaksanakan.

Selain rodi umum dan rodi khusus ini dikenal pula apa yang dinamakan dengan *pancen*. *Pancen* ini adalah sejenis rodi yang khusus dilakukan untuk keperluan pembesar *pubernemen*. Macamnya keperluan untuk rodi ini tergantung kepada keperluan dan kebijaksanaan pembesar itu sendiri, dan ini biasanya timbul karena pembesar menghadapi kesulitan keuangan dan kekurangan gaji.

Dalam mengatasi adanya *pancen* ini Pemerintah Hindia Belanda dahulu menaikkan gaji-gaji pembesar *gubernemen* yang bersangkutan. Namun setelah tiga kali kenaikan gaji dilakukan *pancen* masih terus berlangsung, maka selanjutnya pemerintah mengeluarkan Stb. 1882 Nomor 136 yang pada intinya melarang dilakukannya *pancen* tersebut. Kemudian Stb. 1882 Nomor 137 menetapkan:

- 1) Setiap orang yang ingin terbebas dari rodi/*pancen* diharuskan membayar semacam ganti rugi sebesar 1 *gulden* (rupiah).
- 2) Mengurangi jenis pekerjaan rodi yang boleh dibebankan kepada penduduk, yaitu dengan menghapuskan:

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, *Op.Cit.*, hlm. 16.

- a) Rodi umum untuk pembuatan, perbaikan dan pemeliharaan penjara, pesanggrahan, perbaikan dan lain-lain.
  - b) Rodi khusus untuk penjagaan gudang negara, pengantaran surat dan sebagainya.
- 3) Jumlah hari wajib rodi yang semula 52 hari dalam setahun dikurangi menjadi 42 hari.

Karena banyaknya uang ganti rugi ini masuk kepada para pegawai *gubernemen* maka secara bertahap rodi ini semakin berkurang sehingga sampai tahun 1875 rodi ini tinggal rodi untuk:

- 1) Membuat, memperbaiki dan memelihara jalan dan jembatan.
- 2) Membuat, memperbaiki dan memelihara bendungan.
- 3) Penjagaan di pos penjagaan.
- 4) Menjaga bangunan perairan.

Sehubungan dengan rodi ini ada suatu konvensi ILO, yang perlu mendapat perhatian kita, yaitu Konvensi Nomor 29 yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Hindia Belanda, dengan Stb. 1933 Nomor 261. Pada intinya konvensi tersebut berisikan:

- 1) Mewajibkan setiap anggota ILO, untuk menghapuskan rodi secepat mungkin.
- 2) Pemerintah tidak boleh mengizinkan adanya rodi untuk kepentingan perorangan, perusahaan/perkumpulan.
- 3) Hanya orang laki-laki yang sehat dan berumur antara 18-45 tahun yang boleh dikenakan wajib rodi, kecuali terhadap guru, murid-murid sekolah dan pejabat pemerintah pada umumnya.
- 4) Harus dilakukan segala macam tindakan untuk menjaga kesehatan pekerja rodi.

Ketentuan konvensi ILO tersebut di atas, maka rodi ini di Hindia Belanda secara formal dihapuskan mulai tanggal 1 Februari 1938.

### **c. Zaman *poenale sanctie*.**

Sebetulnya sejak tahun 1819 di Hindia Belanda sudah terdapat apa yang disebut dengan hubungan Ketenagakerjaan, yaitu hubungan antara buruh dan majikan secara biasa tanpa paksaan siapapun. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya ketentuan Stb. 1819 Nomor 10 yang menentukan, bahwa:<sup>15</sup>

- 1) Setiap perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dan harus didaftarkan di kantor kepresidenan.
- 2) Pendaftaran baru akan diterima apabila ternyata dalam perjanjian kerja tersebut tidak terdapat unsur-unsur pemaksaan, ancaman, pemerasan dan lain sebagainya, dan dengan demikian berarti semua persyaratan kerja harus mempunyai kelayakan.
- 3) Pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja itu harus dilakukan oleh Residen dan para pengawas pajak terutama mengenai atau untuk mencegah timbulnya tindakan-tindakan yang bertentangan dengan perjanjian-perjanjian kerja tersebut.
- 4) Jangka waktu perjanjian paling lama 5 tahun.

Namun karena perusahaan-perusahaan perkebunan yang ada pada waktu itu sulit untuk mendapatkan buruh disebabkan karena adanya rodi maka pemerintah terpaksa mencabut peraturan di atas dan menggantinya dengan Stb. 1838. Dengan peraturan ini pengusaha diberi kekuasaan untuk mengadakan perjanjian kerja dengan penguasa (kepala desa), di mana kepala desa diberikan hak untuk mengerahkan sejumlah penduduk agar mau bekerja di perusahaan-perusahaan perkebunan.

Walaupun dalam perjanjian-perjanjian kerja yang diadakan oleh pengusaha dengan kepala desa, namun tetap diadakan ketentuan tentang syarat-syarat kerja, mengenai:

- 1) Lamanya berlaku perjanjian minimal 5 tahun.
- 2) Besarnya upah yang diberikan.
- 3) Perumahan dan pangan serta macam pekerjaan yang harus ditangani.

---

<sup>15</sup> Zainal Asikin, *Op.Cit.*, hlm. 16-17.

Namun karena semakin banyak tenaga kerja yang dikirimkan oleh kepala desa maka semakin banyak pula uang kehormatan yang akan diterimanya, sehingga pihak kepala desa dan para pembantunya menjadi tidak sadar sehingga berubah sistem menjadi pemerasan, pemaksaan dan lain-lain perbuatan di luar kelayakan.

Perbuatan-perbuatan itu memberikan kesadaran kepada para tenaga kerja sehingga banyak yang merasa ditipu dan melarikan diri dari tempat pekerjaannya sehingga perusahaan perkebunan menjadi kekurangan tenaga kerja lagi.

Untuk mengatasi hal ini, maka dikeluarkan *Algemene Politie Strafreglement* 1872 Nomor 111, yang menentukan seorang yang tiada alasan tidak dapat diterima meninggalkan atau menolak melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat dipidana dengan denda antara 16 sampai 25 rupiah atau denda rodi 7 sampai 12 hari.

Adanya ancaman pidana tersebut maka hubungan kerja ini disebut *poenale sanchie*, yang mendapat kecaman pedas dari *Staten General* sehingga aturan itu dicabut tahun 1879.

Pergelutan yang panjang guna mempertahankan kekuasaan mutlak para tuan kebun pada akhirnya membuahkan hasil. Demi kelangsungan hidup industri perkebunan serta melindungi buruh dari majikan yang nakal dan melindungi majikan dari praktik buruh yang nakal, maka pada tahun 1880 diterbitkan suatu ordonansi kuli dalam Stb. 1880 Nomor 133.<sup>16</sup> Peraturan ini kemudian beberapa kali diganti, namun tetap memiliki esensi sama yang pada intinya menentukan:

- 1) Perjanjian kerja harus dilakukan secara tertulis untuk jangka waktu 3 hari.
- 2) Pekerja tanpa alasan apaun tidak diperkenankan memutuskan hubungan kerjanya secara sepihak.
- 3) Perjanjian kerja harus terdaftar pada daerah setempat.

Untuk melindungi buruh maka pengusaha diwajibkan:

---

<sup>16</sup> "Raad Justisi Betawi", Hindia Belanda, 16 November 1888, dan lihat di buku T. Keizerina Devi, *Poenale Sanctie*, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2004, hlm. 102.

- 1) Memperhatikan nasib buruh/para tenaga kerjanya dengan sebaik mungkin.
- 2) Memberikan upah yang layak pada waktunya yang telah tertentu.
- 3) Memberikan papan, kemudahan pangan, kemudahan pengobatan, penyediaan air untuk mandi dan minum.
- 4) Mengembalikan tenaga kerja yang telah habis masa kerjanya ke daerah asal dengan jaminan perongkosan sepenuhnya.

Sehubungan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja, maka perjanjian kerja hanya diperbolehkan untuk jangka waktu 3 tahun, akan tetapi dalam praktiknya lebih karena istirahat kerja, istirahat disebabkan sakit atau waktu menjalani hukuman kurungan tidak diperhitungkan. Bagi tenaga kerja yang menolak perintah-perintah kerja, melarikan diri bagi yang masih terikat dalam jangka waktu perjanjian kerja, dikenakan ancaman hukuman (*poenale sanctie*) selain tenaga kerja yang bersangkutan dikembalikan ketempat kerjanya dengan bantuan polisi. *Poenale sanctie* bagi tenaga kerja yaitu hukuman kurungan selama-lamanya 3 bulan, sedang terhadap perbuatan ulangan diancam dengan hukuman yang sama antara 3 sampai 12 bulan. Bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan di atas dikenakan hukuman denda sebesar-besarnya 1.500 *gulden* (rupiah).

Stb. Nomor 139 Tahun 1889 berisi perbaikan-perbaikan terhadap nasib para tenaga kerja, antara lain tenaga kerja tidak boleh tinggal terpisah dengan keluarganya kalau tanpa izin dari tenaga kerja yang bersangkutan, para tenaga kerja memperoleh keleluasaan untuk menikmati hari-hari libur di luar perkebunan.

*Poenale sanctie* pada hakikatnya sangat menekan para tenaga kerja, dikenakan:

- 1) Buruh hanya boleh meninggalkan tempat kerja jika ada izin tertulis dari pengusaha, administrator atau pegawai yang diberi wewenang untuk itu, pada hari-hari libur dan pada hari-hari sewaktu tenaga kerja yang bersangkutan akan melakukan pengaduan kepada pihak yang berwajib. Tenaga kerja yang melarikan diri dikenakan hukuman denda sebanyak-banyaknya 50 *gulden* (rupiah), atau hukuman

- kerja 1 (satu) bulan tanpa mendapat upah kecuali makan dan minum.
- 2) Tenaga kerja yang tidak melakukan pekerjaannya dengan teratur, akan dikenakan sanksi hukuman seperti di atas.
  - 3) Dalam hal tenaga kerja akan meninggalkan pekerjaan, yang bersangkutan harus melengkapi dirinya dengan kartu pengenalan, yang memuat selain identitas dirinya harus dinyatakan pula tanggal dimulainya hubungan kerja, hari-hari mendapat libur serta nama perusahaannya. Pelanggaran atas ketentuan ini dikenakan hukuman denda sebesar-besarnya 25 *gulden* (rupiah) dan atau kerja umum selama-lamanya 14 hari tanpa mendapat upah.
  - 4) Tenaga kerja yang telah mengadakan hubungan kerja, ketika mendapat hukuman pidana atas perbuatan kejahatannya, setelah mendapat kebebasan akan dikembalikan oleh polisi ketempat kerjanya semula sampai masa hubungan kerjanya habis. Ketentuan ini berlaku sama bagi tenaga kerja yang mendapat istirahat karena sakit di mana hari istirahat tersebut tidak diperhitungkan oleh pihak pengusaha.
  - 5) Tenaga kerja dengan jalan atau dalih apapun juga tidak dibenarkan untuk melakukan PHK secara sepihak.
  - 6) Bagi masyarakat umum sama sekali tidak dibenarkan memberi pemondokan kepada tenaga kerja yang kebebasannya tanpa diperkuat surat pengenalan di atas.

Demikian buruknya nasib tenaga kerja pada waktu itu, pihak pengawas yang dibekali tugas untuk mengawasi keadaan ini selalu berpihak kepada majikan, dengan demikian nasib tenaga kerja tidak ada yang membelanya.

Namun demikian jika dibandingkan dengan keadaan zaman perbudakan dan rodi, nampaknya *poenale sanctie* mempunyai ketentuan yang lebih ringan. Akan tetapi karena masih tetap memperkosa hak-HAM (kaum buruh), maka *poenale sanctie* perlu dihapuskan. Dan secara yuridis *poenale sanctie* dihapuskan pada tanggal 1 Januari 1942.

Telah diuraikan bahwa aturan *poenale sanctie* yang terdapat dalam *Algemene Politie Straf Reglement* dicabut tahun 1879. Akibat dari pencabutan itu maka PHK secara sepihak oleh buruh, baik karena melarikan diri atau tidak mau bekerja

lagi, tidak dapat dikenakan pidana tetapi dapat dikenakan sanksi perdata, yaitu dengan mengajukan tuntutan perdata.

Untuk memungkinkan adanya tuntutan ini maka dikeluarkanlah Pasal 1601 sampai 1603 yang berbunyi sebagai berikut; Pasal 1602 lama; Orang dapat mengikatkan tenaganya hanya untuk suatu waktu tertentu atau untuk suatu usaha tertentu. Pasal 1602 lama; Majikan harus dipercaya keterangannya jika perlu diperkuat dengan sumpah....., dan Pasal 1603 lama; Para pelayan dan tukang, jika mereka disewa untuk waktu tertentu, tidak boleh tanpa alasan yang sah, meninggalkan pekerjaannya atau diberhentikan sebelum waktunya habis.

Jadi jelaslah, sesuai dengan ketentuan di atas terutama ketentuan Pasal 1602 dan 1603 buruh tetap mempunyai kedudukan yang lemah karena pasal-pasal ini memandang buruh sebagai benda yang disewakan. Akibatnya maka buruh yang telah disewa itu harus menyelesaikan jangka waktunya, sebab jika ia berhenti sebelum waktunya habis dia dapat dituntut untuk membayar ganti rugi.

#### **d. Zaman penjajahan Jepang.**

Pada zaman ini tidak banyak riwayat hukum Ketenagakerjaan yang dapat dikemukakan. Hal ini kemungkinan besar disebabkan karena Jepang menduduki tanah air kita begitu singkatnya, yaitu cuma tiga tahun tiga bulan, sehingga tidak ada perhatiannya kepada Ketenagakerjaan di Indonesia, karena memusatkan perhatian untuk mempertahankan dirinya dari serangan tentara sekutu.

Oleh karena itu, satu-satunya yang dapat dikemukakan di sini adalah suatu kerja rodi yang disebut *romusha*, yang dilakukan di luar batas kemanusiaan, hanya mementingkan pemerasan tenaga kerja tanpa memperhatikan keadaan tenaga kerjanya. Dengan *romusha* ini sistem kerja dilakukan secara terus menerus, tanpa upah, makanan yang diberikan kepada buruhpun sangat kurang sehingga tidak jarang banyak tenaga kerja yang mati kelaparan atau dibunuh.

Selama zaman penjajahan Jepang ini kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sangat memilukan. Banyak rakyat yang disuruh kerja paksa untuk membangun jalan, jembatan, bandar udara dan kepentingan pemerintah tanpa upah. Para pekerja/buruh diberi sanksi fisik yang keras bila

lamban atau kurang baik dalam bekerja, sementara makanan yang diberikan tidak memadai. Kondisi ini membuat banyak pekerja/buruh yang jatuh sakit bahkan meninggal dunia dilokasi pekerjaan.<sup>17</sup>

## **2. Masa Setelah Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945.**

Sejak diproklamasikannya kemerdekaan, pemerintah Republik Indonesia ber-usaha memperbaiki kondisi ketenagakerjaan agar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan salah satu tujuan didirikannya negara Republik Indonesia yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum, dan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Guna menghindari kekosongan hukum di bidang ketenagakerjaan, negara Indonesia yang diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945, masih menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada masa penjajahan. Ketentuan ini di cantumkan dalam Pasal I Aturan Peralihan UUD 1945<sup>18</sup> yang menyatakan segala peraturan perundang-undangan yang ada masih berlaku selama belum diadakan yang baru menurut Undang-Undang Dasar.

Ketentuan aturan peralihan ini, menjadi dasar berlakunya semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sepanjang belum diganti dengan yang baru. Peraturan perundang-undangan yang masih tetap berlaku tersebut adalah buku III bab 7A KUH Perdata yang mengatur masalah ketenagakerjaan beserta peraturan-peraturan lain yang dikeluarkan pada zaman penjajahan Belanda.

Pada awal kemerdekaan, ketenagakerjaan belum merupakan masalah serius yang harus ditangani. Hal ini

---

<sup>17</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, hlm. 4.

<sup>18</sup> Setelah perubahan keempat UUD 1945, yang disahkan pada tanggal 10 Agustus 2002, kedudukan Pasal I Aturan Peralihan menjadi Pasal II.

karena selain seluruh rakyat Indonesia masih sibuk pada perjuangan mempertahankan kemerdekaan, perusahaan-perusahaan yang penting pada masa itu masih dikuasai oleh negara sehingga masalah ketenagakerjaan terutama perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh belum begitu menonjol. Setelah adanya pengakuan kedaulatan oleh pemerintah Belanda lewat Konferensi Meja Bundar, perhatian rakyat terutama pekerja/buruh mulai beralih ke masalah sosial ekonomi. Hingga tahun 1951 di bidang ketenagakerjaan baru diundangkan satu undang-undang yaitu Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 yang bertitel Undang-undang Kerja. Mengingat saat itu negara Republik Indonesia masih berbentuk negara serikat maka undang-undang tersebut hanya berlaku untuk negara Republik Indonesia. Setelah tahun 1951 dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 Undang-undang Kerja tahun 1948 tersebut berlaku untuk seluruh wilayah Indonesia.

Undang-undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 memuat aturan-aturan dasar tentang pekerjaan yang boleh dilakukan anak, orang muda dan wanita, aturan tentang waktu kerja, waktu istirahat dan tempat kerja. Undang-undang ini hanya berlaku untuk pekerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan tidak berlaku untuk siswa/murid magang yang bersifat pendidikan, orang yang memborong pekerjaan di perusahaan dan narapidana yang dipekerjakan.

Sebelum tahun 1951, perselisihan hubungan industrial yang terjadi diselesaikan oleh para pihak yang berselisih sendiri, yaitu pekerja/buruh dengan pengusaha, campur tangan dari pegawai Kementrian Ketenagakerjaan akan dilakukan bila dianggap perlu berdasarkan instruksi Menteri Tenaga Kerja (Menteri Ketenagakerjaan pada saat itu). Hal ini mengakibatkan banyak keresahan di kalangan pekerja/buruh karena pengusaha dengan kedudukan sosial ekonominya yang lebih tinggi selalu dapat memaksa kehendaknya kepada pekerja/buruh. Akibatnya pada akhir tahun 1950 banyak terjadi pemogokan pekerja/buruh yang mengakibatkan terganggunya perekonomian dan keamanan nasional.

Guna mengatasi keadaan ketenagakerjaan yang tidak kondusif tersebut, pemerintah pada tanggal 13 Februari 1951 mengeluarkan Peraturan Kekuasaan Meliter Nomor 1 Tahun 1951 yang membentuk Panitia Penyelesaian Pertikaian

Ketenagakerjaan di tingkat pusat dan daerah. Walaupun keadaannya menjadi sedikit lebih baik ternyata peraturan kekuasaan militer tersebut belum begitu mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang timbul di bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu pada bulan September 1951 pemerintah mengeluarkan Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 guna mengganti Peraturan Kekuasaan Militer. Undang-undang Darurat tersebut memberikan aturan-aturan baru tentang penyelesaian perselisihan Ketenagakerjaan dan memberikan tugas kepada pemerintah untuk membentuk Panitia Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di tingkat pusat (P4P) dan di daerah (P4D).

Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 tidak bersifat definitif melainkan hanya bersifat peralihan belaka guna mengatasi keadaan ketenagakerjaan saat itu. Dalam perjalanannya pun banyak keberatan yang dilakukan baik oleh pengusaha maupun pekerja/buruh. Berdasarkan hal tersebut pemerintah pada tanggal 18 April 1957, mengesahkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan yang menetapkan P4P dan P4D tersebut sebagai organ yang berwenang menyelesaikan perselisihan Ketenagakerjaan.

Kondisi ketenagakerjaan saat itu yang memndasari terbentuknya P4D dan P4P banyak diwarnai perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Mengingat asas yang dianut saat itu adalah demokrasi liberal maka para pihak yang berseteru saling memaksakan kehendak masing-masing lewat kekuatan yang dimiliki. Pekerja/buruh selalu menggunakan kekuatan mogok kerja untuk memaksakan kehendaknya, sementara pengusaha selalu menggunakan keunggulan sosial ekonomi dalam menekan pekerja/buruh.

Guna mengatasi keadaan ini, pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan, diantaranya Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Ketenagakerjaan antara Serikat Buruh dan Majikan (sekarang disebut Perjanjian Kerja Bersama) yang memberikan kedudukan seimbang antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam menyusun syarat-syarat kerja di perusahaan. Selain itu, diundangkan Undang-undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan Penutupan (lock out) di Perusahaan, Jawatan dan Badan yang

Vital, serta Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK di Perusahaan Swasta, yang melarang pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh tanpa izin dari P4D atau P4P.

Pada masa setelah tahun-tahun tersebut, kondisi ketenagakerjaan mulai membaik dan jarang ditemui konflik ketenagakerjaan yang berarti. Hal ini disebabkan bangsa Indonesia saat itu lebih memusatkan perhatian pada masalah-masalah politik kenegaraan di mana terjadi pergantian pemerintahan dari orde lama ke pemerintahan orde baru.

Sejalan dengan perkembangan sosial ekonomi masyarakat, pemerintah Orde Baru mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan guna menggantikan ketentuan lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman dan untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan di tanah air dalam rangka memberikan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan kepada warga negara.

Pada tahun 1969 pemerintah Orde Baru mengeluarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan, undang-undang ini mengatur tentang pokok-pokok yang dijadikan kebijakan dalam mengatur ketenagakerjaan di tanah air. Berdasarkan undang-undang ini di keluarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, guna mencegah dan membatasi kecelakaan kerja yang selalu menimbulkan kerugian pada pihak pekerja/buruh dan mewajibkan pengusaha untuk melakukan hal-hal yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja termasuk memberikan alat-alat keselamatan kerja secara cuma-cuma kepada pekerja/buruh.

Guna lebih memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, pada tahun 1977 pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Tenaga Kerja (Astek). Peraturan pemerintah ini mewajibkan perusahaan untuk mengikutkan pekerjanya/buruhnya pada program asuransi sosial tenaga kerja yang meliputi:

- a. Program asuransi kecelakaan kerja.
- b. Program tabungan hari tua yang dikaitkan dengan asuransi kematian.

Dalam perkembangan lebih lanjut program Asuransi Tenaga Kerja (Astek) diperbaiki dengan suatu program jaminan sosial yang lebih baik dan diatur dalam suatu undang-undang yaitu Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Undang-undang ini mewajibkan pengusaha untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dan keluarganya dalam suatu jaminan sosial yang disebut jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) yang meliputi:

- a. Jaminan kecelakaan kerja.
- b. Jaminan kematian.
- c. Jaminan hari tua.
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Program jaminan sosial tersebut diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero), sebuah BUMN yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1990.

Pada tahun 1981 pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang mengatur sistem pengupahan dan hal-hal yang dapat dipotongkan dengan upah. Peraturan Pemerintah ini menegaskan bahwa upah pekerja/buruh merupakan suatu hal yang harus didahulukan sehingga menjamin pekerja/buruh dalam hal penghasilan.

Pada perkembangan selanjutnya, pemerintah mengundang Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Sebagaimana diketahui, sistem peradilan di Indonesia mengenal 4 macam peradilan yaitu Pengadilan Agama, Pengadilan Umum, Pengadilan Militer dan Pengadilan Tata Usaha Negara. Putusan P4P dan P4D bukan merupakan suatu putusan lembaga pengadilan tetapi putusan yang bersifat administratif. Oleh karena itu putusan tersebut merupakan objek yang dapat digugat di Pengadilan Tata Usaha Negara dan dimohonkan kasasi ke Mahkamah Agung. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (dahulu perselisihan Ketenagakerjaan) dengan demikian menjadi tidak efektif dan memerlukan waktu yang lama yaitu mulai dari sejak penyelesaian secara bipartit, anjuaran tertulis, P4D, P4P, PT TUN dan MA. Mengingat masalah ketenaga-kerjaan merupakan masalah yang harus diselesaikan secara cepat maka dengan adanya Peradilan Tata

Usaha Negara, perlu dilakukan reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan dengan membuat suatu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial baru yang lebih cepat dan dapat diterima baik oleh pengusaha, pekerja/buruh maupun serikat pekerja/ serikat buruh.

Dalam rangka reformasi di bidang ketenagakerjaan tersebut, pemerintah bersama DPR telah mengundang beberapa undang-undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut adalah Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan UUKK. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan kebebasan kepada pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus serta menjadi anggota atau tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh guna memperjuangkan kepentingan-kepentingannya.

UUKK merupakan undang-undang ketenagakerjaan yang bersifat komprehensif dan menyeluruh, mengatur berbagai hal di bidang ketenagakerjaan yang sebelumnya tidak pernah diatur dalam satu undang-undang. Beberapa ketentuan ketenagakerjaan yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan sebelumnya tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman termasuk yang merupakan produk kolonial, dicabut dan diganti oleh undang-undang ini. Selain mencabut ketentuan lama, undang-undang ini juga dimaksudkan untuk menampung perubahan yang sangat mendasar disegala aspek kehidupan bangsa Indonesia sejak dimulainya era reformasi pada tahun 1998.

UUKK juga mencabut berlakunya undang-undang serupa sebelumnya yaitu Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 ini pada masa perjalanannya dinyatakan berlaku efektif 1 (satu) tahun sejak diundangkan, tetapi dalam praktiknya undang-undang ini tidak pernah berlaku di Indonesia. Hal ini karena setelah bergulirnya reformasi, Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 banyak diprotes karena dianggap banyak merugikan pekerja/buruh. Akhirnya dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang yang dikuatkan dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 jo. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000, Undang-undang

Nomor 25 Tahun 1997 ditunda masa berlakunya hingga akhirnya dicabut dan diganti dengan UUKK.

Pemerintah bersama DPR saat ini telah selesai membahas Rancangan Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) guna memberikan mekanisme baru dalam penyelesaian hubungan industrial dan mencabut serta mengganti mekanisme penyelesaian lewat P4D dan P4P yang dianggap tidak efektif lagi. Dalam rancangan undang-undang tersebut para pihak yang berselisih diberi kebebasan untuk memilih cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan atau di luar pengadilan. Penyelesaian lewat pengadilan dilakukan melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung, sedang penyelesaian di luar pengadilan dapat dilakukan lewat mediasi, konsiliasi atau arbitrase.

Pada tanggal 14 Januari 2004 disahkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dan di luar pengadilan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.<sup>19</sup>

## **E. Sumber-sumber Hukum Ketenagakerjaan**

Ketika mengawali pembahasan tentang sumber-sumber hukum positif, P.J.P. Tak mengatakan, *“De vraang bronnen van het recht zijn is niet eenvoudig te beantworder omdat het begrip rechtsbron in meerdere betekenissen wordt gebruiet”*<sup>20</sup> (pertanyaan mengenai sumber-sumber hukum tidak dapat dijawab dengan sederhana, karena pengertian sumber hukum ini digunakan dalam beberapa arti). Di samping digunakan dalam beberapa arti, masing-masing orang akan memandang hukum dan sumber hukum secara berbeda-beda, sesuai

---

<sup>19</sup> *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Dinamika, Jakarta, 2004, hlm. 383.

<sup>20</sup> Bagir Manan (selanjutnya ditulis Bagir Manan I), “Peranan Hukum Administrasi Negara dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan”, *Makalah*, disampaikan pada Penataran Nasional Hukum Acara dan Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Unhas, Ujung Pandang, 1996, hlm. 11-12.

dengan kecenderungan dan latar belakang pendidikan dan keilmuannya. Para sosiolog akan melihat hukum dan sumber hukum yang berbeda dibandingkan dengan para filosof, sejarawan atau ahli hukum, dan begitu pula sebaliknya. Bahkan dikalangan ahli hukum sendiri terjadi perbedaan pandangan tentang arti sumber hukum. Karena pada kenyataannya ada beberapa arti dan jenis sumber hukum dan adanya perbedaan pemahaman orang tentang sumber hukum, maka mempelajari sumber hukum memerlukan kehati-hatian.<sup>21</sup>

Menurut Bagir Manan, tanpa kehati-hatian dan kecermatan yang mendalam mengenai apa yang dimaksud dengan sumber hukum dapat menimbulkan kekeliruan, bahkan menyesatkan. Dalam kaitan ini, Bagir mengutip pendapat George Whitecross Paton yang mengatakan; *“The term sources of law has many meanings and is frequent cause error unless we scrutinize carefully the particular meaning given to it in any particular text”*.<sup>22</sup> Menurut Sudikno Mertokusumo, kata sumber hukum sering digunakan dalam beberapa arti, yaitu:

1. Sebagai asas hukum, sebagai sesuatu yang merupakan permulaan hukum, misalnya kehendak Tuhan, akal manusia, jiwa bangsa, dan sebagainya.
2. Menunjukkan hukum terdahulu yang memberi bahan-bahan pada hukum yang sekarang berlaku, seperti hukum Prancis, hukum Romawi, dan lain-lain.
3. Sebagai sumber berlakunya, yang memberi kekuatan berlaku secara formal kepada peraturan hukum (penguasa, masyarakat).
4. Sebagai sumber dari mana kita dapat mengenal hukum, misalnya dokumen, undang-undang, lontar, batu tulis, dan sebagainya.

---

<sup>21</sup> Lebih lanjut lihat Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 53-69.

<sup>22</sup> Bagir Manan (selanjutnya ditulis Bagir Manan II), *Konvensi Ketatanegaraan*, Armico, Bandung, 1987, hlm. 9-10.

5. Sebagai sumber terjadinya hukum, sumber yang menimbulkan hukum.<sup>23</sup>

Meskipun pengertian sumber hukum dipahami secara beragam, sejalan dengan pendekatan yang digunakan dan sesuai dengan latar belakang dan pendidikannya, secara umum dapat disebutkan bahwa sumber hukum dipakai orang dalam dua arti. Arti yang pertama untuk menjawab pertanyaan “ mengapa hukum itu mengikat?” Pertanyaan ini juga bisa dirumuskan “apa sumber (kekuatan) hukum sehingga mengikat atau dipatuhi manusia”. Pengertian sumber dalam arti ini dinamakan sumber hukum dalam arti materiil. Kata sumber juga dipakai dalam arti lain, yaitu untuk menjawab pertanyaan “di manakah kita dapatkan atau temukan aturan-aturan hukum yang mengatur kehidupan kita itu?”. Sumber dalam arti kata ini dinamakan sumber hukum dalam arti formal.<sup>24</sup> Adapun yang dimaksud dengan sumber hukum adalah segala apa saja yang dapat menimbulkan aturan-aturan yang mempunyai kekuatan yang bersifat memaksa, yakni aturan-aturan yang kalau dilanggar mengakibatkan sanksi yang tegas dan nyata.<sup>25</sup> Selanjutnya sumber hukum yang dimaksudkan di sini adalah tempat ditemukannya aturan-aturan mengenai masalah Ketenagakerjaan, atau secara sederhana, sumber hukum adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan aturan hukum serta tempat ditemukannya aturan-aturan hukum.

Sebagaimana halnya dengan sumber hukum pada umumnya hukum Ketenagakerjaan mempunyai sumber yang tidak jauh berbeda, namun demikian khusus mempelajari sumber hukum Ketenagakerjaan perlu digarisbawahi adanya sumber hukum yang datangnya dari subjek hukum Ketenagakerjaan itu, yaitu pihak buruh dan majikan serta badan yang bersangkutan dengan masalah Ketenagakerjaan itu sendiri khususnya dalam proses penyelesaian perselisihan Ketenagakerjaan.

---

<sup>23</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1996, hlm. 69.

<sup>24</sup> Mochtar Kusumaatmadja dan Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2000, hlm. 54.

<sup>25</sup> C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, 1984, hlm. 46.

Berbicara tentang sumber hukum Ketenagakerjaan maka jelas yang dimaksudkan adalah sumber hukum Ketenagakerjaan dalam arti formal, sebab sumber hukum dalam arti materiil adalah Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum seperti termaktub dalam Ketetapan MPR Nomor XX/MPR/1966 kemudian diperkuat dengan Ketetapan MPR Nomor V/MPR/1973 dan Ketetapan MPR Nomor IX/MPR/1978. Namun untuk melihat lebih jelas sumber-sumber hukum Ketenagakerjaan, akan diuraikan baik sumber hukum materiil maupun sumber hukum formal tersebut.

### **1. Sumber hukum materiil.**

Sumber hukum materiil adalah faktor-faktor masyarakat yang mempengaruhi pembentukan hukum (pengaruh terhadap pembuat undang-undang, pengaruh terhadap keputusan hakim, dan sebagainya),<sup>26</sup> atau faktor-faktor yang ikut mempengaruhi materi (isi) dari aturan-aturan hukum,<sup>27</sup> atau tempat dari mana materi hukum itu diambil. Sumber hukum materiil ini merupakan faktor yang membantu pembentukan hukum.<sup>28</sup>

Dalam berbagai kepustakaan hukum ditemukan bahwa sumber-sumber hukum materiil ini terdiri dari tiga jenis, yaitu sebagai berikut:

#### a. Sumber hukum historis (*rechtsbron in historische zin*).

Dalam arti historis, pengertian sumber hukum memiliki dua arti, yaitu;<sup>29</sup> *pertama, als kenbron (vindplaats) van het recht opeen bepaald moment*, (sebagai sumber pengenalan/tempat menemukan hukum pada saat tertentu); *kedua, als bron waaruit de wetgever geput heeft bij de samenstelling van een wettelijke regeling*, (sebagai sumber di mana pembuat undang-

---

<sup>26</sup> N.E. Algra, et.al., *Mula Hukum*, Binacipta, Bandung, 1983, hlm. 16.

<sup>27</sup> SF. Marbun dan Moh. Mahfud, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 1987, hlm. 21.

<sup>28</sup> Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit.*, hlm. 70.

<sup>29</sup> P.J.P Tak, *Rechtsvorming in Nederland*, Tjeenk Willink Open Universiteit, Samson H.D, 1991, hlm. 52, dan L.J. van Apeldoorn, *Inleiding tot de Studie van het Nederlandse Recht*, Zwolle, N.V. Uitgeversmaatschappij W.E.J. Tjeenk Willink, 1996, hlm. 56-66.

undang mengambil bahan dalam membentuk peraturan perundang-undangan).

Dalam arti yang pertama, sumber hukum histiros meliputi undang-undang, putusan-putusan hakim, tulisan-tulisan ahli hukum (*geschriften van juristen*), juga tulisan-tulisan yang tidak bersifat yuridis sepanjang memuat pemberitahuan mengenai lembaga-lembaga hukum. Adapun dalam arti kedua, sumber hukum historis meliputi sistem-sistem hukum masa lalu yang pernah berlaku pada tempat tertentu seperti sistem hukum Romawi, sistem hukum Prancis, dan sebagainya. Di samping itu, juga dokumen-dokumen dan surat-surat keterangan yang berkenaan dengan hukum pada saat dan tempat tertentu.

Dalam arti yang kedua ini, ada ungkapan; "*Hiermede is natuurlijk allerminst bedoeld te zeggen dat de historie ons alles doet begrijpen, doch allen dat wij dingen die een geschiedenis hebben, better begrijpen, als wij die geschiedenis kennen*", (hal ini sama sekali tidak dimaksudkan bahwa sejarah membuat kita memahami semua hal, tetapi setidaknya-tidaknya membuat kita dapat memahami dengan lebih baik sesuatu yang memiliki sejarah, ketika kita memahami sejarah yang berkenaan dengan sesuatu itu). Artinya dengan memahami sejarah hukum tertentu, pemahaman kita terhadap hukum tertentu akan lebih baik, setidaknya-tidaknya dapat memahami konteks berlakunya hukum tertentu. Tambahan lagi dengan adanya kenyataan bahwa tidak ada hukum yang lahir dari situasi vakum atau keadaan-keadaan yang lepas dari berbagai peristiwa yang ada dan terjadi pada saat dibentuk dan diterapkannya hukum tersebut.

b. Sumber hukum sosiologis (*rechtsbron in sociologischezin*).

Sumber hukum dalam pengertian ini meliputi faktor-faktor sosial yang mempengaruhi hukum positif. Artinya peraturan hukum tertentu mencerminkan kenyataan yang hidup dalam masyarakat. Dalam suatu masyarakat industri atau masyarakat agraris misalnya, hukum harus sesuai dengan kenyataan-kenyataan yang ada dalam masyarakat industri atau masyarakat agraris tersebut. Kenyataan itu dapat berupa kebutuhan-kebutuhan atau tuntutan atau masalah-masalah yang dihadapi seperti masalah Ketenagakerjaan atau pertanian, hubungan majikan-buruh atau hubungan petani pemilik tanah, dan lain sebagainya.

Lebih lanjut, kenyataan yang hidup dalam masyarakat sebagai dasar sosiologis harus termasuk pula kecenderungan-kecenderungan dan harapan-harapan masyarakat. Tanpa memasukkan faktor-faktor kecenderungan dan harapan, peraturan perundang-undangan hanya sekedar merekam keadaan seketika (sekedar *momentopname*). Keadaan seperti itu akan menyebabkan kelumpuhan peranan hukum.<sup>30</sup>

Dalam pengertian hukum ini perbuatan peraturan perundang-undangan harus pula memperhatikan situasi sosial ekonomi, hubungan sosial, situasi dan perkembangan politik, serta perkembangan internasional. Karena faktor-faktor yang mempengaruhi isi peraturan itu begitu kompleks, maka dalam pembuatan peraturan diperlukan masukan dari berbagai disiplin keilmuan, yaitu dengan melibatkan ahli ekonomi, sejarawan, ahli politik, psikolog dan sebagainya, di samping ahli hukum sendiri. Kalaupun pembuatan peraturan hukum itu harus dilakukan oleh ahli hukum, maka seperti disebutkan oleh Hari Chand setelah mengutip pendapat Julius Stone, ahli hukum itu harus memiliki pengetahuan lain seperti sejarah, sosiologi, antropologi, ekonomi, politik, dan ilmu-ilmu sosial lainnya, untuk kemudian menguji konsep-konsep dan gagasan hukum dengan perspektif ilmu-ilmu sosial.<sup>31</sup> Dengan cara itu, diharapkan peraturan hukum yang dihasilkan akan sesuai dengan realitas kehidupan masyarakat. Di sisi lain, sebagai suatu fenomena sosial, harus pula dipahami bahwa hukum itu berubah seiring dengan perubahan masyarakat atau tergantung pada perubahan sosial.<sup>32</sup>

c. Sumber hukum filosofis (*rechtbron in filosofische zin*).

Sumber hukum dalam arti filosofis memiliki dua arti, yaitu; *pertama, als bron voor de inhoud van rechtvaardig recht* (sebagai sumber untuk isi hukum yang adil); *kedua, als bron de plicht om aan het recht te gehooramen* (sebagai sumber untuk mentaati kewajiban terhadap hukum),<sup>33</sup> atau "*als bron*

---

<sup>30</sup> Bagir Manan (selanjutnya ditulis Bagir Manan III), *Dasar-dasar Perundang-undangan Indonesia*, Ind-Hill, Co., Jakarta, 1992, 15-16.

<sup>31</sup> Hari Chand, *Modern Jurisprudence*, International Law Book Services, Kuala Lumpur, 1994, hlm. 1.

<sup>32</sup> Lawrence M. Friedman, *The Legal System*, Russel Sage Foundation, New York, 1975, hlm. 269.

<sup>33</sup> P.J.P. Tak, *Op.Cit.*, hlm. 53.

*van de verbindende kracht van het recht, waarbij men den let aan de vraag; waarom zijn wij aan het gehoorzaamheid verschuldigd*<sup>34</sup> (sebagai sumber untuk kekuatan mengikat dari hukum, untuk menjawab pertanyaan mengapa kita harus mematuhi hukum).

Menurut Sudikno Mertokusumo, mengenai sumber isi hukum di sini ditanyakan asal isi hukum itu. Ada tiga pandangan menjawab pertanyaan ini, yaitu; *pertama*, pandangan teokratis, yang menyatakan isi hukum berasal dari Tuhan; *kedua*, pandangan hukum kodrat yang menyatakan isi hukum berasal dari akal manusia; *ketiga*, pandangan mazhab historis yang menyatakan isi hukum berasal dari kesadaran hukum. Sementara itu, sumber kekuatan mengikat dari hukum, mengapa hukum mempunyai kekuatan mengikat, mengapa kita tunduk pada hukum. Kekuatan mengikat dari kaidah hukum bukan semata-mata didasarkan pada kekuatan yang bersifat memaksa, tetapi karena kebanyakan orang didorong oleh alasan kesusilaan atau kepercayaan.<sup>35</sup>

Kesusilaan atau kepercayaan merupakan nilai-nilai yang dijadikan rujukan dalam masyarakat, di samping nilai-nilai lain seperti kebenaran, keadilan, ketertiban, kesejahteraan, dan nilai-nilai positif lainnya, yang umumnya menjadi cita hukum atau *rechtsidee* dari masyarakat. Dengan kata lain, sumber hukum filosofis mengandung makna agar hukum sebagai kaidah perilaku memuat nilai-nilai positif tersebut.

Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pemerintah, pelaku usaha (majikan) dan buruh/pekerja. Hukum Ketenagakerjaan memuat peraturan-peraturan yang dibuat oleh pembuat undang-undang (*wetgever*) dan sebahagian dibuat oleh pelaku usaha (majikan) dan buruh/pekerja. Dalam pembuatan peraturan perundang-undangan, yang merupakan isi hukum Ketenagakerjaan, pembuat undang-undang dapat mengambil bahan-bahan historis dari berbagai sistem hukum yang pernah ada pada waktu dan tempat tertentu, memperhatikan faktor-faktor sosial yang hidup dan berkembang di tengah masyarakat, dan mengisi peraturan perundang-undangan dengan nilai-nilai positif yang menjadi *rechtsidee* masyarakat.

---

<sup>34</sup> L.J. van Apeldoorn, *Op.Cit.*, hlm. 67.

<sup>35</sup> Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit.*, hlm. 71.

## 2. Sumber hukum formal.

Sumber hukum formal, yaitu berbagai bentuk aturan hukum yang ada, *“Wij noemen deze feiten rechtsbronnen in formele zin omdat wij hierbij enkel denken aan de wijze waarop, de vorm waarin positief recht ontstaat, zonder te vragen naar de herkomst van de inhoud der rechtsregel”*<sup>36</sup> (fakta ini kita namakan sumber hukum dalam arti formal, karena kita hanya memandang mengenai cara dan bentuk yang melahirkan hukum positif, tanpa mempersoalkan dari mana isi peraturan hukum itu). Sumber hukum formal diartikan juga sebagai tempat atau sumber dari mana suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum. Ini berkaitan dengan bentuk atau cara yang menyebabkan peraturan hukum formal berlaku itu.<sup>37</sup>

Adapun sumber hukum Ketenagakerjaan dalam arti kata formal dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Undang-undang.
- b. Peraturan Pemerintah.
- c. Adat dan kebiasaan.
- d. Putusan.
- e. Perjanjian.
- f. Traktat.
- g. Doktrin/pendapat para ahli.<sup>38</sup>

Lebih lanjut akan diuraikan satu-persatu tentang sumber-sumber hukum Ketenagakerjaan tersebut.

### a. Peraturan perundang-undangan.

Dalam kepustakaan hukum, tidak semua peraturan dapat dikategorikan sebagai peraturan hukum. *“Een regel is een rechtsregel wannier die regel voor een ieder verbindend is en de naleving daarvanvoor de rechterkan wonder afgedwongen. Voor de herkenning van een regels als rechtsregel wordt een formeel criterium gebruikt te weten de herkomst van de regel”*<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> L.J. van Apeldoorn, *Loc.Cit.*

<sup>37</sup> Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit.*, hlm. 70.

<sup>38</sup> Agusfian Wahab dalam buku Zainal Asikin, *Op.Cit.*, hlm. 26.

<sup>39</sup> P.J.P. Tak, *Op.Cit.*, hlm. 55.

(suatu peraturan adalah peraturan hukum bila peraturan itu mengikat setiap orang dan karena itu ketaatannya dapat dipaksakan oleh hakim. Untuk mengetahui peraturan itu sebagai peraturan hukum digunakan kriteria formal, yaitu sumber dari peraturan itu).

Peraturan hukum ini dalam pengertian formal disebut peraturan perundang-undangan. Bagir Manan menyebutkan peraturan perundang-undangan sebagai hukum positif tertulis yang dibuat, ditetapkan, atau dibentuk pejabat atau lingkungan jabatan yang berwenang atau berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan tertentu dalam bentuk tertulis yang berisi aturan tingkah laku yang berlaku atau mengikat (secara) umum.<sup>40</sup>

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara,<sup>41</sup> peraturan perundang-undangan adalah semua peraturan yang bersifat mengikat secara umum yang dikeluarkan oleh Badan Perwakilan Rakyat bersama Pemerintah baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah, serta semua Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah, yang juga mengikat umum. Ketentuan pasal ini mengisyaratkan bahwa peraturan perundang-undangan terdiri dari dua macam, yaitu undang-undang/peraturan daerah dan keputusan pemerintah/ pemerintah daerah. Dari dua jenis peraturan ini, undang-undang merupakan sumber hukum yang paling penting dalam hukum Ketenagakerjaan.

Menurut C.J.N Verstedden, "*De wet is ongetwijfeld de belangrijkste bron van het arbeidsrecht. Wegebruiken het woord wet hier in materiele in, zodat we er ook de lagere regelingen onder begrijpen*" (Undang-undang secara pasti merupakan sumber hukum paling penting dalam hukum Ketenagakerjaan. Kita menggunakan kata undang-undang di sini dalam arti materiil, peraturan tingkat rendah/peraturan daerah, termasuk pula dalam pengertian undang-undang).

Secara formal undang-undang adalah peraturan hukum yang dibuat oleh lembaga legislatif, yang di Indonesia dibuat

---

<sup>40</sup> Bagir Manan (selanjutnya ditulis Bagir Manan IV), *Hukum Positif Indonesia, Suatu Kajian Teoritik*, FH. UII Perss, Yogyakarta, 2004, hlm. 14.

<sup>41</sup> Telah direvisi dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004.

bersama-sama dengan lembaga eksekutif. Menurut P.J.P. Tak, undang-undang merupakan produk dari pembuat undang-undang dan sebagai sumber hukum dalam arti formal yang berlaku umum, memuat peraturan hukum yang mengikat warga negara.<sup>42</sup> Dalam negara hukum demokratis (*democratische rechtsstaat*), undang-undang merupakan pengejawantahan aspirasi rakyat yang diformalkan, juga karena berdasarkan undang-undang ini pemerintah memperoleh wewenang utama (wewenang atributif) untuk melakukan tindakan hukum atau wewenang untuk membuat peraturan perundang-undangan tertentu.

Tanpa dasar undang-undang pemerintah tidak memiliki kewenangan yang bersifat memaksa (*onder een wettelijke grondslag heeft het bestuur geen dwingende bevoegdheden*). Dengan wewenang yang diberikan oleh undang-undang, pemerintah dapat membentuk keputusan pemerintah (*besluit van algemeen strekking*), yang termasuk sebagai peraturan perundang-undangan (*algemeen verbindende voorschriften*) dan dapat menjadi dasar bagi pemerintah untuk mengeluarkan ketetapan.<sup>43</sup>

Sebagai sumber hukum terpenting dan terutama undang-undang adalah merupakan peraturan yang dibuat pemerintah dengan persetujuan DPR, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (1) jo Pasal 20 ayat (1) UUD 1945.

Sesuai dengan tata urutan perundang-undangan di negeri kita yang mempunyai kedudukan yang sama dengan undang-undang adalah peraturan pemerintah pengganti undang-undang (Perpu) yang ditetapkan oleh presiden dalam hal ikhwal kegentingan sangat memaksa. Perpu tersebut harus mendapat persetujuan DPR dalam persidangan berikutnya. Jadi yang dimaksud undang-undang adalah segala peraturan perundang-undangan yang diterbitkan atau dikeluarkan pemerintah yang berlaku bagi setiap warga negara atau setiap penduduk yang harus tunduk kepada peraturan atau perundang-undangan tersebut (hukum objektif). Jadi orang asing yang membuka usaha di negara kitapun harus tunduk kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara kita.

---

<sup>42</sup> P.J.P. Tak, *Loc.Cit.*

<sup>43</sup> Bagir Manan I, *Op.Cit.*, hlm. 1.

Seperti diketahui bahwa meskipun negara kita sudah merdeka namun masih tetap mempergunakan peraturan-peraturan perundang-undangan di zaman Hindia Belanda dengan pertimbangan untuk mencegah adanya kekosongan hukum di negara kita berdasarkan Pasal II Aturan Peralihan UUD 1945 yang menyatakan bahwa semua lembaga negara yang ada masih tetap berfungsi sepanjang untuk melaksanakan ketentuan Undang-Undang Dasar dan belum diadakan yang baru menurut Undang-Undang Dasar ini.

Peraturan yang dimaksud dalam kaitannya dengan hukum Ketenagakerjaan pada waktu itu adalah:

- 1) *Wet* adalah undang-undang, dibuat oleh raja bersama-sama dengan parlemen di Nederland. Misalnya *Burgerlijk Wetboek* (BW) adalah Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan *Wetboek Van Koophandel* (WVK) adalah Undang-undang Hukum Dagang. Dalam kedua kitab undang-undang tersebut terdapat berbagai ketentuan mengenai Ketenagakerjaan, dalam KUH Perdata misalnya:
  - a) Bagian kesatu tentang ketentuan umum, Pasal 1601c.
  - b) Bagian kedua tentang persetujuan buruh umum, Pasal 1601d sampai dengan Pasal 1601x.
  - c) Bagian ketiga tentang kewajiban majikan, Pasal 1602 sampai dengan Pasal 1602z.
  - d) Bagian keempat tentang kewajiban buruh, Pasal 1603 sampai dengan Pasal 1603d.
  - e) Bagian kelima tentang macam-macam cara berakhirnya perhubungan kerja yang diterbitkan dari persetujuan, Pasal 1603 sampai dengan Pasal 1603z.
  - f) Bagian keenam tentang pemborongan pekerjaan, Pasal 1604 sampai dengan Pasal 1617.

Sedangkan Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD) dimuat dalam bab keempat tentang perjanjian kerja laut, yakni bagian kedua tentang pekerjaan di kapal, Pasal 527 sampai dengan Pasal 452g.

- 2) *Algemeen Maatregel van Bestuur*, ditetapkan oleh Pemerintah Belanda sebagai pelaksana dari *wet*, misalnya *Algemeen maatregel van Bestuur* 17-1-1938 (Stb. 1938 Nomor 98) tentang peraturan Ketenagakerjaan di perusahaan perkebunan.

- 3) *Ordonantie-ordonantie*, peraturan ini ada dua macam, pertama ditetapkan oleh Gubernur Jendral dengan atau tidak mendapat persetujuan *Read van Indie* dan kedua sejak tanggal 1 Januari 1926 ditetapkan oleh Gubernur Jendral dengan persetujuan *Volksraad*, misalnya *Ordonantie* 17-9-1914 (Stb. 1941 Nomor 396) tentang PHK bagi buruh bukan Eropa.

Undang-undang tentang hukum Ketenagakerjaan setelah masa kemerdekaan yaitu pada masa orde lama, orde baru dan masa reformasi, seperti:

- 1) Kitab Undang-undang Hukum Acara Perdata dan Hukum Acara Pidana.

Persoalan Ketenagakerjaan selalu berkaitan dengan masalah perdata dan pidana. Ini terjadi karena dalam peraturan Ketenagakerjaan telah ditetapkan bahwa penyelesaian kasus pidana dan eksekusi atas putusan lembaga penyelesaian perselisihan akan diselesaikan menurut undang-undang yang berlaku yaitu Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana dan Kitab Undang-undang Hukum Acara Perdata.

Peraturan yang menjadi dasar hukum pelaksanaan Hukum Acara Perdata adalah Undang-undang Darurat Nomor 1 Tahun 1951 yang memberlakukan HIR (Het herziene Inlandsch Reglement) dan RBG (Reglement Voor de Buiten Gewesten) untuk seluruh wilayah Indonesia.

Undang-undang ini telah mempersiapkan cara-cara paksa yang cukup baik untuk keberhasilan eksekusi. Serta bagian lain, pihak tereksekusi atau pihak lain yang terkait masih diberikan jalan untuk melakukan perlawanan melalui gugatan perlawanan.

- 2) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Keterkaitan undang-undang ini dengan masalah Ketenagakerjaan adalah menyangkut pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan (Jamsostek) bagi buruh dalam hubungan kerja. Program ini dibuat untuk memberi kepastian, jaminan dan perlindungan berupa penggantian biaya atau santunan atas penghasilan yang hilang atau berkurang yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja, cacat, sakit, hari tua dan meninggal.

Program Jamsostek merupakan program pemerintah yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja untuk menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia dalam mengatasi resiko-resiko yang timbul dalam hubungan kerja.

Setiap perusahaan, baik swasta, PMA, BUMN, BUMD, Koperasi, Yayasan maupun perusahaan dalam bentuk lainnya, yang mempekerjakan tenaga kerja 10 (sepuluh) orang atau lebih, wajib mengikut sertakan buruh/pekerjanya dalam program jamsostek.

- 3) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Indonesia telah meratifikasi Konvensi Internasional Nomor 98 tentang Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama pada tahun 1956 melalui Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956. Namun undang-undang tentang serikat pekerja/serikat buruh baru dikeluarkan pada era reformasi tahun 2000 melalui Undang-undang Nomor 21. Undang-undang ini merupakan jawaban tuntutan buruh atas kebebasan berorganisasi. Undang-undang ini memberikan jaminan kebebasan kepada buruh untuk berkumpul, berserikat, mengeluarkan isi pikiran secara lisan maupun tulisan, memperoleh kehidupan yang layak serta kedudukan yang sama di depan hukum. Dengan adanya undang-undang ini, maka terbuka peluang untuk menciptakan organisasi buruh yang bebas terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 telah diatur masalah serikat pekerja/serikat buruh secara menyeluruh, mulai dari cara pembentukan, keanggotaan, pemberitahuan dan pencatatan, hak dan kewajiban, perlindungan hak berorganisasi, keuangan dan harta kekayaan, penyelesaian perselisihan, pembubaran, pengawasan dan penyidikan serta pengenaan sanksi atas pelanggaran. Dengan demikian mendirikan organisasi buruh bukan lagi hal yang tabu atau sulit. Hanya dengan kesepakatan 10 orang anggota saja, satu organisasi buruh telah dapat berdiri dan dicatat sebagai sebuah serikat pekerja.

- 4) UUKK.

UUKK merupakan penyempurnaan dan penyatuan dari beberapa peraturan yang sebelumnya terpisah. Lahirnya undang-undang ini menggugurkan beberapa peraturan sebelumnya, antara lain Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Tahun 1948 untuk seluruh Indonesia.

Hal-hal yang diatur dalam UUKK ini meliputi perencanaan ketenagakerjaan, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja asing, perlindungan pengupahan dan kesejahteraan, hubungan kerja, PHK, pembinaan, pengawasan, penyidikan dan pengenaan sanksi.

Subjek utama dalam undang-undang ini adalah pengusaha dan buruh/pekerja sedangkan pemerintah berperan sebagai penentu kebijakan, memberi pelayanan, sekaligus sebagai pengawas yang melakukan penindakan atas pelanggaran terhadap peraturan melalui dinas tenaga kerja.

- 5) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang ini diundangkan pada bulan Januari tahun 2004 dan berlaku efektif satu tahun kemudian (Januari 2005). Pemberlakuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 telah membawa perubahan besar dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan Ketenagakerjaan yang selama ini dilakukan oleh P4D, P4P, Veto Menteri/Banding Administratif ke PTTUN (Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara) dan Kasasi ke MA menjadikan disederhanakan melalui penyelesaian lewat Pengadilan Hubungan Industrial yang bertempat di Pengadilan Negeri. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 telah membatasi bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus sudah dilakukan dalam kurun waktu 140 hari. Waktu penyelesaian tersebut jauh lebih singkat dibandingkan dengan penyelesaian sebelum berlakunya undang-undang ini.

Ada beberapa hal yang diatur dalam undang-undang ini yaitu tatacara penyelesaian perselisihan (penyelesaian melalui lembaga bipartit, mediator, konsiliator, arbitrase dan pengadilan), susunan hakim pengadilan hubungan industrial dan hakim kasasi yang menyidang dan memutus perselisihan, tatacara pelaksanaan persidangan dan sanksi dan administrasi yang dapat dikenakan terhadap pelanggaran undang-undang tersebut.

b. Peraturan lain.

Peraturan lain yang dimaksud di sini adalah peraturan-peraturan yang lebih rendah kedudukannya dengan undang-undang. Peraturan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Peraturan pemerintah, peraturan ini ditetapkan oleh Presiden untuk melaksanakan lebih lanjut ketentuan undang-undang (hal ini diatur dalam Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945). Misalnya Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh/Pekerja, Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan, Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja.

Pada zaman Pemerintahan Hindia Belanda yang kedudukannya setingkat dengan Peraturan Pemerintah adalah *Regeerings Verodening* yang ditetapkan oleh Gubernur Jenderal.

- 2) Keputusan Presiden, merupakan keputusan yang ditetapkan oleh Presiden yang berisi keputusan yang bersifat khusus atau mengatur hal tertentu saja. Misalnya, Keputusan Presiden tentang Pengangkatan Ketua dan Anggota Panitia Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan. Pada zaman Pemerintahan Hindia Belanda keputusan presiden ini disebut *regering besluit*.
- 3) Peraturan atau keputusan instansi atau pejabat tertentu diberi kekuasaan membuat peraturan atau keputusan tertentu yang berlaku bagi umum. Misalnya menurut Pasal 4 *Arbeidsrregeling Nijver heids bdrijven* (Peraturan Ketenagakerjaan Diperusahaan Perindustrian) menetapkan bahwa kepala instansi Ketenagakerjaan berhak

mengadakan peraturan tentang pengurusan buku yang harus dikerjakan oleh pihak majikan.

c. Adat dan kebiasaan.

Kita mengenal dalam tata kehidupan adanya peraturan-peraturan adat dan kebiasaan. Peraturan adat adalah merupakan warisan dari nenek moyang kita dan secara turun temurun ditaati oleh masyarakat dalam lingkungannya, sedangkan kebiasaan adalah perbuatan yang dilakukan berulang-ulang dalam hal yang sama.

Bila suatu kebiasaan tertentu telah diterima masyarakat dan kebiasaan itu selalu berulang-ulang dilakukan sedemikian rupa sehingga tindakan yang selalu berlawanan dengan kebiasaan itu dirasakan sebagai pelanggaran perasaan hukum maka dengan demikian timbullah suatu kebiasaan yang dipandang sebagai hukum. Hukum adat dan hukum kebiasaan norma-normanya akan ditaati sekalipun norma-norma tersebut tidak ditentukan oleh badan pembuat undang-undang disebabkan karena anggota masyarakat yakin bahwa norma-norma tersebut merupakan hukum.

Terbentuknya hukum adat dan kebiasaan memerlukan 2 (dua) persyaratan yaitu:

- 1) Syarat yang bersifat materiil yaitu pemakaian yang tetap.
- 2) Syarat yang bersifat psikologis bagi golongan psikologis serta keyakinan hal tersebut merupakan hukum.

Dalam bidang hukum Ketenagakerjaan kebiasaan itu sangat berkembang, hal ini disebabkan karena:

- 1) Pembentukan undang-undang dan peraturan lain di bawah undang-undang tidak dapat dilakukan secepat perkembangan masalah-masalah Ketenagakerjaan yang harus diatur.
- 2) Peraturan-peraturan dari zaman Hindia Belanda dahulu sudah tidak lagi sesuai dengan rasa keadilan masyarakat.

d. Putusan.

Instansi-instansi administratif dapat mengeluarkan keputusan-keputusan yang mana keputusan itu sama sekali tidak boleh bertentangan dengan undang-undang yang sedang berlaku.

Dalam membicarakan sumber hukum Ketenagakerjaan peranan dari putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan berbagai macam perselisihan Ketenagakerjaan maupun putusan yang telah diambilnya dapat dijadikan pedoman dalam menyelesaikan masalah Ketenagakerjaan berikutnya. Kemudian putusan Pengadilan Hubungan Industrial bersifat mengikat kepada para pihak dan putusan tersebut dapat dijalankan.

e. Perjanjian.

Perjanjian merupakan suatu peristiwa di mana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, akibatnya pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan. Dalam kaitannya dengan hukum Ketenagakerjaan ini terdapat adanya perjanjian yang dibuat oleh para pihak atau subjek dari hukum Ketenagakerjaan tersebut, yakni perjanjian kerja dan perjanjian Ketenagakerjaan.

Perjanjian Ketenagakerjaan adalah perjanjian yang diadakan oleh satu atau beberapa serikat buruh yang telah terdaftar pada Departemen Ketenagakerjaan (Departemen Tenaga Kerja) dengan seorang atau beberapa orang majikan atau perkumpulan majikan yang berbeda hukum atau semata-mata memuat syarat-syarat Ketenagakerjaan yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara buruh dengan majikan di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

f. Traktat.

Perjanjian yang diadakan oleh dua negara atau lebih disebut perjanjian antar negara atau perjanjian internasional. Dalam perjanjian ini kedua belah pihak bebas melakukan pengerahan buruh di antara warga negara masing-masing, untuk dapat melakukan pengerahan tenaga kerja perlu adanya persetujuan antara pihak yang mengikat persetujuan tersebut.

Khusus dalam bidang ketenagakerjaan perjanjian dengan negara lain belum pernah diadakan (kecuali dalam Konferensi Meja Bundar tentang bantuan tenaga kerja sipil)

yang banyak kita jumpai adalah ketentuan internasional hasil dari Konferensi ILO yang dikenal dengan istilah “*convention*”. Ketentuan-ketentuan tersebut agar dapat mengikat harus diratifikasi terlebih dahulu oleh negara. Seperti dalam hal pemberian ganti rugi pada kecelakaan yang diatur dalam *Convention* Nomor 100 tentang pengupahan yang sama antara buruh pria dan wanita mengenai jenis pekerjaan yang sama, oleh negara Indonesia diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957, Lembaran Negara 1957 Nomor 71.

d. Doktrin.

Doktrin yang dimaksudkan dalam hal ini adalah ajaran hukum atau pendapat para pakar hukum yang berpengaruh. Meskipun ajaran hukum atau pendapat para sarjana hukum tidak memiliki kekuatan mengikat, pendapat sarjana hukum ini begitu penting bahkan dalam sejarah pernah terdapat ungkapan bahwa orang tidak boleh menyimpang dari pendapat umum para ahli hukum (*communis opinio doctorum*).<sup>44</sup>

Berkenaan dengan pendapat para sarjana hukum ini, Sudikno Mertokusumo mengatakan sebagai berikut:

Pendapat para sarjana hukum yang merupakan doktrin adalah sumber hukum, tempat hakim menentukan hukumnya. Ilmu hukum adalah sumber hukum, tetapi ilmu hukum bukanlah hukum karena tidak mempunyai kekuatan mengikat sebagai hukum seperti undang-undang. Meskipun tidak mempunyai kekuatan mengikat sebagai hukum, namun tidak berarti bahwa ilmu hukum itu tidak mempunyai wibawa. Ilmu hukum mempunyai wibawa karena mendapat dukungan dari para sarjana ilmu hukum, kecuali mempunyai wibawa, juga objektif sifatnya. Putusan pengadilan harus obyektif dan berwibawa juga. Oleh karena itu, tidak jarang ilmu hukum digunakan oleh hakim dalam putusannya sebagai dasar pertimbangan untuk mempertanggungjawabkan putusannya. Kalau ilmu hukum itu dimuat dan dipertahankan dalam putusan pengadilan, ilmu hukum itu adalah hukum. Oleh karena itu, ilmu hukum adalah sumber hukum.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> L.J. van Apeldoorn, *Op.Cit.*, hlm. 135.

<sup>45</sup> Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit.*, hlm. 102.

Sepanjang sejarah pemikiran dan pembentukan hukum, keberadaan pendapat para ahli hukum yang berpengaruh memiliki posisi strategis, karena teori-teori yang dilahirkannya menjadi sumber inspirasi bagi para pembentuk peraturan perundang-undangan dan putusan para hakim. Akan tetapi, karena sifat doktrin ini tidak mengikat dan hanya menjadi sumber inspirasi bagi pembentuk undang-undang dan putusan para hakim, maka tidaklah keliru jika dikatakan bahwa doktrin ini hanya sebagai sumber tambahan.

Menurut Mochtar Kusumaatmaja dan B. Arief Sidarta; “Karena bukan merupakan sumber langsung bagi keputusan, melainkan membantu hakim dalam mengambil keputusan, pendapat sarjana hukum terkemuka atau “doktrin” itu merupakan sumber tambahan”.<sup>46</sup>

Terlepas dari persoalan mengikat atau tidaknya pendapat para ahli hukum yang berpengaruh dan dalam konteks sumber-sumber hukum hanya ditempatkan sebagai sumber tambahan, tetapi, suatu hal yang tidak dapat dipungkiri adalah bahwa pendapat para ahli tetap menempati posisi penting dalam bidang keilmuan dan aplikasi hukum. Secara jujur dapat dikatakan bahwa aturan-aturan hukum tertentu dan juga materi muatan peraturan perundang-undangan tertentu sebagian besar, kalau enggan mengatakan secara keseluruhan, berasal dari ajaran-ajaran atau pendapat para ahli hukum. Dalam konteks hukum Ketenagakerjaan, bahwa doktrin atau pendapat para ahli dapat menjadi sumber hukum formal hukum Ketenagakerjaan sebab pendapat para ahli itu dapat melahirkan teori-teori dalam lapangan hukum Ketenagakerjaan yang kemudian dapat mendorong timbulnya kaidah-kaidah hukum administrasi negara. Apalagi saat ini penyelesaian perselisihan Ketenagakerjaan itu lebih banyak diselesaikan melalui mediasi yang notabene para mediatornya adalah para ilmunan atau para ahli bidang ilmu hukum.

Pendapat para ahli hukum dapat dipergunakan sebagai landasan untuk memecahkan masalah-masalah yang berkaitan langsung atau tidak langsung dengan Ketenagakerjaan. Karena itu dapat dikualifikasikan sebagai

---

<sup>46</sup> Mochtar Kusumaatmadja dan Arief Sidharta, *Op.Cit.*, hlm. 72.

salah satu sumber hukum atau tempat menemukan dasar penyelesaian masalah.

Menurut pendapat yang lain, yaitu Shamad <sup>47</sup> menyatakan bahwa sumber hukum ketenagakerjaan terdiri atas:

- a. Peraturan perundang-undangan (undang-undang dalam arti materiil dan formal).
- b. Adat dan kebiasaan.
- c. Keputusan pejabat atau badan pemerintah.
- d. Traktat.
- e. Peraturan kerja (yang dimaksud adalah peraturan perusahaan).
- f. Perjanjian kerja, perjanjian Ketenagakerjaan, atau kesepakatan kerja bersama.

Dan menurut Prinst <sup>48</sup> berpendapat bahwa sumber hukum ketenagakerjaan terdiri atas:

- a. Undang-undang.
- b. Adat atau istiadat.
- c. Yurisprudensi.
- d. Doktrin.
- e. Agama.

Sumber hukum Ketenagakerjaan yang dipaparkan Shamad dan Prinst pada prinsipnya sama dengan uraian di atas, namun Prinst memasukkan yurisprudensi dan agama sebagai sumber hukum Ketenagakerjaan.

Yurisprudensi berasal dari bahasa latin "*jurisprudentia*" yang berarti pengetahuan hukum (*rechtsgeleerdheid*). Dalam pengertian teknis, yurisprudensi itu dimaksudkan sebagai putusan badan peradilan (hakim) yang diikuti secara berulang-ulang dalam kasus yang sama oleh para hakim lainnya sehingga karenanya dapat disebut pula sebagai "*rechters-recht*" (hukum ciptaan hakim/peradilan).<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995, hlm. 29.

<sup>48</sup> Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 4.

<sup>49</sup> Paulus E. Lotulung, "Yurisprudensi dalam Perspektif Pengembangan Hukum Administrasi Negara di Indonesia", *Makalah Pidato Pengukuhan Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Pakuan*, Bogor, 24 September 1994, hlm. 3.

Menurut Hadjon, secara umum yang dimaksud yurisprudensi adalah peradilan. Akan tetapi, dalam arti sempit yang dimaksud dengan yurisprudensi adalah ajaran hukum yang tersusun dari dan dalam peradilan, yang kemudian dipakai sebagai landasan hukum. Selain pengertian tersebut, yurisprudensi juga diartikan sebagai himpunan putusan-putusan pengadilan yang disusun secara sistematis.<sup>50</sup>

Menurut Algra dan Janssen, yurisprudensi secara khusus begitu penting untuk pembentukan hukum. Kita menyebut juga hukum buatan hakim. Dapat terjadi bahwa putusan pengadilan tinggi mengarah pada perubahan undang-undang.<sup>51</sup> Dalam praktik penerapan hukum pada proses peradilan, Algra dan kawan-kawan mengatakan bahwa aturan (undang-undang) abstrak yang umum itu tidaklah dapat begitu saja ditetapkan pada kejadian konkret; aturan itu tidaklah diarahkan untuk segala macam kejadian konkret yang dapat dipikirkan. Ini berarti bahwa hakim itu harus “berbuat” sesuatu mengenai aturan itu, sebelum ia menggunakannya. Ia harus membuat peraturan itu “siap dipakai”. Pertama-tama ia harus menafsirkan teks undang-undang itu, artinya ia harus menentukan pengertian apa yang harus diletakkan pada aturan untuk kejadian yang akan diselesaikan itu. Pada asas yang sangat umum, hakim harus memberi isi lebih lanjut. Akhirnya dapat timbul kejadian yang belum ada aturan undang-undangnya. Singkatnya seorang hakim menambahkan suatu yang baru pada aturan undang-undang yang digunakannya, apabila peraturan itu “telah ada”. Dengan perkataan lain, hakim membuat hukum untuk kejadian yang konkret itu.<sup>52</sup>

Yurisprudensi dapat menjadi sumber hukum bagi hukum Ketenagakerjaan. Itu sebabnya A.M. Donner, sebagaimana telah disebutkan, menganggap hukum Ketenagakerjaan memuat peraturan-peraturan yang dibentuk oleh pembuat undang-undang, juga dibentuk oleh hakim.<sup>53</sup> Barangkali keberadaan yurisprudensi dalam hukum

---

<sup>50</sup> Philipus M. Hadjon, et.al., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1993, hlm. 62.

<sup>51</sup> N.E. Algra dan H.C.J.G. Janssen, *Rechtsingang, een Orientatie in het Recht*, H.D. Tjeenk Willink bv, Groningen, 1974, hlm. 55.

<sup>52</sup> N.E. Algra, et.al., *Op.Cit.*, hlm. 22.

<sup>53</sup> A.M. Donner, *Op.Cit.*, hlm. 56.

Ketenagakerjaan relatif banyak dibandingkan dengan hukum yang lain, sehubungan dengan dianutnya asas hakim aktif dan ajaran pembuktian bebas dalam hukum acara peradilan administrasi negara, sehingga yurisprudensi akan menempati posisi penting dalam melengkapi dan memperkaya hukum Ketenagakerjaan. Namun saat ini, setelah penyelesaian perselisihan Ketenagakerjaan diselesaikan di Peradilan Hubungan Industrial nampaknya peranan yurisprudensi lebih sedikit, apalagi penyelesaian perselisihan Ketenagakerjaan ini sebelum sampai ke pengadilan harus terlebih dahulu diselesaikan melalui mediasi (musyawarah), baik yang melibatkan serikat pekerja, dinas tenaga kerja maupun pihak mediator.

Menyangkut agama, penulis juga sependapat jika dimasukkan sumber hukum ketenagakerjaan, mengingat terdapat kemungkinan pemecahan masalah ketenagakerjaan melalui pendekatan ajaran agama yang dianutnya. Jika adat dan kebiasaan bisa menjadi sumber hukum ketenagakerjaan, apalagi agama yang dianut dan menjadi keyakinan dalam hidup dan kebiasaan para pihak.

Sedangkan sumber hukum ketenagakerjaan menurut penulis adalah:

- a. Undang-undang.
- b. Adat dan kebiasaan.
- c. Agama.
- d. Keputusan pejabat/badan pemerintah atau lembaga ketenagakerjaan.
- e. Yurisprudensi.
- f. Traktat.
- g. Perjanjian kerja.
- h. Peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.



## BAB II

### HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja merupakan istilah pengganti untuk istilah hubungan Ketenagakerjaan. Namun demikian, sebelum keluarnya UUKK, dalam dekade tahun 2000-an sudah mulai dikenal istilah hubungan industrial. Pada awalnya, sejak seminar Hubungan Ketenagakerjaan Pancasila Tahun 1974 hubungan industrial dimaksudkan untuk mengganti istilah hubungan Ketenagakerjaan atau hubungan kerja. Alasannya adalah “hubungan Ketenagakerjaan yang merupakan terjemahan dari *labour relation*; pada permulaan perkembangannya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha. Namun, dalam kenyataannya kemudian disadari bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha bukanlah masalah yang berdiri sendiri karena dipengaruhi dan mempengaruhi masalah-masalah ekonomi, sosial, politik, budaya, dan lain-lain. Karena itulah, istilah hubungan Ketenagakerjaan tidak tepat lagi, karena tidak cukup menggambarkan permasalahannya. Dengan demikian mulailah berkembang istilah baru, yaitu *industrial relation* (hubungan industrial) yang mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dari *labour relation* (hubungan Ketenagakerjaan)”.<sup>54</sup>

Saat ini, berdasarkan Pasal 1 angka 16 UUKK antara istilah hubungan kerja dan hubungan industrial dibedakan pengertiannya. Yang dimaksudkan dengan hubungan industrial adalah “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945”.

Jadi, dalam hubungan industrial ada tiga pihak yang terkait, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan juga pemerintah.

---

<sup>54</sup> Lihat John Souprihanto dalam Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 43.

Sementara itu, hubungan kerja<sup>55</sup> pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan suatu perjanjian di mana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan dirinya pada pihak lain (si pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.

Sedangkan secara yuridis berdasarkan Pasal 1 angka 15 UUKK menyebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah 4 (empat) unsur penting, yaitu:

1. Adanya pekerjaan.
2. Adanya perintah orang lain.
3. Adanya upah.
4. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.<sup>56</sup>

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/membuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, serta takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh

---

<sup>55</sup> Menurut Soepomo hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. Iman Soepomo (selanjutnya disebut Iman Soepomo III), *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1987, hlm. 1. Sedangkan Husni dalam Asikin mengatakan hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah. Zainal Asikin, dkk., *Op.Cit.*, hlm. 51.

<sup>56</sup> Abdul Khakim (selanjutnya disebut Abdul Khakim II), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 25-26.

sebab itu, hakikat hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha, dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh.

Adapun kewajiban pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1603 dan Pasal 1601 w KUH Perdata adalah:

1. Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya.
2. Melaksanakan pekerjaan sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha.
3. Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah/tempat majikan bila pekerja tinggal di sana.
5. Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak.
6. Membayar ganti rugi atau denda.

Sedangkan kewajiban pengusaha berdasarkan Pasal 1602 KUH Perdata adalah:

1. Membayar upah kepada pekerja.
2. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja.
3. Memberikan cuti/libur.
4. Mengurus perawatan/pengobatan pekerja.
5. Memberikan surat keterangan.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan PP yang dibuat oleh pengusaha.

Lantas apa yang dimaksud dengan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian perusahaan? Berikut akan diuraikan satu-persatu.

### **A. Perjanjian Kerja**

Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada ialah perikatan (*verbinten*) dan persetujuan (*overeenkomst*). Beberapa ahli hukum juga berbeda pendapat dalam menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia

istilah *verbinten* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perhutangan dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.<sup>57</sup>

Perjanjian kerja yang dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsovereenkomst*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 UUKK, menyebutkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain pengertian normatif seperti di atas, Iman Soepomo<sup>58</sup> berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Selanjutnya, Shamad<sup>59</sup> berpendapat bahwa perjanjian kerja ialah suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.”

Menyimak pengertian perjanjian kerja di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak lain”, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (sub ordonasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

---

<sup>57</sup> Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm. 22.

<sup>58</sup> Iman Soepomo I, *Op.Cit.*, hlm. 53.

<sup>59</sup> Yunus Shamad, *Op.Cit.*, hlm. 55.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi; “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakuakn oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, karena itu menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya unsur perintah.

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan kliennya. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau kliennya.

3. Adanya waktu.

Adanya waktu yang dimaksudkan adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal ini tidak diperlukan.

4. Adanya upah.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk

melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.<sup>60</sup>

### **1. Syarat sahnya perjanjian kerja.**

Untuk sahnya sebuah perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materiil seperti yang diatur dalam Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60 UUKK dan syarat formil seperti diatur dalam Pasal 54 dan Pasal 57 UUKK.

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UUKK secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dasar huruf a dan b merupakan syarat subjektif, sedangkan dasar huruf c dan d merupakan syarat objektif. Dalam hal terjadi di mana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan oleh hakim. Kemudian apabila perjanjian itu tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan, sehingga para pihak tidak memiliki dasar untuk saling menuntut di muka sidang pengadilan.

Kemudian ketentuan Pasal 55 UUKK juga menegaskan bahwa “Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”.

---

<sup>60</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 41-42.

## **2. Bentuk dan isi perjanjian kerja.**

Membahas bentuk dan isi perjanjian kerja berarti membahas tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Walau tidak ada satu pun peraturan yang mengikat tentang bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan adanya “asas kebebasan berkontrak”, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apa pun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, dengan memperhatikan Pasal 1320, 1335, dan 1337 KUH Perdata.

Ketentuan Pasal 51 ayat (1) UUKK mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, ini berarti memungkinkan perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis. Guna kepentingan pembuktian jika suatu saat diperlukan para pihak atau pihak lain yang berkepentingan, maka sebaiknya perjanjian kerja itu harus berbentuk atau dibuat secara tertulis.

Khusus untuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah diatur syarat-syarat formil sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 54 dan Pasal 57 UUKK. Pasal 54 UUKK menyatakan sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

## **3. Pembagian perjanjian kerja.**

Mengenai pembagian perjanjian kerja tampaknya sangat beragam, hal ini bergantung dari persepsi mana para ahli memandangnya. Di samping itu, perjanjian kerja selalu berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokan.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI membagi perjanjian kerja menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Berdasarkan waktu berlakunya, terbagi menjadi Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu (KKWTT); dan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT).
- b. Perjanjian kerja lainnya, terbagi menjadi perjanjian pemborongan pekerjaan, perjanjian kerja bagi hasil, perjanjian kerja laut, dan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa.

Pembagian perjanjian kerja tersebut memiliki kelemahan khususnya terhadap pengelompokan perjanjian kerja bagi hasil untuk melakukan jasa-jasa. Kedua perjanjian ini jelas tidak diatur dalam hukum ketenagakerjaan, di samping itu status para pihak yang mengadakan perjanjian memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang hampir seimbang. Berbeda dengan perjanjian kerja, di mana posisi tawar seorang pekerja/buruh tidak sebanding dengan pengusaha. Apalagi dalam kedua perjanjian tersebut tidak adanya unsur perintah dalam bentuk atasan bawahan.

Kosidin<sup>61</sup> membagi perjanjian kerja menjadi dua macam, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Sedangkan Djumadi,<sup>62</sup> mengelompokan perjanjian kerja menjadi empat macam, yaitu perjanjian kerja tertentu, perjanjian kerja persaingan (*concurrentie beding*), perjanjian kerja di rumah, dan perjanjian kerja laut.

Menurut penulis baik secara yuridis maupun, perjanjian kerja dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian,

---

<sup>61</sup> Lebih lanjut lihat Koko Kosidin, *Op.Cit.*, hlm. 25-38.

<sup>62</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 61- 99.

dan pelaksanaan pekerjaan. Berikut akan diuraikan satu-persatu pembagian kerja tersebut.

**a. Berdasarkan bentuk perjanjian kerja.**

Bila dilihat Pasal 51 ayat (1) UUKK, berdasarkan bentuknya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Perjanjian kerja secara tertulis, yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai peraturan perundang-undangan. Contoh PKWT, perjanjian kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), perjanjian kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN), dan perjanjian kerja laut.
- 2) Perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis), yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis.

Dari aspek yuridis perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) diakui eksistensinya, namun kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan di kemudian hari.

**b. Berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja.**

Berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 56-60 UUKK, jika mengacu pada Pasal 59 ayat (1) UUKK<sup>63</sup> perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai

---

<sup>63</sup> Apabila mengacu kepada Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang telah membatalkan atau mencabut Pasal 65 ayat (7) UUKK maka Pasal 59 UUKK dinyatakan juga dibatalkan atau dicabut karena dianggap bertentangan dengan UUD NRI 1945. akan tetapi Pasal 59 UUKK ini tetap dianggap berlaku berdasarkan Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: B.31/PHIJSK/I/2012 tentang pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 27/PUU-IX/2011, yang menentukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tetap berlaku.

dalam waktu tertentu. Lebih lengkap menyangkut perjanjian kerja waktu tertentu akan dibahas pada uraian selanjutnya.

- 2) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha, di mana jangka waktunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603.q ayat (1) KUH Perdata dan Pasal 57 ayat (2) UUKK.

Dalam Pasal 1603.q ayat (1) KUH Perdata disebutkan bahwa waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Sedangkan berdasar Pasal 57 ayat (2) UUKK secara eksplisit mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertentu bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

### **c. Berdasarkan status perjanjian kerja.**

Berdasarkan status perjanjian kerja, maka dapat dibagi menjadi:

- 1) Perjanjian kerja tidak tetap, terdiri dari:
  - a) Perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan). Semula dasar hukum masa percobaan 3 bulan ini diatur dalam Pasal 4 Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta,<sup>64</sup> dan kemudian diatur dalam Pasal 60 ayat (1) UUKK. Secara tegas ditetapkan bahwa masa percobaan paling lama 3 bulan.

---

<sup>64</sup> Sekarang undang-undang tersebut tidak berlaku berdasarkan ketentuan Pasal 125 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mengingat masa percobaan merupakan masa orientasi bagi calon pekerja/buruh terhadap pekerjaan/lingkungan kerjanya, dan masa evaluasi bagi pengusaha terhadap kinerja calon pekerja/buruh yang bersangkutan maka perjanjian kerja perseorangan yang mencantumkan percobaan tiga bulan dapat diklasifikasikan ke dalam perjanjian kerja tidak tetap.

- b) Perjanjian kerja harian lepas. Perjanjian kerja harian lepas diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang sebelumnya diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/Men/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas. Dalam peraturan sebelum ini memang secara eksplisit tidak ada pengertian tentang perjanjian kerja harian lepas, yang ada hanya pengertian pekerja harian lepas.

Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/Men/1985 menyebutkan bahwa “Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian”.

Sedangkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, disebutkan bahwa; “Tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadirannya secara harian”.

Kemudian, dalam Pasal 10 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 disebutkan bahwa; “Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas”.

Dengan demikian, perjanjian kerja harian lepas adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran secara berubah-ubah.

- c) Perjanjian kerja borongan. Pengertian perjanjian kerja borongan ini secara eksplisit tidak didapatkan dalam ketentuan ketengakerjaan. Pengertian ini secara eksplisit dapat ditemukan pada Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/1999, yang menyebutkan bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja.

Dengan demikian, pengertian perjanjian kerja borongan adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja. Prinsipnya bahwa perjanjian kerja borongan itu dilakukan atas pekerjaan tertentu dengan upah berdasarkan volume pekerjaan. Bila volume pekerjaan atas suatu pekerjaan tertentu sudah terpenuhi, secara hukum hubungan kerja berakhir. Oleh sebab itu, perjanjian kerja borongan dapat klasifikasikan sebagai perjanjian kerja tidak tetap.<sup>65</sup>

## 2) Perjanjian kerja tetap

Pengertian perjanjian kerja tetap juga tidak ditemui dalam ketentuan ketenagakerjaan kita, yang ada hanya istilah pekerja tetap atau pekerjaan yang bersifat tetap.

Berdasarkan Penjelasan Pasal 59 ayat (2) UUKK pekerjaan bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Secara yuridis perjanjian kerja tetap terjadi karena dua hal:

---

<sup>65</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hlm. 33.

- a) Kesepakatan para pihak, yaitu antara pekerja/buruh dan pengusaha;
- b) Tidak terpenuhinya dan atau akibat adanya pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan.<sup>66</sup>

Secara empiris pengertian perjanjian kerja tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, di mana pekerja/buruh menerima upah dan tanpa adanya pembatasan waktu tertentu, karena jenis pekerjaannya menjadi bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, bersifat terus-menerus dan tidak terputus-putus. Dengan kata lain bahwa perjanjian kerja tetap merupakan perjanjian kerja selain perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan, dan sebagainya.

#### **d. Berdasarkan pelaksanaan pekerjaan.**

Secara yuridis pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan mengacu pada ketentuan Pasal 64 sampai dengan 66 UUKK.

Ketentuan Pasal 64 UUKK menyebutkan bahwa; “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Dalam praktik kegiatan perusahaan ada penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain di samping sudah adanya justifikasi dalam UUKK, namun sebagian pekerjaan lainnya harus dilakukan sendiri oleh perusahaan yang bersangkutan.

Untuk itu, pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Dilakukan sendiri oleh perusahaan, yaitu untuk jenis-jenis kegiatan atau pekerjaan utama (vital) yang tidak diserahkan pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain.
- 2) Diserahkan kepada perusahaan lain (*outsourcing*), seperti:
  - a) Perjanjian pemborongan pekerjaan; dan

---

<sup>66</sup> *Ibid.*, 34.

b) Penyediaan jasa pekerja/buruh.

Khusus mengenai *outsourcing* ini akan dibahas pada uraian materi berikutnya.

#### **4. Berakhirnya perjanjian kerja.**

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) UUKK bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial<sup>67</sup> yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu<sup>68</sup> yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, PP, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berdasarkan Pasal 61 ayat (2) UUKK, perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

#### **B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Seperti telah diuraikan di atas, bahwa perjanjian kerja itu terbagi kepada beberapa bagian, termasuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Untuk itu akan dijelaskan lebih rinci tentang PKWT ini.

Dasar hukum PKWT ini dapat dijumpai pada Pasal 50-66 UUKK, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan Keputusan Menteri

---

<sup>67</sup> Berdasarkan Pasal 55 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, lembaga ini disebut pengadilan hubungan industrial, merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

<sup>68</sup> Berdasarkan Penjelasan Pasal 61 ayat (1) huruf d UUKK, yang dimaksud keadaan tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-220/Men/X/2004 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

### 1. **Prinsip perjanjian kerja waktu tertentu.**

Beberapa prinsip PKWT yang perlu diperhatikan antara lain:

- a. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin, minimal rangkap dua.

Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia.

- b. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- c. Paling lama tiga tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan.
- d. Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian.
- e. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.<sup>69</sup>
- f. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.<sup>70</sup>
- g. Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan PP, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>69</sup> Yang dimaksud jenis pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak bergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Jika pekerjaan itu terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi bergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka keadaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu (Penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003)

<sup>70</sup> Yang dapat mensyaratkan masa percobaan 3 (tiga) bulan hanya perjanjian kerja waktu tidak tertentu, atau polpuler disebut perjanjian kerja tetap.

Apabila prinsip PKWT tersebut dilanggar:

- a. Terhadap huruf a sampai dengan f, maka secara hukum PKWT menjadi perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT).
- b. Terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan (PP), perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.

## **2. Syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu.**

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, PKWT harus memenuhi syarat-syarat pembuatan, baik syarat materiil maupun syarat formil. Dalam UUKK syarat materiil diatur dalam Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 dan Pasal 57. Lebih lanjut syarat materiil dan syarat formil lihat di atas.

Seperti dalam Pasal 58 ayat (1) UUKK diatur bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jadi, jika ada PKWT mensyaratkan masa percobaan, maka masa percobaan dalam PKWT tersebut batal demi hukum. Akibat hukumnya PKWT tersebut menjadi PKWTT. Sedangkan menurut Pasal 59 ayat (1) UUKK, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam PP atau PKB. Bila ternyata kualitas isinya lebih rendah, maka syarat-syarat kerja yang berlaku adalah termuat dalam PP atau PKB.

PKWT dibuat dalam rangkap dua, untuk masing-masing pengusaha dan pekerja/buruh. Mengingat perlunya pencatatan PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004, maka ditambah satu rangkap lagi, yaitu untuk instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat. Pencatatan dilakukan selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja.

Segala hal dan/atau biaya yang timbul atas pembuatan PKWT menjadi tanggung jawab pengusaha.

### **3. Kategori pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu.**

Dalam praktik sering terjadi penyimpangan atas hal ini. Dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memberlakukan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.

Guna mengantisipasi masalah ini, Pasal 59 UUKK menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

### **4. Pengelompokan perjanjian kerja waktu tertentu.**

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 pengelompokan PKWT terdiri atas:

- a. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama tiga tahun:
  - 1) Didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
  - 2) Untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun.
  - 3) Hubungan kerja putus demi hukum apabila pekerjaan tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan.
  - 4) Dapat dilakukan pembaruan:
    - a) Apabila karena dalam kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan; dan
    - b) Setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya perjanjian kerja.

- 5) Selama tenggang waktu tiga puluh hari secara hukum tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- b. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman:
    - 1) Berlaku untuk pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada musim atau cuaca.
    - 2) Hanya untuk satu jenis pekerjaan tertentu.
    - 3) Dapat juga dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.
    - 4) Tidak dapat dilakukan pembaruan untuk PKWT point 1) dan 3).
  - c. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru:
    - 1) Berlaku untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
    - 2) Jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama satu tahun.
    - 3) Tidak dapat dilakukan pembaruan.
    - 4) Hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.
  - d. Perjanjian kerja harian lepas:
    - 1) Berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.
    - 2) Pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan.
    - 3) Apabila pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih dalam 3 bulan berturut-turut, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

## **5. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu.**

Mengenal jangka waktu PKWT diatur pada Pasal 59 ayat (3) UUKK, bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui,<sup>71</sup> pilih salah satu dengan jangka waktu paling lama tiga tahun.

- a. Berdasarkan Pasal 59 ayat (4) UUKK, jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.
- b. Berdasarkan Pasal 59 ayat (5) UUKK, pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama dua tahun.

Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT, secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum.

Jika disimpulkan, secara normatif jangka waktu PKWT keseluruhan hanya boleh berlangsung selama tiga tahun, baik untuk perpanjangan maupun untuk pembaruan.

## **6. Perubahan perjanjian kerja waktu tertentu.**

Perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan salah satu akibat dari ketidakcermatan dalam menyusun perjanjian kerja. Di sinilah peran pentingnya seorang perancang kontrak (*contract drafter*) dalam menyusun suatu perjanjian kerja. Apabila tidak cermat dapat berakibat merugikan perusahaan, baik secara yuridis maupun ekonomis. Untuk itu seorang perancang kontrak (*contract drafter*) dituntut harus profesional dalam menyusun suatu perjanjian kerja, sehingga aman sesuai ketentuan hukum.

Ketentuan mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT telah diatur dalam Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7) UUKK, dan Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004.

Sebagai konsekuensi hukum atas perubahan di atas apabila pengusaha mengakhiri hubungan kerja, maka hak-hak

---

<sup>71</sup> Yang dimaksud diperpanjang ialah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 hari.

pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

### **C. Peraturan Perusahaan**

Berdasarkan Pasal 1 angka 20 UUKK, PP adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Sedangkan menurut Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor Per-02/MEN/1978, PP adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

Dari pengertian di atas, jelas bahwa PP disusun oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha atau dibuat secara sepihak oleh pengusaha, yang berisikan syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha serta tata tertib perusahaan dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan Pasal 129 ayat (1) UUKK, pada perusahaan yang telah memiliki PKB, pengusaha dilarang mengganti PKB dengan PP, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/buruh. Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/buruh dan PKB diganti dengan PP, maka ketentuan dalam PP tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam PKB.

Sepanjang dalam perusahaan belum ada PKB, berdasarkan Pasal 108 ayat (1) UUKK, bagi setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang, diwajibkan untuk membuat PP yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban membuat PP berdasarkan Pasal 108 ayat (2) UUKK tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki PKB.

Pengesahan PP harus sudah diberikan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak naskah PP diterima. Apabila jangka waktu 30 (tiga puluh) hari terlampaui dan PP belum disahkan, PP tersebut dianggap telah mendapat pengesahan dan langsung mulai diberlakukan.

Sebaliknya, jika dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari diketahui bahwa PP belum memenuhi persyaratan yang menyangkut isinya, menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan PP. Dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha, pengusaha wajib menyampaikan kembali PP yang telah diperbaiki.

Wakil pekerja/buruh adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, yang menjadi wakil pekerja/buruh adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Jika PP telah terbentuk, pengusaha diwajibkan untuk memberitahukan dan menjelaskan isi PP yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan Pasal 111 ayat (1) UUKK, PP sekurang-kurangnya memuat:

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
3. Syarat kerja;
4. Tata tertib perusahaan; dan
5. Jangka waktu berlakunya PP.

Ketentuan dalam PP tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Pasal 111 ayat (3), (4) dan (5) UUKK, jangka waktu berlakunya PP paling lama dua tahun dan wajib diperbarui setelah habis masa berlakunya. Selama jangka waktu berlakunya PP, jika serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan PKB, pengusaha wajib melayani, dan peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis masa berlakunya.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> Lihat Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 74-76. Lihat juga Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hlm. 43-60.

## **D. Perjanjian Kerja Bersama**

### **1. Pengertian dan istilah perjanjian kerja bersama.**

Dalam berbagai kepustakaan, mengenai perjanjian kerja bersama (PKB) tidak ada sarjana yang memberikan pengertian yang berbeda tentang PKB. Hal ini terjadi karena undang-undang yang mengaturnya telah memberikan pengertian yang jelas mengenai PKB. Hanya saja penyebutan nama atau istilah yang belum ada keseragaman. Ada yang pernah menamakannya persetujuan Ketenagakerjaan kolektif, persetujuan Ketenagakerjaan bersama, dan ada juga yang menamakannya syarat-syarat kerja umum.<sup>73</sup> Pada akhirnya timbul istilah baru, yaitu kesepakatan kerja bersama dan PKB. Namun istilah PKB merupakan yang paling tepat daripada istilah dengan kesepakatan kerja bersama, karena tidak memenuhi unsur syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

- a. adanya kesepakatan;
- b. adanya kecakapan;
- c. adanya suatu hal tertentu;
- d. adanya sebab yang halal.

Jadi, istilah kesepakatan kerja bersama hanya memenuhi unsur kesepakatan, berbeda dengan PKB yang mencakup 4 (empat) syarat sahnya perjanjian tersebut.<sup>74</sup>

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 UUKK, PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat dalam instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dalam praktek selama ini banyak istilah yang dipergunakan untuk menyebutkan PKB, seperti:

- a. Perjanjian Ketenagakerjaan Kolektif (PPK) atau *Collectieve Arbeids Overeenkomst* (CAO);

---

<sup>73</sup> Djumialdji FX dan Wiwoho Soedjono, *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*, Bina Aksara, Jakarta, 1982, hlm. 9.

<sup>74</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hlm. 46.

- b. Persetujuan Ketenagakerjaan Kolektif (PPK) atau *Collective Labour Agreement* (CLA);
- c. Persetujuan Ketenagakerjaan Bersama (PPB); dan
- d. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Semua istilah tersebut pada hakikatnya sama, karena yang dimaksud adalah perjanjian Ketenagakerjaan sebagaimana tercantum pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954.

PKB dibuat oleh pengusaha bersama serikat pekerja/serikat buruh, yang notabene sebagai representasi pekerja/buruh di dalam perusahaan.

## **2. Ketentuan pembuatan perjanjian kerja bersama.**

Seperti lazimnya perjanjian, pembuatan PKB juga ada ketentuan-ketentuan yang harus diperhatikan. Ketentuan-ketentuan dimaksud adalah:

- a. Salah satu pihak (serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha) mengajukan pembuatan PKB secara tertulis, disertai konsep PKB.
- b. Minimal keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh 50% (lima puluh persen) dari jumlah pekerja/buruh yang ada pada saat pertama pembuatan PKB.
- c. Perundingan dimulai paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak permohonan tertulis.
- d. Pihak-pihak yang berunding adalah pengurus SP/SB dan pimpinan perusahaan yang bersangkutan, dengan membawa surat kuasa masing-masing.
- e. Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing 5 (lima) orang.
- f. Batas waktu perundingan bipartit 30 (tiga puluh) hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
- g. Selama proses perundingan masing-masing pihak:
  - 1) Dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker.
  - 2) Wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.

- h. Bila sudah 30 (tiga puluh) hari perundingan bipartit tidak menyelesaikan pembuatan PKB, salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
- i. Batas waktu pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 (tiga puluh) hari.
- j. Bila 30 (tiga puluh) hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak berhasil, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
- k. Menteri Tenaga Kerja menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan PKB maksimal 30 (tiga puluh) hari.
- l. Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, PKB sah dan resmi berlaku serta mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
- m. Setelah disepakati dan ditandatangani, PKB tersebut wajib didaftarkan kepada Depnaker.
- n. Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna PKB kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya.<sup>75</sup>

Selain itu, berdasarkan Pasal 124 ayat (1) UUKK, PKB paling sedikit memuat:

- a. hak dan kewajiban perusahaan;
- b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB; dan
- d. tanda tangan para pihak pembuat PKB.

PKB mempunyai kedudukan tertinggi dalam perusahaan. Oleh karena itu, setiap perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan PKB. Demikian pula PKB tidak boleh diganti dengan PP. PKB dapat dibuat dengan jangka waktu berlakunya paling lama 2 (dua) tahun, dan dapat diperpanjang lagi masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuatnya.

---

<sup>75</sup> Abdul Khakim II, *Op.Cit.*, hlm. 52-57.

Selain itu, sesuai dengan sifat serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, maka dalam PKB tidak diperbolehkan untuk:

- a. memuat aturan yang mewajibkan seorang pengusaha hanya boleh menerima atau menolak pekerja/buruh dari satu golongan, baik berkenaan dengan agama, golongan warga negara atau bangsa, maupun karena keyakinan politik atau anggota dari suatu perkumpulan;
- b. memuat aturan yang mewajibkan seorang pekerja/buruh hanya bekerja atau tidak boleh bekerja pada pengusaha dari satu golongan, baik berkenaan dengan agama, golongan warga negara atau bangsa, maupun karena keyakinan politik atau anggota dari suatu perkumpulan;
- c. memuat aturan yang bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.<sup>76</sup>

### **3. Perbandingan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.**

Secara politis sebenarnya keberadaan PP dimaksudkan untuk mempermudah dan mendorong pembuatan PKB disetiap perusahaan, sebagaimana diamanatkan pada Surat Edaran Dirjen Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja Nomor SE. 4/M/BW/1989. Oleh sebab itu, antara PP dan PKB terdapat beberapa persamaan dan perbedaan. Berikut perbandingan antara PP dan PKB:<sup>77</sup>

<b>NO</b>	<b>ASPEK</b>	<b>PERATURAN PERUSAHAAN (PP)</b>	<b>PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)</b>
1	Persamaan:		
	Legalitas	Disahkan oleh Depnaker (Pasal 108 huruf a UUKK)	Didaftarkan kepada Depnaker (Pasal 132 ayat (2) UUKK dan Pasal 5 ayat (2) PP Nomor 49 Tahun 1954

<sup>76</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hlm. 54-55.

<sup>77</sup> Abdul Khakim II, *Op.Cit.*, hlm. 54-55.

	Kekuatan mengikat	Mengikat pekerja dan pengusaha setelah disahkan oleh Depnaker (Pasal 5 Peraturan Menakertranskop No. Per-02/MEN/1978)	Sama mengikat, setelah ditandatangani oleh kedua pihak (Pasal 126 ayat (1) UUKK dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 1954)
	Masa berlaku	Maksimal 2 tahun (Pasal 111 ayat (3) UUKK)	Sama, maksimal 2 tahun (Pasal 123 ayat (1) UUKK)
	Biaya pembuatan	Tanggung jawab pengusaha, karena sebagai kewajiban (Pasal 109 UUKK)	Sama, menjadi tanggung jawab pengusaha (Pasal 126 ayat (3) UUKK)
2	Perbedaan:		
	Perumusan	Hanya pihak pengusaha sendiri	Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB)
	Asas kesepakatan	Tidak ada, hanya pengusaha perlu konsultasi dengan para pekerja/buruh	Ada kesepakatan, karena melalui proses perundingan sehingga kedua pihak bertanggung jawab dalam pelaksanaannya (Pasal 116 ayat (2) UUKK)
	Bila berakhir masa berlakunya	Harus diperbarui atau ditingkatkan statusnya menjadi PKB	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terus disempurnakan sesuai dengan perkembangan situasi,</li> <li>- Tidak boleh diganti menjadi PP</li> </ul>
	Perpanjangan	Tidak boleh diperpanjang, harus diperbarui	Dapat diperpanjang 1 (satu) tahun lagi, kemudian diperbarui.

## **E. Outsourcing**

*Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).<sup>78</sup> Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.

Dapat juga dikatakan bahwa *outsourcing* adalah salah satu hasil samping dari *business process reengineering* (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh satu perusahaan dalam pengelolaannya, yang bukan sekedar bersifat perbaikan. BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berbeda dengan pendekatan lama yakni *continuous improvement process* (proses peningkatan berkelanjutan). BPR dilakukan untuk memberikan respon atas perkembangan ekonomi secara global serta kemajuan teknologi yang sangat pesat, yang menimbulkan persaingan global yang sangat ketat.<sup>79</sup>

Rajagukguk,<sup>80</sup> mengatakan *outsourcing* adalah hubungan kerja di mana pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan pengarah tenaga kerja, dengan demikian hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja.

Sistem *outsourcing* termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Pada hubungan kerja ini ditemukan tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja/pekerja (penyedia), perusahaan pengguna tenaga kerja/pekerja (pengguna), dan tenaga kerja/pekerja.

---

<sup>78</sup> Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta, 2003, hlm. 3.

<sup>79</sup> Richardus Eko Indrajit, dkk., *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta, 2004, hlm. 1.

<sup>80</sup> H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co Determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002, hlm. 79.

Di bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat, yakni perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian, perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya, hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.<sup>81</sup>

Istilah *outsourcing* tidak ditemukan secara langsung dalam UUKK. Dalam Pasal 64 UUKK hanya dikatakan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Berdasarkan ketentuan pasal di atas, maka *outsourcing* atau yang disebut dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan di tempat di perusahaan lain tersebut, atau penyediaan jasa pekerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan. Yang pertama titik-beratnya terletak pada produk kebendaan, sedangkan yang kedua, lebih pada orang-perorangan yang jasanya dibutuhkan.<sup>82</sup>

Walaupun *outsourcing* merupakan hak pengusaha, namun pelaksanaan hak itu ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya dalam melakukan *outsourcing* di samping harus memenuhi sarat materiil dan formil, secara substansi tidak boleh mengurangi hak-hak normatif

---

<sup>81</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sebagai Penuntun Untuk Merencanakan-Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2007, hlm. 3.

<sup>82</sup> *Ibid.*

pekerja/buruh. Hak-hak normatif pekerja/buruh antara lain berupa:

1. Hak atas upah yang layak;
2. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti;
3. Hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi;
4. Hak atas PHK;
5. Hak untuk mogok kerja, dan sebagainya.

Jadi tegasnya pelaksanaan *outsourcing* tetap harus menjamin hak-hak normatif pekerja/buruh. Praktis pengusaha tidak boleh mengurangi upah pekerja/buruh dari ketentuan upah minimum, mengurangi hak perlindungan, menekan atau mengintimidasi kebebasan pekerja/buruh dalam menyampaikan pendapat dan berorganisasi, mengurangi PHK, menekan pekerja/buruh dalam melakukan hak mogok kerja, dan sebagainya, dengan berbagai alasan dan dalih apa pun.

Berdasarkan Pasal 64 UUKK ditegaskan bahwa *outsourcing* dilakukan dengan perjanjian kerja secara tertulis melalui dua cara, yaitu:

### **1. Perjanjian pemborongan pekerjaan.**

Untuk dapat menyerahkan pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, harus memenuhi ketentuan Pasal 65 UUKK<sup>83</sup> sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain adalah:
  - 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
  - 2) Dilakukan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
  - 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
  - 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

---

<sup>83</sup> Perlu diketahui bahwa terhadap Pasal 65 ayat (7) UUKK telah dinyatakan tidak berlaku berdasarkan Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 karena dianggap bertentangan dengan UUD NRI 1945

- b. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum.
- c. Memberikan perlindungan dan syarat-syarat kerja minimal sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Pelaksanaan hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh diatur dalam perjanjian secara tertulis.
- e. Hubungan kerja tersebut butir 4 dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu jika memenuhi persyaratan PKWT.<sup>84</sup>
- f. Jika butir a dan b tersebut di atas tidak terpenuhi, maka demi hukum hubungan kerja beralih menjadi hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan kerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

Secara yuridis pembuatan perjanjian pemborongan pekerjaan harus:

- a. Dibuat dalam bentuk tertulis, tidak boleh secara lisan (tidak tertulis).
- b. Untuk jenis atau sifat pekerjaan yang tidak memenuhi ketentuan PKWT dibuat dengan PKWTT. Jadi tidak boleh menggunakan PKWT, karena tidak memenuhi ketentuan PKWT.<sup>85</sup>

## **2. Penyediaan jasa pekerja/buruh.**

Berdasarkan ketentuan Pasal 66 UUKK diatur penyerahan pelaksanaan pekerjaan melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagai berikut:

- a. Tidak boleh mempegunakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melakukan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Artinya kegiatan perusahaan yang

---

<sup>84</sup> Persyaratan PKWT seperti yang diatur dalam Pasal 59 UUKK.

<sup>85</sup> Lebih lanjut mengenai hal ini telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

boleh di *outsourcing* kan adalah bagian-bagian operasional perusahaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan.

Kegiatan pokok (*core business*) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi adalah jelas bukan kegiatan penunjang dalam suatu perusahaan. Yang termasuk kegiatan penunjang antara lain usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi seluruh pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

b. Penyedia jasa pekerja/buruh:

1) Harus memenuhi syarat-syarat:

- a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- b) Perjanjian dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua pihak, melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu jika memenuhi persyaratan Pasal 59 UUKK dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dalam hal ini pekerja/buruh memperoleh hak (yang sama) atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya sesuai dengan yang berlaku di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh. Perlindungan tersebut minimal harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- 2) Merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

- c. Jika ketentuan butir a, b.1)a), b.1)b), b.1)d), dan b.2) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Lebih lanjut mengenai hal ini telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Jadi tegasnya status hubungan kerja dalam *outsourcing* dapat dilakukan melalui PKWTT atau PKWT jika memenuhi ketentuan Pasal 59 UUKK. Dengan demikian, dapat disimpulkan:

- a. Jika jenis dan sifat pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan penerima kerja atau pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak memenuhi ketentuan PKWT, maka hubungan kerja dilakukan melalui PKWTT.
- b. Jika jenis dan sifat pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan penerima kerja atau pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memenuhi ketentuan Pasal 59 UUKK, maka hubungan kerja dilakukan melalui PKWT.
- c. Jika ketentuan tersebut dilanggar, maka hubungan kerja beralih menjadi tanggung jawab perusahaan pemberi pekerjaan dan secara hukum tetap menjadi PKWTT atau PKWT.

### **3. Alasan-alasan dan keuntungan menggunakan *outsourcing*.**

Dari visi bisnis, banyak manfaat *outsourcing* bagi perusahaan. Terbukti melalui studi para ahli manajemen yang dilakuakn sejak tahun 1991, termasuk survey yang dilakuakn terhadap lebih dari 1200 perusahaan. *Outsourcing Institute* mengumpulkan sejumlah alasan mengapa perusahaan-perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap aktivitas-aktivitasnya dan potensi keuntungan apa saja yang diharapkan akan diperoleh. Potensi keuntungan atau alasan-alasan tersebut antara lain untuk:

- a. Meningkatkan fokus perusahaan;
- b. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia;
- c. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*;
- d. Membagi resiko;
- e. Sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan – kebutuhan lain;
- f. Memungkinkan tersedianya dana capital;
- g. Menciptakan dana segar;
- h. Mengurangi dan menegedalikan biaya operasi;
- i. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri;
- j. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.<sup>86</sup>

*Outsourcing* adalah alat strategis manajemen berjangka panjang. Apabila mendapatkan keuntungan dalam waktu yang singkat ingin lebih ditonjolkan dan diutamakan, seringkali perusahaan akan kecewa. Alasan-alasan nomor 1-5 di atas merupakan target jangka panjang dan bersifat strategis. Alasan-alasan nomor 6-10 lebih bersifat taktis atau mempengaruhi operasi dan bisnis perusahaan sehari-hari. Dari studi yang dilakukan terbukti bahwa langkah *outsourcing* dapat bermanfaat bagi suatu perusahaan secara maksimal apabila dilihat sebagai langkah strategis jangka panjang.

Pilihan *outsourcing* oleh pengusaha merupakan satu langkah untuk menerapkan spesialisasi, sehingga produk atau layanan yang diberikan menjadi lebih bermutu dan efisiensi. Dalam hal ini perusahaan hanya akan mengurus bisnis utamanya (*core business*), sedangkan bisnis pendukung diserahkan kepada pihak ketiga, karena justru pekerjaan-pekerjaan kecil banyak menyita waktu dan pikiran pengusaha. Dengan penyerahan beban tersebut maka pengusaha akan lebih fokus pada bisnis utama yang digelutinya.

Spesialisasi atau adanya fokus pada produk tertentu secara tidak langsung telah membuka peluang bagi perusahaan untuk menjadi unggul di bidangnya. Keahlian dan

---

<sup>86</sup> Richardus Eko Indrajit, dkk., *Op.Cit.*, hlm. 4.

pemahaman yang menyeluruh akan mendorong perusahaan mempunyai ketajaman dan penguasaan yang mendalam terhadap produk atau layanan yang diberikan. Salah satu alasan dilaksanakannya *outsourcing* adalah untuk membagi resiko usaha kepada pihak lainnya. Tanpa *outsourcing*, maka perusahaan harus melakukan sendiri semua investasi yang diperlukan dalam menghasilkan produk dan jasa. Sebagaimana layaknya suatu bisnis, maka semua investasi juga mempunyai resiko tertentu, sehingga jika semua dikelola sendiri maka resiko pun menjadi tanggung jawab sendiri.

Adanya *outsourcing*, diharapkan resiko investasi akan terbagi menjadi lebih kecil. Resiko tersebut bukan hanya secara financial, akan tetapi juga operasional. Dengan demikian, perusahaan akan menjadi lebih fleksibel dan lebih tahan terhadap guncangan-guncangan yang timbul dalam dunia usaha.

Pemanfaatan *outsourcing* secara tidak langsung juga telah memberikan banyak keuntungan kepada pengusaha, seperti mengurangi terjadinya investasi dana kapital pada bagian-bagian usaha yang bukan bisnis inti perusahaan. Dengan demikian, dana-dana yang dihemat tersebut bisa dimanfaatkan pada bidang-bidang lain, untuk mengembangkan bisnis utama.

Pelaksanaan *outsourcing* tidak terbatas pada mengontrakkan bisnis tertentu kepada pihak ketiga, tetapi juga disertai dengan penyerahan atau penyewaan asset yang digunakan untuk melakukan aktivitas yang di-*outsourcing*. Asset-asset tersebut seperti mobil, mesin-mesin, tenaga kerja dan lain-lain, dapat masuk ke perusahaan melalui jasa perusahaan *outsourcing*, yang secara hitungan bisnis juga mendapat keuntungan dari jasa tersebut.

Keuntungan taktis lainnya dari pemanfaatan *outsourcing* adalah dimungkinkannya pengurangan dan pengendalian biaya operasional. Pengurang biaya tersebut terjadi karena mitra *outsource* umumnya juga telah terspesialisasi dan mempunyai skala produksi yang besar. Pengurangan biaya dan pengendalian operasi demikian tidak mungkin bisa dilaksanakan oleh perusahaan dengan melakukannya sendiri, tanpa mitra kerjasama. Kalaupun perusahaan tersebut dapat melakukannya, maka diperlukan modal, pengorbanan dan biaya yang sangat besar.

Dengan demikian pemanfaatan *outsourcing* mengakibatkan perusahaan memperoleh sumber daya yang sangat diperlukan, yang tidak dimilikinya sendiri. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya yang sangat vital, namun cukup dengan satu kali penciptaan, seperti pembuatan formula sistem komputer perusahaan, sistem akuntansi, penggajian dan sebagainya. Pemanfaatan *outsourcing* mampu memecahkan berbagai persoalan yang sulit dikendalikan atau dikelola sendiri. Fungsi yang sulit dikelola atau dikendalikan tersebut misalnya yang berkaitan dengan pengurusan berbagai dokumen dalam ekspor-impor barang melalui pelabuhan, yang sangat sulit ditembus dengan cara biasa. Persoalan tersebut dapat dipecahkan dengan mengontrakkan pengurusan dokumen-dokumen tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang professional di bidangnya.

Selain keuntungan di atas, ada lima keuntungan perubahan (*transformation*) dari pemanfaatan *outsourcing*, yaitu:

a. Membawa solusi baru secara lebih cepat bagi nasabah.

Dengan kemampuan spesialisasi perusahaan *outsourcing*, maka kecepatan proses jasa maupun produk dapat tercipta. Spesialisasi dimaksud adalah spesialisasi dari sumber daya yang ada (manusia, hardware, dan software) untuk mengerjakan pekerjaan di bidangnya. Misalnya sebuah pabrik elektronik melakukan *outsourcing hot line service* dan *deliveri service* yang dimilikinya. Dengan memilih perusahaan *outsourcing* yang spesialis di bidangnya, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Penanganan keluhan nasabah menjadi lebih cepat dengan jangkauan nasabah lebih luas karena tenaga kerja yang terlatih serta peralatan *hardware* dan *software* dari perusahaan *outsourcing* yang lebih professional.
- 2) Pengiriman barang ke nasabah lebih cepat karena jaringan dari perusahaan *outsourcing* yang besar serta penjadwalan yang professional.

b. Reaksi untuk mempersingkat daur hidup produk.

Dahulu, pengukuran daur hidup produk dihitung dalam hitungan tahun, sedangkan saat ini hanya dalam bulan. Dalam studi mengenai strategi *outsourcing* tahun 1999,

ditemukan bahwa banyak perusahaan yang menghadapi pergolakan akibat singkatnya daur hidup produk ini. Apabila dilakukan secara internal, maka akan terjadi perubahan dalam sumber daya manusia dan peralatan (*hardware* dan *software*) yang dibutuhkan. Dengan melakukan *outsourcing*, masalah akibat singkatnya daur hidup produk akan hilang sebab segala sumber daya disediakan oleh perusahaan *outsourcing*.

Misalnya, suatu pabrik elektronik memproduksi radio dan jam meja. Dengan banyaknya persaingan dan kemajuan teknologi, saat ini desain radio dan jam meja selalu berubah tiap bulan. Apabila perusahaan membuat kotak dan *packaging* sendiri dengan kapasitas yang ada saat ini, maka biaya penggantian cetakan dan desain akan sangat tinggi. Untuk mendapat pasar yang luas dan biaya yang lebih murah, maka dilaksanakan *outsourcing* pembuatan kotak dan *packaging*. Perusahaan *outsourcing* dengan kapasitas produksi yang relatif tinggi bisa membuat perubahan kotak dan *packaging* dengan biaya relatif murah.

- c. Merumuskan ulang hubungan dengan penyedia dan rekan bisnis.

*Outsourcing* dapat mengubah seluruh hubungan antara penyedia dan nasabah menjadi berbeda dengan hubungan penyedia dan nasabah sekarang. Saat ini, integrasi penyedia dapat memperpendek mata rantai produksi dan menyediakan layanan tambahan yang mentransformasi pasar atau nasabah. Hubungan dengan penyedia dan rekan bisnis bukan lagi hubungan keuntungan jangka pendek, melainkan hubungan integrasi. Dengan kata lain, untuk mendapat keuntungan terus-menerus, penyedia dan rekan bisnis *outsourcing* harus membantu perusahaan agar mampu bersaing dan memperoleh keuntungan. Penyedia dan rekan bisnis perusahaan akan mempunyai hubungan yang tidak terpisahkan dari produk yang diinginkan perusahaan.

Misalnya suatu bank melakukan *outsourcing* terhadap *hot line service* dan *customer service*. Hubungan antara bank dan perusahaan *outsourcing* merupakan hubungan yang tidak terpisahkan dari produk yang diinginkan, yaitu layanan ke nasabah. Setiap kenaikan asset dan penurunan

keluhan dari nasabah bank merupakan keuntungan juga bagi perusahaan *outsourcing*. Peningkatan nasabah bank berarti peningkatan bisnis dari *outsourcing*.

d. Mengungguli pesaing.

*Outsourcing* memungkinkan perubahan dan peningkatan bisnis perusahaan secara signifikan untuk mengungguli para pesaing. Bagi beberapa jenis bisnis, *outsourcing* merupakan alat manajemen untuk mengungguli pesaing.

Misalnya secara fundamental, *amazon.com* mengubah bisnis buku eceran (*retail*) dengan filosofi yang berbeda, teknologi baru dan kader dari penyedia jasa *outsourcing*. Segalanya berubah ketika *amazon.com* berhubungan dengan penyedia jasa *outsourcing* untuk mengurus jasa *call center*, proses pesanan, pemenuhan pesanan, dan gudang buku dengan cara berbeda dengan yang sebelumnya. Kemampuan itu menyebabkan *amazon.com* mengungguli pesaing lainnya secara signifikan.

e. Masuk ke pasar-pasar baru dengan resiko kecil.

Perusahaan dengan sistem konvensional yang ada saat ini mengalami masalah untuk masuk ke pasar-pasar yang baru, dengan pengalaman terbatas di bidangnya, perusahaan sangat sulit mendapatkan respon yang positif, kesempatan, dan menang dalam persaingan. Resiko untuk dapat bersaing menjadi sangat besar. Dengan melakukan *outsourcing*, resiko menjadi lebih kecil karena pengalaman perusahaan *outsourcing*. Dengan pengalaman dan kemampuan spesifiknya, resiko atas usaha menjadi lebih kecil.

Misalnya suatu perusahaan *real estate* membuka usaha perumahan dan pertokoan pada suatu daerah baru, namun tidak punya pengalaman dengan budaya daerah dan kontak hubungan dengan calon pembeli, sehingga resiko untuk membangun rumah dan toko serta memasarkan secara langsung akan sangat besar. Untuk memperkecil resiko kerugian, perusahaan ini harus memilih alternatif dengan melakukan *outsourcing* pembangunan rumah dan toko serta pemasarannya.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> Chandra Suwondo, *Op.Cit.*, hlm. 55.

f. Manfaat bagi pemerintah dan masyarakat.

Dari sisi pemerintahan, pelaksanaan *outsourcing* memberikan manfaat untuk mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional melalui pengembangan kegiatan usaha kecil menengah dan koperasi. Secara tidak langsung, hal ini juga dapat mengurangi beban pemerintah kota dalam penyediaan fasilitas umum seperti transportasi listrik, telepon, air dan pelaksanaan ketertiban umum, karena telah diambil-alih oleh perusahaan *outsourcing*.

Masyarakat dan pekerja juga mendapat manfaat dari pelaksanaan program *outsourcing* melalui aktivitas industri di daerah, yang akan mendorong kegiatan ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat dan berkembangnya infrastruktur sosial, budaya kerja, disiplin dan peningkatan kemampuan ekonomi. Adanya industri di daerah akan mengurangi pengangguran, sehingga urbanisasi bisa dicegah.<sup>88</sup>

Manfaat lain dari program *outsourcing* bagi industri adalah, untuk mengurangi beban keterbatasan lahan bagi pengembangan perusahaan di kawasan industri. Perlu diketahui, jumlah industri bertambah setiap harinya, sedangkan lahan untuk kawasan industri jumlahnya tetap dan terbatas. Oleh karena itu penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui *outsourcing* merupakan salah satu solusi terhadap persoalan keterbatasan lahan.

Selain itu, terdapat kesederhanaan bagi pengusaha tempat pekerja dipekerjakan, yaitu perusahaan tersebut tidak perlu lagi mengurus masalah perekrutan dan pelatihan tenaga kerja. Mereka tinggal menentukan kriteria tenaga kerja yang diperlukan dan menyodorkannya kepada perusahaan *outsourcing*. Keuntungan lainnya adalah, perusahaan tersebut tidak lagi dipusingkan oleh urusan pesangon, THR, PHK dan masalah ketenagakerjaan lainnya, karena hal ini telah diambil-alih oleh perusahaan *outsourcing*.

Namun selain menghasilkan keuntungan, *outsourcing* juga membawa dampak negatif, yaitu terjadinya restrukturisasi kegiatan industri secara nasional yang akan

---

<sup>88</sup> Sehat Damanik, *Op.Cit.*, hlm. 46-47.

mengakibatkan keresahan di kalangan usaha kecil menengah. Restrukturisasi tersebut dapat mengakibatkan hilangnya kesempatan usaha kecil menengah dalam berusaha, karena semua kegiatan industri akan dipusatkan di perusahaan induk. Selain itu, mengingat salah satu tujuan *outsourcing* adalah untuk efisiensi, maka pilihan produksi massal melalui mekanisasi, yakni melalui penggunaan mesin-mesin menjadi salah satu pilihan. Akibatnya kesempatan kerja menjadi berkurang, yang tentu saja berpengaruh terhadap perkembangan ekonomi secara nasional.



## **BAB III**

### **PERLINDUNGAN TENAGA KERJA**

Dalam berbagai tulisan di bidang ketenagakerjaan sering kali dijumpai adagium berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium ini tampaknya biasa saja, seperti halnya tidak mempunyai makna, tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja/buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan bisa jalan, dan tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan.<sup>89</sup>

Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan kerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa Pasal UUKK diantaranya mengatur:

1. Pasal 4 huruf c UUKK menyebutkan salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
2. Pasal 5 UUKK menyebutkan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

---

<sup>89</sup> Lalu Husni dalam Zainal Asikin, dkk., *Op.Cit.*, hlm. 75.

3. Pasal 6 UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
4. Pasal 11 UUKK menyebutkan setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
5. Pasal 12 ayat (3) UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
6. Pasal 31 UUKK menyebutkan setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
7. Pasal 86 ayat (1) UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
8. Pasal 88 ayat (1) UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
9. Pasal 99 ayat (1) UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
10. Pasal 104 ayat (1) UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban

pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Mengenai asas pemberlakuan ketentuan ketenagakerjaan terhadap semua pekerja, di mana berdasarkan Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/Men/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas, disebutkan bahwa semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya. Memang peraturan ini sudah tidak berlaku setelah berlakunya peraturan baru, tetapi jiwanya dapat ditemukan lagi pada ketentuan:

1. Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 yang menyebutkan bahwa syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-220/Men/X/2004 yang menyebutkan bahwa setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun dasar hukum perlindungan tenaga kerja antara lain:

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
3. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan.
4. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

5. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
6. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
7. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
8. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh.
10. Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja RI dan Kepala Kepolisian RI Nomor Kep-275/Men/1989 dan Nomor Pol. 04/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift dan Kerja Istirahat, serta Pembinaan Tenaga Kerja Satuan Pengamanan (Satpam).

Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Dengan demikian perlindungan tenaga kerja mencakup:

1. Norma keselamatan kerja, yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan *heigiene* kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerjaan, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi *heigiene* kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
3. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang

diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

4. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.<sup>90</sup>

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Imam Soepomo membagi perlindungan tenaga kerja ini menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.<sup>91</sup>

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai

---

<sup>90</sup> G. Kartasapoetra dan Reince Indraningsih, *Op.Cit.*, hlm. 43-44.

<sup>91</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hlm. 77-78.

pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi.

## **A. Jenis-jenis Perlindungan Kerja**

Berdasarkan objek perlindungan tenaga kerja, UUKK mengatur perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, penyandang cacat, dan pengaturan tentang waktu kerja, mengaso, dan cuti sebagai berikut:

### **1. Perlindungan pekerja/buruh perempuan.**

Mempekerjakan perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Gunawi Kartasapoetra mengatakan masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat hal-hal sebagai berikut:

- a. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun.
- b. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari.
- c. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifatnya dan tenaganya.
- d. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.<sup>92</sup>

Apa yang dikemukakan oleh Gunawi Kartasapoetra di atas memang ada benarnya juga. Seluas-luasnya emansipasi yang dituntut oleh kaum perempuan (agar dia mempunyai kedudukan yang sama dengan pria), namun secara kodrati dia tetap seorang perempuan yang mempunyai kelemahan-kelemahan yang harus dipikirkan. Iman Soepomo,<sup>93</sup> menulis “memang ada kalanya badan wanita itu lemah, yaitu pada saat harus memenuhi kewajiban alam, misalnya pada saat hamil, melahirkan/gugur kandungan, dan bagi beberapa wanita juga pada waktu haid”.

---

<sup>92</sup> Gunawi Kartasapoetra, dalam Zaeni Asyhadie, *Ibid.*, hlm. 88.

<sup>93</sup> Iman Soepomo II, *Op. Cit.*, hlm. 550.

Semuanya itu harus menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan norma kerja bagi perempuan. Untuk itu maka, berdasarkan Pasal 76 UUKK bahwa norma kerja perempuan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. ini bahwa pengusaha yang harus bertanggung jawab atas ketentuan dilarang mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun, dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 tersebut.
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:
  - 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.<sup>94</sup>

Sebagai tindak lanjut Pasal 76 UUKK ini, telah diterbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-220/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

## **2. Perlindungan anak.**

Berdasarkan Pasal 1 angka 26 UUKK anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

Ketentuan Pasal 68 UUKK menegaskan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Namun berdasarkan Pasal 69 UUKK ketentuan Pasal 68 tersebut

---

<sup>94</sup> *Ibid.*, hlm. 88-89. Lihat Juga Abdul Khakim II, *Op.Cit.*, hlm. 62-63.

dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan:

- a. Izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c. Waktu bekerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
- d. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- h. Dalam Pasal 72 UUKK ditegaskan bila anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.

Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang. Pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan syarat:

- a. Diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
- b. Diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Anak dapat juga melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi anak agar pengembangan bakat dan minat anak yang pada umumnya muncul pada usianya tersebut tidak terhambat. Untuk itu, pengusaha yang mempekerjakan anak dalam pekerjaan yang berkaitan dengan perkembangan minat dan bakat ini, diwajibkan untuk memenuhi persyaratan:

- a. Di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
- b. Waktu kerja paling lama tiga jam sehari, dan

- c. Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

Berkaitan dengan larangan untuk mempekerjakan anak, Pasal 74 ayat (1) UUKK lebih menekankan lagi, “siapa pun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan terburuk”. Pekerjaan-pekerjaan terburuk yang dimaksud adalah:

- a. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan dan sejenisnya;
- b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, zat adiktif lainnya; dan/atau
- d. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Sedangkan jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-235/Men/2003 sebagai berikut:

- a. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, dan keselamatan anak:
  - 1) Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi dan peralatan lainnya meliputi; pekerjaan pembuatan, perakitan/pemasangan, pengoperasian, perawatan dan perbaikan:
    - a) Mesin-mesin, terdiri:
      - (1) Mesin perkakas seperti; mesin bor, mesin gerinda, mesin potong, mesin bubut, mesin skrap.
      - (2) Mesin produksi seperti; mesin rajut, mesin jahit, mesin tenun, mesin pak, mesin pengisi botol.
    - b) Pesawat, terdiri:
      - (1) Pesawat uap seperti; ketel, bejana uap.
      - (2) Pesawat cairan panas seperti; pemanas air, pemanas oli.

- (3) Pesawat pendingin, pesawat pembangkit gas karbit.
  - (4) Pesawat angkat dan angkut seperti; keran angkat, pita transport, escalator, gondola, forklit, *loader*.
  - (5) Pesawat tenaga seperti; mesin diesel, turbin, motor bakar gas, pesawat pembangkit listrik.
- c) Alat berat seperti; traktor, pemecah batu, grader, pencampur aspal, mesin pancang.
  - d) Instalasi seperti; instalasi pipa bertekanan, instalasi listrik, instalasi pemadam kebakaran, saluran listrik.
  - e) Peralatan lainnya seperti; tanur, dapur peleburan, lift, perancah.
  - f) Bejana tekan, botol baja, bejana penimbun, bejana pengangkut, dan sejenisnya.
- 2) Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya meliputi:
- a) Pekerjaan yang mengandung bahaya fisik, terdiri:
    - (1) Pekerjaan di bawah tanah, di bawah air atau dalam ruangan tertutup yang sempit dengan ventilasi yang terbatas (*confined space*), misalnya sumur, tangki.
    - (2) Pekerjaan yang dilakukan pada tempat ketinggian lebih dari 2 (dua) meter.
    - (3) Pekerjaan dengan menggunakan atau dalam lingkungan yang terdapat listrik bertegangan di atas 50 (lima puluh) volt.
    - (4) Pekerjaan yang menggunakan peralatan las listrik dan/atau gas.
    - (5) Pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan suhu dan kelembaban ekstrem atau kecepatan angin yang tinggi.
    - (6) Pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan tingkat kebisingan atau getaran melebihi nilai ambang batas (NAB).
    - (7) Pekerjaan menangani, menyimpan, mengangkut dan menggunakan bahan radioaktif.

- (8) Pekerjaan yang menghasilkan atau dalam lingkungan kerja yang terdapat bahaya radiasi mengion.
  - (9) Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang berdebu.
  - (10) Pekerjaan yang dilakukan dan dapat menimbulkan bahaya listrik, kebakaran dan/atau peledakan.
- b) Pekerjaan yang mengandung bahan kimia, terdiri:
- (1) Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang terdapat pejanan (*exposure*) bahan kimia berbahaya.
  - (2) Pekerjaan dalam menangani, menyimpan, mengangkut dan menggunakan bahan-bahan kimia yang bersifat toksit, eksplosit, mudah terbakar, mudah menyala, oksidator, korosif, iritatif, karsinogenik, mutagenic dan/atau teratogenik.
  - (3) Pekerjaan yang menggunakan asbestos.
  - (4) Pekerjaan yang menangani, menyimpan, menggunakan dan/atau mengangkut pestisida.
- c) Pekerjaan yang mengandung bahaya biologis, terdiri:
- (1) Pekerjaan yang terpajan dalam kuman, bakteri, virus, fungi, parasit dan sejenisnya, misalnya pekerjaan dalam lingkungan laboratorium klinik, penyamanan kulit, pencucian getah/karet.
  - (2) Pekerjaan di tempat pemotongan, pemrosesan dan pengepakan daging hewan.
  - (3) Pekerjaan yang dilakukan di perusahaan peternakan seperti pemerah susu, memberi makan ternak dan membersihkan kandang.
  - (4) Pekerjaan di dalam silo atau gudang penyimpanan hasil-hasil pertanian.
  - (5) Pekerjaan penangkaran binatang buas.
- 3) Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya, terdiri:

- a) Pekerjaan konstruksi bangunan, jembatan, irigasi atau jalan.
  - b) Pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan pengolahan kayu.
  - c) Pekerjaan mengangkat dan mengangkut secara manual beban di atas 12 kg untuk anak laki-laki dan di atas 10 kg untuk anak perempuan.
  - d) Pekerjaan dalam bangunan tempat kerja yang terkunci.
  - e) Pekerjaan penangkapan ikan yang dilakukan di lepas pantai atau di perairan laut dalam.
  - f) Pekerjaan yang dilakukan di daerah terisolir dan terpencil.
  - g) Pekerjaan di kapal.
  - h) Pekerjaan yang dilakukan dalam pembuangan dan pengolahan sampah atau daur ulang barang-barang bekas.
  - i) Pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18.00-06.00.
- b. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan moral anak, seperti:
- 1) Pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi.
  - 2) Pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok.

Di samping itu, berkaitan dengan pekerjaan anak ini dalam Pasal 75 UUKK dinyatakan bahwa; “Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja. Anak yang bekerja di luar hubungan kerja misalnya anak penyemir sepatu atau anak penjual koran dan sebagainya”.

Penanggulangan ini dimaksudkan untuk menghapuskan atau mengurangi anak yang bekerja di luar hubungan kerja tersebut. Upaya itu harus dilakukan secara terencana, terpadu, dan terkoordinasi dengan instansi terkait.

### **3. Perlindungan penyandang cacat.**

Berdasarkan Pasal 67 ayat (1) UUKK pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Bentuk perlindungan tersebut seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri.

### **4. Tentang waktu kerja, mengaso, dan cuti.**

Penggunaan istilah “waktu kerja”, “mengaso”, dan “waktu istirahat” adalah berdasarkan istilah yang dikemukakan oleh Iman Soepomo, sementara UUKK hanya menggunakan “waktu kerja” dan “waktu istirahat.”

Dipergunakan tiga istilah hanyalah untuk mempermudah pengertian. Berikut ini pengertian ketiga istilah tersebut.

- a. Waktu kerja adalah waktu efektif di mana pekerja/buruh hanya melaksanakan pekerjaannya.
- b. Waktu mengaso adalah waktu antara, yaitu waktu istirahat bagi pekerja/buruh setelah melakukan pekerjaan empat jam berturut-turut yang tidak termasuk waktu kerja.
- c. Waktu istirahat adalah waktu cuti, yaitu waktu di mana pekerja/buruh diperbolehkan untuk tidak masuk bekerja karena alasan-alasan tertentu yang diperbolehkan oleh undang-undang.<sup>95</sup>

#### **a. Waktu kerja dan waktu mengaso**

Waktu kerja menurut ketentuan Pasal 77 UUKK adalah:

- 1) 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 2) 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

---

<sup>95</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hlm. 89-90.

Waktu kerja tersebut di atas harus diselingi waktu mengaso paling sedikit 30 (tiga puluh menit) setelah pekerja/buruh bekerja 4 (empat) jam berturut-turut.

Ketentuan waktu kerja yang dimaksudkan di atas tidak berlaku bagi sektor-sektor usaha tertentu, seperti pengerjaan pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal laut, atau penebangan hutan.

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak, yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.

Dalam hal yang demikian, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

- 1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu;
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh untuk kerja lembur wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### **b. Waktu istirahat (cuti).**

Waktu istirahat (cuti) bagi pekerja/buruh ditetapkan hampir sama dengan waktu istirahat (cuti) pegawai negeri sipil. Bahkan dapat dikatakan lebih banyak karena pekerja/buruh mempunyai waktu istirahat (cuti) panjang dan cuti haid bagi pekerja/buruh perempuan.

Secara yuridis, waktu istirahat/cuti bagi pekerja/buruh ada 4 (empat) macam, yaitu istirahat (cuti) mingguan, istirahat (cuti) tahunan, istirahat (cuti) panjang, serta istirahat (cuti) hamil/bersalin dan haid bagi pekerja/buruh perempuan.

- 1) Istirahat (cuti) mingguan.

Istirahat mingguan ditetapkan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.

Istirahat mingguan ini sebetulnya untuk dikategorikan sebagai cuti sebab sudah merupakan kewajiban kalau dalam seminggu itu ada 6 (enam) hari kerja seperti pegawai lainnya. Oleh karena itu, istirahat mingguan ini lebih tepat kalau dimasukkan sebagai “waktu kerja”. Misalnya dengan menetapkan bahwa “waktu kerja adalah 6 (enam) atau 5 (lima) hari dalam seminggu”. Jadi, dengan sendirinya 1 (satu) atau 2 (dua) hari dalam seminggu itu akan dipergunakan untuk istirahat oleh pekerja/buruh.

## 2) Istirahat (cuti) tahunan.

Pasal 79 ayat (2) huruf c UUKK menentukan bahwa cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.

Istirahat (cuti) tahunan ini harus dimohonkan kepada pengusaha, artinya harus dengan persetujuan pengusaha. Meskipun cuti tahunan ini merupakan hak pekerja/buruh, “ketentuan harus dengan permohonan” dimaksudkan untuk mengkaji apakah pekerjaan pada saat mengajukan permohonan cuti itu sedang menumpuk atau tidak. Jika menumpuk, pengusaha dapat menunda permohonan cuti tahunan pekerja/buruh, atau malah dapat mengganti hak cuti ini dengan uang pengganti kerugian.

## 3) Istirahat (cuti) panjang.

Istirahat (cuti) panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ke 7 (tujuh) dan ke 8 (delapan) masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama, dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi untuk istirahat (cuti) tahunan dalam 2 (dua) tahun berjalan.

Selama pekerja/buruh menjalankan cuti panjang, pekerja/buruh diberikan uang kompensasi hak istirahat tahun ke 8 (delapan)  $\frac{1}{2}$  (setengah) bulan gaji.

Bagi perusahaan yang di dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja dan/atau perjanjian kerja bersama

mengatur tentang hak cuti tahunan yang lebih baik dari ketentuan ini, perusahaan yang bersangkutan tidak diperkenankan untuk mengubah ketentuannya sesuai dengan ketentuan UUKK.

Di samping istirahat (cuti) panjang, pengusaha juga diwajibkan untuk memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

#### 4) Istirahat (cuti) haid, hamil/bersalin.

Bagi pekerja/buruh perempuan yang merasa sakit sewaktu mengalami “datang bulan” harus memberitahukan kepada pengusaha, dan tidak wajib bekerja untuk hari pertama dan kedua dimasa haidnya tersebut.

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat (cuti) 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan.

Di samping itu, bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak untuk istirahat (cuti) 1,5 (satu setengah) bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Selama menjalankan istirahat/cuti tersebut di atas, pekerja/buruh tetap berhak atas upah atau gaji.<sup>96</sup>

Di samping ketentuan-ketentuan cuti tersebut di atas, Pasal 85 UUKK menentukan beberapa hal berikut.

- 1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- 2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.
- 4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

---

<sup>96</sup> *Ibid.*, hlm. 91-93.

## **B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Bahwa setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Untuk itu ditempuh dengan kebijakan penyelenggaraan upaya keselamatan dan kesehatan kerja di setiap perusahaan.

Berdasarkan Pasal 86 ayat (1) huruf a UUKK, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja dan menjadi hak dasar pekerja/buruh. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

### **1. Prinsip keselamatan dan kesehatan kerja.**

Beberapa prinsip keselamatan dan kesehatan kerja menurut:

#### **a. Pasal 86 dan Pasal 87 UUKK:**

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a) Keselamatan dan Kesehatan kerja;
  - b) Moral dan kesusilaan; dan
  - c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan.

#### **b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UUKsK):**

- 1) Pasal 7 UUKsK menyatakan pengawasan berdasarkan undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundangan.

- 2) Pasal 8 ayat (1) UUKsK, menyatakan setiap pengurus diwajibkan memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun yang akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya.
  - 3) Pasal 8 ayat (2) UUKsK menyatakan setiap pengurus diwajibkan memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur (tentang keselamatan kerja ini akan diuraikan lebih jelas pada pembahasan berikut).
- c. Berdasarkan Pasal 23 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, menyatakan kesehatan kerja meliputi peyeyanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja. Dan setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.
  - d. Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, menyatakan setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan sistem manajemen K3. Sistem manajemen tersebut wajib dilaksanakan oleh pengurus, pengusaha dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan.

## **2. Maksud dan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja.**

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja (disebut K3) dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Sedangkan tujuan upaya keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan

cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan. Pengobatan, dan rehabilitasi.

Dengan demikian eksistensi peraturan perundang-undangan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh.
- c. Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.
- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

### **3. Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja.**

Ruang lingkup keselamatan kerja adalah di segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja.

Unsur tempat kerja ada tiga, yaitu:

- a. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial.
- b. Adanya sumber bahaya.
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus-menerus maupun sewaktu-waktu.

Penanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja ialah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja/buruh.

Pengawasan atas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yaitu:

- a. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus Depnaker.

- b. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Depnaker.<sup>97</sup>

### **1. Keselamatan kerja.**

Seperti yang telah diuraikan di atas tadi, selanjutnya akan diuraikan tentang keselamatan kerja. Keselamatan kerja termasuk dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara.<sup>98</sup>

Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditekankan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi juga kepada pengusaha dan pemerintah.

- a. Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenteram sehingga pekerja/buruh akan dapat memuaskan perhatiannya pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.
- b. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.
- c. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitasnya.

---

<sup>97</sup> Abdul Khakim II, *Op.Cit.*, hlm. 103-116.

<sup>98</sup> P.K. Sumakmur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Haji Masagung, Jakarta, 1987, hlm. 1.

Dasar pembicaraan masalah keselamatan kerja ini sampai sekarang adalah Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (selanjutnya disingkat UUKsK). Namun, sebagian besar peraturan pelaksana undang-undang ini belum ada sehingga beberapa peraturan warisan Hindia Belanda masih dijadikan pedoman dalam pelaksanaan keselamatan kerja di perusahaan. Peraturan warisan Hindia Belanda itu adalah sebagai berikut:

- a. *Veiligheidsreglement*, S. 1910 No. 406 yang telah beberapa kali diubah, terakhir dengan S. 1931 No. 160 yang kemudian setelah Indonesia merdeka diberlakukan dengan Peraturan Pemerintah No. 208 Tahun 1947. Peraturan ini mengatur tentang keselamatan dan keamanan di dalam pabrik dan tempat kerja.
- b. *Soom Ordonantie*, S. 1930 No. 225, lebih dikenal dengan Peraturan Uap 1930.
- c. *Loodwit Ordonantie*, 1931 No. 509 yaitu peraturan tentang pencegahan pemakaian timah putih kering.

**a. Ruang lingkup keselamatan kerja.**

Ruang lingkup UUKsK mengatur syarat-syarat keselamatan kerja di segala tempat, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun, di udara, di mana:

- 1) Dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat, perkakas, atau instalasi yang berbahaya dan atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau perledakan;
- 2) Dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang yang dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi;
- 3) Pengerjaan bangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, perumahan, gedung/bangunan lainnya (termasuk bangunan pengairan, saluran, atau terowongan di bawah tanah) atau di mana dilakukan persiapan-persiapan untuk itu;
- 4) Pelaksanaan usaha pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengelolaan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan, dan lapangan penyehatannya;

- 5) Usaha di bidang pertambangan dan pengolahan emas, perak, logam atau biji logam lainnya, penggalian batu bara, pengeboran minyak dan gas bumi atau bahan-bahan mineral lainnya, baik di permukaan atau di dalam bumi, ataupun di lepas pantai dan dasar pertanian;
- 6) Usaha pengangkutan barang, binatang, ataupun manusia, baik di daratan, melalui terowongan, di permukaan air, di dalam air ataupun melalui darat;
- 7) Pengerjaan bongkar muat barang muatan di kapal, perahu di dermaga, di galangan (dak), stasiun, ataupun pergudangan;
- 8) Pekerjaan penyelaman, pengambilan benda, dan pekerjaan lain di dalam air;
- 9) Pekerjaan pada ketinggian di atas tanah ataupun di perairan;
- 10) Pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi, atau di bawah suhu yang rendah;
- 11) Pekerjaan dalam tangki, sumur, atau lubang dalam bangunan (cerobong);
- 12) Pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun oleh tanah, tertimbun jatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh/terjerembab, ataupun terperosok;
- 13) Pada tempat-tempat yang sedang terjadi penyebaran suhu, kelembapan, pengotoran debu, pengasapan dan perapian, penyebaran uap dan gas, gejala-gejala cuaca, dan hembusan angin, radiasi, getaran, atau lengkingan suara;
- 14) Pada tempat-tempat pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah industri;
- 15) Pada tempat-tempat dilakuakn pemancaran, penyiaran, atau penerimaan radio, radar, televisi, ataupun telepon;
- 16) Pada tempat-tempat sedang dilakukannya pendidikan, pembinaan, percobaan, riset, dan observasi dengan menggunakan alat peralatan teknik;
- 17) Pembangkitan, perubahan, pengumpulan, penyimpanan, pembagian saluran listrik, gas, minyak, maupun air;
- 18) Pemutaran film, pertunjukkan sandiwara atau tempat penyelenggaraan rekreasi lainnya yang mendayagunakan peralatan instalasi listrik atau mekanik.

Di tempat-tempat kerja ataupun pada tempat-tempat sedang dilakukannya pekerjaan seperti yang dikemukakan di atas harus diperhatikan oleh pengusaha syarat-syarat keselamatan kerja sebagaimana ditentukan oleh UUKsK.

### **b. Syarat-syarat keselamatan kerja.**

Pasal 3 UUKsK menentukan bahwa syarat-syarat keselamatan kerja yang harus diperhatikan oleh pengusaha akan diatur lebih lanjut. Namun, peraturan perundangan yang dimaksud sampai sekarang belum ada. Oleh karena itu, peraturan warisan Hindia Belanda masih dapat dijadikan pedoman syarat-syarat kerja.

Syarat-syarat keselamatan kerja yang akan diatur lebih lanjut tersebut adalah keselamatan kerja berikut.

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan. Untuk mencegah mengurangi kecelakaan, banyak sekali upaya yang dapat dilakukan oleh pengusaha. Dalam *Veiligheidsreglement* (Peraturan Keamanan Kerja), antara lain dinyatakan bahwa agar peralatan pabrik tidak atau kurang menimbulkan bahaya, maka:
  - a) Ban penggerak, rantai, dan tali yang berat harus diberikan alat penadah, jika dia putus tidak akan menimbulkan bahaya;
  - b) Mesin-mesin harus terpelihara dengan baik, mesin yang berputar harus diberikan penutup agar jangan sampai beterbangan jika kurang tahan dalam putaran yang keras;
  - c) Ban penggerak, rantai, atau tali yang dilepaskan harus tergantung, maka gantungan itu harus dibuat sedemikian rupa agar tidak menyentuh ban penggerak;
  - d) Harus tersedia alat pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K).
- 2) Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran, yang dapat dilakukan dengan menyediakan alat-alat pemadam kebakaran, memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri bagi pekerja/buruh jika terjadi kebakaran, dan memeberikan alat perlindungan lainnya untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya kebakaran.

- 3) Mencegah atau mengurangi bahaya peledakan. Peledakan biasanya sering terjadi pada perusahaan-perusahaan yang mengerjakan bahan-bahan yang mudah meledak. Oleh karena itu, pada perusahaan-perusahaan yang demikian pada setiap ruangan kerja haruslah disediakan sekurang-kurangnya satu pintu yang cepat terbuka untuk keluar. Bahan-bahan yang akan dikerjakan di ruang kerja tidak boleh melebihi jumlah yang seharusnya dikerjakan. Di samping itu, harus pula dipasang alat-alat kerja yang menjamin pemakainya akan aman dari bahaya peledakan.
- 4) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai, menyelenggarakan suhu udara yang baik, memelihara ketertiban dan kebersihan, mengamankan dan memelihara bangunan.
- 5) Mencegah agar jangan sampai terkena aliran listrik berbahaya. Hal ini dapat dilakukn dengan berbagai cara berikut.
  - a) Bagian alat listrik yang mempunyai tegangan minimal 250 volt haruslah tertutup.
  - b) Sambungan-sambungan kabel listrik harus diberikan pengaman.
  - c) Bangunan-bangunan yang di atasnya terbentang kawat listrik harus diperiksa sewaktu-waktu dan jika perlu diberikan pembungkus (isolasi) agar terhindar dari tegangan.

Syarat-syarat keselamatan kerja di atas mengandung prinsip teknis ilmiah yang menjadi kumpulan peraturan yang tersusun secara sistematis, jelas, dan praktis yang menyangkut bidang konstruksi, bahan pengolahan dan pembuatan, alat-alat perlindungan, dan lain-lain. Karena peraturan ini menyangkut hal-hal yang bersifat teknis, jenis perlindungan kerja ini sering kali disebut perlindungan teknis.

### **c. Hak dan kewajiban para pihak.**

Para pihak yang dimaksudkan di sini adalah para pihak yang terkait dalam proses produksi, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh.

- 1) Kewajiban pengusaha. Menurut UUKsK, kewajiban pengusaha adalah sebagai berikut:

- a) Memerlukan kesehatan badan, kondisi mental, dan tenaga fisik pekerja/buruh yang sudah secara berkala kepada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan yang disetujui pegawai pengawas.
  - b) Menunjuk dan menjelaskan kepada pekerja/buruh, tentang:
    - (1) Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerjanya;
    - (2) Semua pengamanan dan alat perlindungan yang diharuskan ada di tempat kerjanya;
    - (3) Alat perlindungan diri bagi pekerja/buruh yang bersangkutan;
    - (4) Cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
  - c) Secara tertulis menempatkan di tempat kerja yang dipimpinnya semua syarat keselamatan kerja diwajibkan.
  - d) Memasang di tempat kerja yang dipimpinnya semua gambar keselamatan kerja dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat yang mudah terlihat dan/atau terbaca.
  - e) Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri bagi pekerja atau pengusaha.
- 2) Kewajiban pekerja/buruh
- a) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
  - b) Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan.
  - c) Memenuhi dan menaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
  - d) Meminta kepada pengusaha agar dilaksanakn semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.<sup>99</sup>

---

<sup>99</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hlm. 94-101.

## 2. Kesehatan kerja.

Kesehatan kerja menurut Departemen Tenaga Kerja RI adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun social, sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.<sup>100</sup>

Tujuan kesehatan kerja adalah:

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produktivitas kerja.

Sumber-sumber bahaya bagi kesehatan tenaga kerja adalah:

- a. Faktor fisik, yang dapat berupa:
  - 1) suara yang terlalu bising;
  - 2) suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah;
  - 3) penerangan yang kurang memadai;
  - 4) ventilasi yang kurang memadai;
  - 5) radiasi;
  - 6) getaran mekanis;
  - 7) tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah;
  - 8) bau-bauan di tempat kerja;
  - 9) kelembaban udara.
- b. Faktor kimia, yang dapat berupa:
  - 1) gas/uap;
  - 2) cairan;
  - 3) debu-debuan;
  - 4) butiran kristal dan bentuk-bentuk lain;

---

<sup>100</sup> Abdul Khakim II, *Op.Cit.*, hlm. 65.

- 5) bahan-bahan kimia yang mempunyai sifat racun.
- c. Faktor biologis, yang dapat berupa:
- 1) bakteri virus;
  - 2) jamur, cacing dan serangga;
  - 3) tumbuh-tumbuhan dan lain-lain yang hidup/timbul dalam lingkungan tempat kerja.
- d. Faktor faal, yang dapat berupa:
- 1) sikap badan yang tidak baik pada waktu kerja;
  - 2) peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja;
  - 3) gerak yang senantiasa berdiri atau duduk;
  - 4) proses, sikap dan cara kerja yang monoton;
  - 5) beban kerja yang melampaui batas kemampuan.
- e. Faktor psikologis, yang dapat berupa:
- 1) kerja yang terpaksa/dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan;
  - 2) suasana kerja yang tidak menyenangkan;
  - 3) pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman kerja yang tidak sesuai;
  - 4) pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan.<sup>101</sup>

## **C. Perlindungan Upah**

### **1. Pengertian, prinsip dan sistem pengupahan.**

Tujuan buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapat penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya yaitu perhitungan yang layak bagi kemanusiaan. Selama ia melakukan pekerjaan, memang ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama ia melakukan pekerjaan, majikan memang wajib membayar upah itu.

---

<sup>101</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 140-142.

Sebaliknya bila buruh tidak melakukan pekerjaan, pada dasarnya ia juga tidak mendapat penghasilan, karena dalam hal tidak melakukan pekerjaan tidak ada pertimbangan yang menjadi alasannya untuk memberikan upah.

Upah buruh pada umumnya tidaklah sedemikian tingginya sehingga ia dapat menyimpan sebagian untuk membiayai kehidupannya selama atau pada waktu ia tidak menerima penghasilan karena tidak melakukan pekerjaan. Karena itu sejak permulaan, termasuk usaha terpenting dari buruh dan organisasinya adalah mendapatkan jaminan sosial, yaitu mendapat pembayaran juga pada waktu-waktu ia di luar kesalahannya, tidak melakukan pekerjaan.

Dipandang dari sudut nilainya, upah dapat dibedakan kepada upah nominal yaitu jumlah yang berupa uang, dan upah riil yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.

Bagi buruh yang penting ialah upah riil ini, karena dengan upahnya diharapkan dapat cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarga. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan upah itu disertai dengan atau disusul oleh kenaikan harga keperluan hidup, dalam arti kata seluas-luasnya. Turunnya harga barang keperluan hidup karena misalnya bertambahnya produksi barang itu, akan merupakan kenaikan upah bagi buruh walaupun jumlah uang yang ia terima dari majikan adalah sama seperti sediakala. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi buruh.

Menurut Pasal 1 angka 30 UUKK menyatakan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan,

dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarga.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Upah adalah hak pekerja/buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- b. Upah yang diterima pekerja/buruh harus dinyatakan dengan uang.
- c. Upah dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.
- d. Tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah.<sup>102</sup>

Pada prinsipnya pengupahan adalah:

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*).
- d. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- e. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.<sup>103</sup>

Dari uraian di atas, jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima

---

<sup>102</sup> Maimun, *Op.Cit.*, hlm. 43.

<sup>103</sup> Abdul Khakim II, *Op.Cit.*, hlm. 74-75.

terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah disebut dengan istilah upah minimum provinsi.

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah, sebagai berikut:

- a. Sistem upah jangka waktu. Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan, untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk bekerja diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya.

Dalam sistem ini buruh menerima upah tetap. Karena untuk waktu-waktu tertentu buruh akan menerima upah yang tertentu pula, buruh tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya, sehingga dengan demikian dapat diharapkan buruh akan bekerja dengan baik dan teliti.

Sebaliknya dalam sistem pengupahan ini, tidak ada cukup dorongan untuk bekerja secara giat, bahkan kadang-kadang hasilnya kurang dari yang layak dapat diharapkan. Karena itu sistem ini sering kali disertai dengan sistem premi. Dari buruh dimintakan untuk jangka waktu tertentu suatu hasil yang tertentu. Jika ia dapat menghasilkan lebih dari yang telah ditentukan itu, ia mendapat premi.

- b. Sistem upah potongan. Sistem upah potongan ini acapkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, di mana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan.

Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.

Manfaat sistem pengupahan ini adalah:

- 1) Buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat, karena makin banyak ia menghasilkan, makin banyak pula upah yang akan diterimanya;

- 2) Produktivitas buruh dinaikkan setinggi-tingginya;
- 3) Barang modal seperti alat dan sebagainya, digunakan secara intensif. Tetapi sebaliknya sistem ini memungkinkan keburukan sebagai berikut:
  - a) Kegiatan buruh yang berlebih-lebihan;
  - b) Buruh kurang mengindahkan tindakan untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya;
  - c) Kurang teliti dalam mengerjakan sesuatu;
  - d) Upah tidak tetap.

Untuk menampung keburukan ini, ada kalanya sistem upah potongan (*payment by result*) ini digabungkan dengan sistem upah jangka waktu menjadi sistem upah potongan dengan upah minimum.

Dalam sistem upah gabungan ini ditentukan:

- 1) Upah minimum untuk jangka waktu yang tertentu misalnya upah minimum sehari.
  - 2) Jumlah banyaknya hasil yang sedikit-dikitnya untuk pekerjaan sehari. Jika pada suatu hari buruh hanya menghasilkan jumlah yang minimum itu kurang dari minimum itu, ia akan juga hanya menerima upah minimum sehari itu. Jika ia menghasilkan lebih banyak dari minimum itu ia menerima upah menurut banyaknya hasil pekerjaan itu.
- c. Sistem upah permufakatan. Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu.
- Sistem pengupahan ini sangat mirip dengan pemborongan pekerjaan (*aanemerij, aanneming van werk*) biasa, di mana tidak terdapat hubungan kerja antara tiap pekerja itu dengan orang yang memborongkan pekerjaan (*aanbesteder*).
- d. Sistem skala upah berubah. Pada sistem skala upah berubah (*sliding scale*) ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang

harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan.

Dalam sistem ini yang menimbulkan kesulitan ialah bilamana harga barang itu turun yang dengan sendirinya akan mengakibatkan penurunan upah. Karena buruh sudah biasa menerima upah yang lebih tinggi, maka penurunan upah akan menimbulkan perselisihan.

Upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik turunnya upah ini mempengaruhi nilai riil dari upah.

- e. Sistem pembagian keuntungan. Di samping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan mendapat keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.

Sistem pembagian keuntungan ini pada umumnya tidak disukai oleh pihak majikan dengan alasan bahwa keuntungan itu adalah pembayaran bagi resiko yang menjadi tanggungan majikan. Buruh tidak ikut menanggung bila perusahaan menderita rugi.

Karena itu majikan pada umumnya lebih condong pada *system copartnership*, di mana buruh dengan jalan menabung diberi kesempatan menjadi pesero dalam perusahaan. Di pembagian keuntungan sebagai pesero perusahaan.<sup>104</sup>

## **2. Komponen upah.**

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

- a. Termasuk komponen upah adalah:

---

<sup>104</sup> F. Zweig :*Planning in een vrije Maatschappij*, Utrecht, 1949, hlm. 128. dan *Payment by Result*, International Labour Office, Geneva, 1953, hlm. 54.

- 1) Upah pokok, merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- 2) Tunjangan tetap, suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah.
- 3) Tunjangan tidak tetap, suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

b. Tidak termasuk komponen upah:

- 1) Fasilitas, kenikmatan dalam bentuk nyata/natural karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jeput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya.
- 2) Bonus, pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
- 3) Tunjangan hari raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.

### **3. Upah minimum.**

Pemerintah, dalam hal ini adalah gubernur, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dengan peraturan pemerintah.<sup>105</sup>

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, menyatakan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak, yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat dunia usaha.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/MEN/2000 jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi:

- a. Upah minimum provinsi (UMP) berlaku diseluruh kabupaten/kota dalam 1 (satu) wilayah provinsi.
- b. Upah minimum kabupaten/kota (UKM) berlaku dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota.

Di samping itu, upah minimum berdasarkan Kelompok Lapangan Usaha Indonesia (KLUI) disebut upah minimum sektoral, yang terbagi menjadi upah minimum sektoral provinsi (UMSP) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK).

Sejalan dengan kewenangan otonomi daerah mekanisme penetapan upah minimum juga mengalami perubahan secara signifikan, yang ditetapkan oleh gubernur, dengan kategori:

- a. UMP/UMK berdasarkan usulan Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah, melalui Kanwil Depnaker setempat.

---

<sup>105</sup> Lebih lanjut lihat Pasal 97 UUKK.

- b. UMSP/UMSK atas kesepakatan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Berdasarkan Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999, penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan:

- a. Kebutuhan hidup minimum;
- b. Indeks harga konsumen;
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja; dan
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/MEN/2000, dalam pelaksanaan upah minimum perlu memperhatikan beberapa hal:

- a. UMSP dan UMSK minimal 5% (lima persen) lebih besar dari UMP dan UMK.
- b. Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMP/UMK atau UMSP/UMSK.
- c. Upah minimum berlaku untuk semua status pekerja, baik tetap, tidak tetap maupun percobaan.
- d. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- e. Peninjauan besarnya upah bagi pekerja di atas masa kerja 1 (satu) tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha.
- f. Bagi pekerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan 1 (satu) bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan minimal upah minimum di perusahaan yang bersangkutan.
- g. Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah yang telah diberikan lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku.

h. Bagi pengusaha yang melanggar Pasal 7, Pasal 13 dan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 dikenakan sanksi:

- 1) Pidana kurungan maksimal 3 (tiga) bulan atau denda maksimal Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah).
- 2) Membayar upah pekerja sesuai dengan putusan hakim.

Selain itu, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan sanksi atas kejahatan bagi pengusaha yang membayar upah di bawah dari upah minimum adalah sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).<sup>106</sup>

Akan tetapi bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan, yang tata caranya diatur dengan keputusan Menaker. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

#### **4. Upah kerja lembur.**

Berdasarkan Surat Edaran Dirjen Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja Nomor SE-02/M/BW/1987, menyatakan upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja (7/tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu, atau pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar yang telah ditetapkan pemerintah.<sup>107</sup>

---

<sup>106</sup> Lebih lanjut lihat Pasal 185 UUKK.

<sup>107</sup> Lihat juga Pasal 77 UUKK.

Apabila ada pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi ketentuan waktu kerja tersebut, maka kelebihan waktu tersebut disebut sebagai waktu kerja lembur, maka pekerja berhak menerima upah lembur. Akan tetapi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi ketentuan waktu kerja (kerja lembur) harus memenuhi syarat-syarat:

- a. Ada persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam per hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu.<sup>108</sup>

Kendatipun demikian, menurut ketentuan yang berlaku terdapat pembatasan atau pengaturan khusus terhadap pekerja/buruh tertentu yang tidak berhak atas upah lembur. Mereka itu tergolong pekerja staf, yakni pekerja yang tercantum dalam struktur organisasi perusahaan yang menjabat suatu jabatan yang memiliki kewajiban, tanggung jawab dan wewenang untuk membantu memikirkan dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan dalam usaha mencapai dan melancarkan kemajuan perusahaan. Adapun kriteria pekerja staf yang tidak berhak upah lembur ialah mereka:

- a. yang menduduki jabatan struktural dalam organisasi perusahaan;
- b. yang memiliki kewajiban, tanggung jawab dan wewenang terhadap kebijakan perusahaan;
- c. yang mendapat upah yang lebih besar dari pada pekerja lainnya; dan
- d. yang mendapatkan fasilitas yang lebih baik dari pada pekerja lainnya.<sup>109</sup>

---

<sup>108</sup> Apabila pengusaha dalam mempekerjakan buruh (untuk lembur) melebihi ketentuan waktu kerja lembur yang telah ditetapkan tersebut, maka perbuatan itu merupakan tindak pidana pelanggaran dan pengusaha yang melanggarnya dapat diancam sanksi denda paling sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

<sup>109</sup> Abdul Khakim II, *Op.Cit.*, hlm. 78.

Perhitungan upah kerja lembur menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-72/MEN/84 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur adalah; melihat ketentuan komponen-komponen upah sebagai dasar perhitungan upah lembur, yakni sebagai berikut:

- a. Upah pokok.
- b. Tunjangan jabatan.
- c. Tunjangan kemahalan.
- d. Nilai pemberian catu untuk karyawan sendiri.

Jumlah nilai komponen yang dipergunakan sebagai dasar perhitungan upah lembur tidak boleh kurang dari 75 % (tujuh puluh lima persen) dari jumlah keseluruhan upah yang dibayarkan di dalam satuan waktu yang sama.

Cara perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut.

- a. Upah lembur pada hari biasa:
  - 1) Jam kerja pertama dibayar 1 ½ (satu setengah) kali upah sejam.
  - 2) Jam kerja lembur berikutnya (kedua dan selanjutnya), harus dibayar sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Upah lembur pada hari istirahat minggu dan atau hari raya resmi:
  - 1) Jam kerja lembur dalam batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam bila hari libur tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dibayar sedikit-dikitnya 2 (dua) kali upah sejam.
  - 2) Jam kerja lembur pertama selebih dari 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam bila hari libur tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dibayar sedikit-dikitnya 3 (tiga) kali upah sejam.
  - 3) Jam kerja lembur kedua selebih dari 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam bila hari libur tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dibayar sedikit-dikitnya 4 (empat) kali upah sejam.

Perhitungan upah sejam untuk perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut:

- a. Upah sejam bagi pekerja bulanan:  $1/173$  upah sebulan;
- b. Upah sejam bagi pekerja harian:  $3/20$  upah sehari;
- c. Upah sejam bagi pekerja borongan atau satuan:  $1/7$  rata-rata hasil kerja sehari.

## **5. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.**

Menurut Pasal 93 UUKK menganut azas “tidak bekerja tidak dibayar” (*no work no pay*), yaitu bila buruh tidak bekerja maka upah tidak dibayar, dan hal ini berlaku untuk semua pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan, kecuali jika pekerja tidak bekerja bukan karena kesalahannya. Artinya menyimpang dari asas *no work no pay*, dalam hal-hal tertentu pengusaha tetap wajib membayar upah jika pekerja/buruh tidak masuk kerja karena sebab-sebab tertentu (halangan) sebagaimana telah diatur dalam undang-undang. Halangan tersebut adalah:

- a. Apabila pekerja/buruh sakit (dan bukan karena kecelakaan kerja) sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, namun harus dibuktikan dengan surat keterangan dokter. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit adalah sebagai berikut:
  - 1) untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus perseratus) dari upah;
  - 2) untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
  - 3) untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh perseratus) dari upah;
  - 4) untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Dalam hal pekerja sakit karena kecelakaan kerja atau karena akibat pekerjaan, maka hal ini menjadi tanggung jawab penyelenggara program jamsostek.

- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya, sehingga tidak dapat melakukan

- pekerjaan (dengan ketentuan harus memberitahukan kepada pengusaha).
- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia. Upah yang dibayarkan adalah sebagai berikut.
- 1) pekerja menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
  - 2) menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - 3) mengkhitankan anaknya, dibayar selama 2 (dua) hari;
  - 4) membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - 5) isteri melahirkan atau keguguran, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - 6) suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari, dan
  - 7) anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar selama 1 (satu) hari.
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara, tetapi tidak melebihi 1 (satu) tahun, upahnya tetap harus dibayar pengusaha. Apabila dalam menjalankan kewajiban negara ini pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang lebih besar atau sama dengan upah yang biasa diterima, maka pengusaha tidak diwajibkan membayar upah. Bila penghasilan yang diterima pekerja/buruh dalam menjalankan kewajiban negara tersebut lebih kecil dari upah yang biasa diterima maka pengusaha wajib membayar kekurangannya.
- e. Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, untuk yang pertama kali selaama tidak lebih dari 3 (tiga) bulan. Apabila lebih dari 3 (tiga) bulan, terhadap kelebihan dari waktu tersebut pengusaha tidak berkewajiban membayar upah, demikian

pula apabila ibadah tersebut dijalankan untuk yang lebih dari 1 (satu) kali.

- f. Pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja/buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Halangan yang dialami pengusaha ini bukan karena (tidak termasuk) keadaan memaksa (*force majeure*), seperti hancur dan musnahnya perusahaan beserta peralatan karena bencana alam, kebakaran atau perang. Sehingga apabila halangan tersebut berupa kebakaran pada bagian tertentu saja dan perusahaan masih bisa berfungsi maka bila pekerja/buruh diperintahkan untuk tidak masuk kerja, pengusaha tetap wajib membayar upah.
- g. Pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan karena pekerja/buruh:
  - 1) melaksanakan hak istirahat mingguan atau cuti;
  - 2) melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha;
  - 3) melaksanakan tugas pendidikan dan latihan dari perusahaan.

Pengaturan pelaksanaan ketentuan tidak masuk kerja tetapi tetap menerima upah, harus ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal pengusaha tidak membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak bekerja bukan karena kesalahannya, seperti disebutkan di atas, maka pengusaha dapat dikenakan sanksi atas pelanggaran tidak membayar upah pekerja tersebut, berupa sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).<sup>110</sup>

Berdasarkan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 jo Pasal 95 ayat (2) UUKK, bahwa upah harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja secara tepat waktu

---

<sup>110</sup> Lihat Pasal 186 UUKK.

sesuai kesepakatan. Namun, apabila pengusaha terlambat membayar upah, maka pengusaha wajib membayar denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Dan berdasarkan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Pengganti Upah, pengusaha diwajibkan memberikan tambahan upah kepada pekerja/buruh sebesar:

- a. 5% (lima persen) per hari keterlambatan, untuk hari keempat sampai hari kedelapan.
- b. 1% (satu persen) per hari keterlambatan, untuk hari kesembilan dan seterusnya. Dengan catatan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah keseluruhan yang seharusnya diterima oleh pekerja.<sup>111</sup>

Selain upah, berdasarkan Pasal 156 UUKK, pekerja/buruh mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Uang pesangon dihitung sejak masa kerja:

- a. Kurang dari 1 (satu) tahun, besar pesangon 1 (satu) bulan upah.
- b. 1 (satu) tahun sampai kurang dari 2 (dua) tahun, besar pesangon 2 (dua) bulan upah.
- c. 2 (dua) tahun sampai kurang dari 3 (tiga) tahun, besar pesangon 3 (tiga) bulan upah.
- d. 3 (tiga) tahun sampai kurang dari 4 (empat) tahun, besar pesangon 4 (empat) bulan upah.
- e. 4 (empat) tahun sampai kurang dari 5 (lima) tahun, besar pesangon 5 (lima) bulan upah.
- f. 5 (lima) tahun sampai kurang dari 6 (enam) tahun, besar pesangon 6 (enam) bulan upah.
- g. 6 (enam) tahun sampai kurang dari 7 (tujuh) tahun, besar pesangon 7 (tujuh) bulan upah.

---

<sup>111</sup> Lihat Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hlm. 74-81. Lihat juga Maimun, *Op.Cit.*, hlm. 42-61. Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 1432-151. Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 115-127. TIM PMK HKBP Jakarta, (Ed) Endang Rokhani, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-hak Buruh*, Yayasan Komunikasi masyarakat Persekutuan Gereja-gereja di Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 1-13.

- h. 7 (tujuh) tahun sampai kurang dari 8 (delapan) tahun, besar pesangon 8 (delapan) bulan upah.
- i. 8 (delapan) tahun atau lebih, besar pesangon 9 (sembilan) bulan upah.

Sedangkan uang penghargaan masa kerja dihitung sejak:

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

#### **D. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI)**

Warga negara sebagai subjek hukum memiliki hak untuk memilih pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri. Pekerja Indonesia yang bekerja dan mendapatkan upah diluar negeri disebut Pekerja Migran Indonesia selanjutnya disebut PMI yang dahulu dikenal dengan sebutan Tenaga kerja Indonesia (TKI). Istilah tenaga kerja Migran sudah didefinisikan dalam Pasal 11 ayat (1) Konvensi Migrasi Tenaga Kerja (edisi revisi) 1949 dan didefinisikan juga dalam pasal 11 ayat (1) Bagian II dari konvensi pekerja migrant (ketentuan tambahan) 1975. Istilah pekerja migrant tersebut berubah seiring dengan kebutuhan perkembangan globalisasi imigrasi pekerja. Pasal 2 ayat (1) Konvensi Pekerja Migran

tahun 1990 mendefinisikan pekerja migrant sebagai seseorang yang akan, tengah atau telah melakukan pekerjaan yang dibayar dalam suatu Negara dimana ia bukan menjadi warga negara. Definisi dalam Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 mengindikasikan bahwa migran tidak mengacu pada pengungsi.<sup>112</sup>

Pada kenyataannya, PMI rentan terkena kasus hukum. Mereka kerap mengalami Penganiayaan, pelecehan seksual, hingga terpapar ancaman penghilangan nyawa. Hak-hak mereka pun terkadang tak terpenuhi, seperti gaji yang tak sesuai atau bahkan tak dibayarkan atau penahanan paspor. masih ingatkah kasus Tuti Tursilawati yang dihukum mati oleh pemerinta Arab Saudi karena dituding membunuh majikannya pada 2011. Atau Daryanti yang saat ini masih diproses hukum oleh pengadilan Singapura kerana membunuh majikannya pada tahun 2016. Kedua peristiwa itu merupakan contoh kasus hukum yang kerap menimpa pahlawan devisa Indonesia.

Direktur Eksekutif Migran Care, Wahyu Susilo mengatakan hingga kini ada 14 pekerja migran di Arab Saudi dan 112 di Malaysia yang menghadapi proses hukum. Menurutnya penanganan dan pendampingan terhadap PMI yang terkena permasalahan sangatlah kurang.<sup>113</sup>

Data Penempatan PMI Periode Tahun 2020 (April) sejumlah 2.347 orang terdiri dari 632 orang PMI Formal dan 1.715 orang PMI Informal. Dari jenis kelamin komposisinya 2.159 Perempuan dan 188 Laki-laki. Laporan pengaduan PMI melalui Call/Crisis Centre memuat data berdasarkan Media pengaduan, Status pengaduan PMI dan Jenis masalah, Provinsi dan Kabupaten/Kota, Negara Penempatan. Rekapitulasi data PMI meninggal memuat jumlah PMI meninggal berdasarkan Negara Kawasan Asia Pasifik dan Amerika serta Timur Tengah tahun 2020 (April). Data pengaduan pelayanan PMI melalui

---

<sup>112</sup> Dasar-Dasar Hukum perburuhan, Zainal Asikin (ed), PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 2.

<sup>113</sup> Yanita Petriella, *Apakah Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Sudah Memadai?*, <http://www.bisnis.com>, diakses tanggal 27 Mei 2019.

Crisis Center sejumlah 195 kasus, data kedatangan PMI melalui SimKim april 2020 sejumlah 668 kasus.<sup>114</sup>

PMI yang menghadapi persoalan hukum bersifat multidemensi, tidak hanya dibahas dalam bidang keilmuan tetapi juga dipandang dari sudut pandang Hak Asasi manusia. Dikarenakan setiap kasus memiliki perspektif hukum yang berbeda, baik dilihat dari ketenagakerjaan, Hak asasi manusia serta hak perempuan dan yang tidak kalah pentingnya dari sudut pandang hukum Internasional sehingga dapat memaksimalkan perlindungan terhadap PMI.

Persoalan PMI bukan hanya banyaknya PMI yang tersandung kasus hukum di negara tempatnya bekerja, tetapi juga masalah di dalam negeri, dari proses perekrutan sampai dengan pengiriman dan juga apa yang menjadi alasan mengapa mereka mau bekerja di luar negeri. Hal ini menjadi catatan penting bagi pemerintah, ibarat pepatah hujan emas di negeri orang, lebih baik hujan batu di negeri sendiri.

Pemerintah lantas berkilah bahwa mereka telah berusaha untuk membuka lapangan kerja seluas-luasnya, dengan cara menerapkan sistem kerja kontrak dan membuka keran investasi selebar mungkin. Tapi, sesungguhnya hal ini tidak akan mengatasi persoalan. Kerena pekerja migran yang bekerja diluar negeri bukan sekedar karena kurangnya lapangan pekerjaan di sisni, melainkan karena kurangnya lapangan pekerjaan yang memberi upah layak.

Tahun 2017 pemerintah Indonesia telah mensyahkan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia selanjutnya disebut UUPPMI. Dalam UUPPMI disebutkan bahwa penempatan PMI merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenagakerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenagakerja yang sesuai dengan kepentingan nasional. UU ini juga mengamanatkan

---

<sup>114</sup> [https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data\\_262020\\_Laporan\\_Pengolahan\\_Data\\_BNP2TKI\\_APRIL\\_fix.pdf](https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_262020_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_APRIL_fix.pdf) diakses tanggal 1 Juli 2020.

pelaksanaan penempatan PMI melibatkan pemerintah dan pihak swasta.

### **1. Persyaratan Pekerja Migran Indonesia**

Untuk dapat bekerja keluar negeri calon PMI harus memenuhi persyaratan yang diatur dalam UU PPMI Pasal 5. Adapun persyaratan yang diatur adalah :

- a) berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b) memiliki kompetensi;
- c) sehat jasmani dan rohani;
- d) terdaftar dan memiliki nomor kepersertaan Jaminan Sosial; dan
- e) memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Pasal 13 juga mengatur tentang dokumen yang harus dilengkapi oleh calon PMI. Adapun dokumen yang harus dilengkapi oleh calon PMI adalah :

- a) surat keterangan status perkawinan, bagi yang sudah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b) surat keterangan izin suami/istri, izin orang tua atau wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c) sertifikat kompetensi kerja;
- d) surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e) paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
- f) Visa kerja;
- g) Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- h) Perjanjian kerja;

### **2. Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia**

Sebelum menjadi pekerja migran, calon Pekerja Migran Indonesia harus mengetahui apa saja yang menjadi hak dan kewajiban, hal ini sangatlah penting agar calon pekerja migran dapat melaksanakan kewajibannya sebagai tenaga kerja migran dan mendapatkan haknya sebagai tenaga kerja migran. Adapun yang menjadi hak calon pekerja migran diatur pada Pasal 6 ayat (1) UUPPMI .

- a) Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b) Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c) Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
- d) Memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja selama bekerja, dan setelah bekerja;
- e) Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
- f) Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- g) Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
- h) Memperoleh penjelasan mengenai hak & kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- i) Memperoleh akses berkomunikasi;
- j) Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- k) Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- l) Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal;
- m) Memperoleh dokumen & Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Berdasarkan Pasal 6 ayat (2) UUPPMI menyatakan setiap calon pekerja migran diwajibkan untuk :

- a) menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
- b) menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- c) menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
- d) melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

### **3. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

#### **a. Perlindungan Sebelum Bekerja**

Penguatan peran negara baik di tingkat pusat dan daerah menunjukkan komitmen negara untuk memberikan perlindungan kepada PMI dan penghormatan hak asasi manusia. Dengan peran negara yang besar akan meminimalisasi tindakan eksploitatif yang selama ini dilakukan oleh pihak swasta untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Untuk itu UUPPMI mengatur tentang perlindungan terhadap PMI sebelum bekerja, selama bekerja dan sesudah bekerja diluar negeri. Menurut Pasal 8 ayat(1) UUPPMI mengatur tentang perlindungan PMI sebelum bekerja meliputi :

- a) perlindungan administratif; dan
- b) perlindungan teknis.

Pelindungan administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a paling sedikit meliputi:

- a) kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan
- b) penetapan kondisi dan syarat kerja.

Pelindungan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit meliputi:

- a) pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
- b) peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c) Jaminan Sosial;

- d) fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
- e) penguatan peran pegawai fungsional pengantarkerja;
- f) pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
- g) pembinaan dan pengawasan.

#### **b. Perlindungan Selama Bekerja**

Berdasarkan Passal 21 ayat (1) UUPPMI mengatur tentang perlindungan PMI selama bekerja diluar negeri yang meliputi:

- a) pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;
- b) pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;
- c) fasilitas pemenuhan hak pekerja Migran Indonesia;
- d) fasilitas penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
- e) pemberian layanan jasa konsuleran;
- f) pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitas jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan pemerintah Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat;
- g) pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia dan;
- h) fasilitas repatriasi

Perlindungan selama bekerja di luar negeri tidak serta merta mengambil alih tanggungjawab pidana atau perdata PMI, sanksi pidana dan perdata tetap menyesuaikan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum kebiasaan internasional, hal ini sesuai dengan amanat Pasal 21 ayat (2) UUPPMI.

Untuk meningkatkan hubungan dua negara (*bilateral*) dibidang ketenagakerjaan dan perlindungan PMI di luar negeri pemerintah pusat menetapkan jabatan atase ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tertentu. Penugasan atase ketenagakerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan ketetapan perundang-undangan. Pejabat

yang ditunjuk sebagai atase ketenagakerjaan harus memiliki kompetensi ketenagakerjaan dan status diplomatik.<sup>115</sup>

### **c. Perlindungan setelah Bekerja**

Kembalinya PMI ke tanah air bukan berarti negara tidak bertanggungjawab terhadap nasib mereka. Kepulangan PMI juga terkadang membawa masalah, baik masalah hak dan kewajiban PMI di negara dimana mereka bekerja ataupun dengan perusahaan penyalur. Pasal 24 ayat (1) UUPPMI menyatakan sesuai pasal 7 huruf c meliputi :

- a) fasilitas kepulangan sampai daerah asal;
- b) penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
- c) fasilitas pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
- d) rehabilitas sosial dan reintegrasi sosial; dan
- e) Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Perlindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pemerintah pusat dan daerah. Perusahaan penempatan PMI wajib melaporkan data kepulangan dan data perpanjangan Perjanjian kerja PMI kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan. Perwakilan Republik Indonesia wajib melakukan verifikasi atas laporan. Perusahaan penempatan PMI yang tidak melaporkan kepulangan atau data perpanjangan perjanjian kerja PMI kepada perwakilan Republik Indonesia dinegara tujuan penempatan dapat dikenakan sanksi administratif.<sup>116</sup>

### **d. Jaminan Sosial Pekerja Migran**

Tanggal 10 Desember 2018 Kemanaker RI resmi mencabut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia digantikan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 18 tahun 2018 Tentang Jaminan Pekerja Migran Indonesia. Permenaker ini untuk melaksanakan Pasal 29 ayat (5) UUPPMI.

---

<sup>115</sup> Lihat Pasal 22 UUPPMI

<sup>116</sup> Lihat Pasal 25 UUPPMI

Untuk melindungi PMI, pemerintah Pusat menyelenggarakan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya. Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial bagi PMI dan keluarganya merupakan bagian dari sistem Jaminan Sosial Nasional. Penyelenggaran Jaminan Sosial Sebagaimana dimaksud dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.<sup>117</sup> Ketentuan lebih lanjut diatur secara khusus dengan Peraturan Menteri.

#### e. Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Tidak lama setelah UUPPMI diundangkan maka banyak hal juga ikut berubah. Salah satunya adalah nama Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) menjadi Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Pelaksana penempatan PMI keluar negeri dilaksanakan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) atau Perusahaan yang menempatkan PMI untuk kepentingan perusahaan sendiri, dalam kenyataannya perusahaan yang mengirim PMI sering melakukan yang dilarang oleh peraturan. Perusahaan yang akan menjadi perusahaan penempatan PMI wajib mendapatkan izin tertulis yang berupa Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat SIP3MI. Selanjutnya pelaksanaan penempatan PMI diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

UUPPMI telah menetapkan tanggungjawab pemerintah pusat dan daerah, tugas dan tanggungjawab pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota dalam pengawasan sebelum dan sesudah bekerja di luar negeri. Pelaksanaan tanggungjawab sampai pada pemerintah desa. Tugas pemerinta desa melakukan sosialisasi,informasi dan pemermintaan pekerja kepada masyarakat,menerima dan memberikan informasi adanya permintaan dari instansi pemerintah bidang ketenagakerjaan,memberikan pelayanan persyaratan administrasi pada calon PMI.<sup>118</sup>

---

<sup>117</sup> Lihat Pasal 29 UUPPMI

<sup>118</sup> Lihat Pasal 11 UUPPMI



## **BAB IV**

### **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Dalam kehidupan sehari-hari bagi para pekerja/buruh dan pengusaha, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pengakhiran hubungan kerja merupakan hal yang pasti terjadi. PHK ini dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya, dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, atau karena meninggalnya pekerja/buruh, atau karena sebab lainnya.

Bagi pekerja/buruh PHK berdampak langsung pada jaminan pendapatan (*income security*) bagi diri dan keluarganya, sedang bagi pengusaha PHK berarti kehilangan pekerja/buruh yang selama ini telah dididik dan memahami prosedur kerja di perusahaannya. Oleh karena itu, para pihak baik itu pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah harus berusaha untuk menghindari terjadinya PHK.

Ketentuan mengenai PHK yang diatur dalam UUKK berlaku untuk semua PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

#### **A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Maimun mengatakan PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Setelah hubungan kerja berakhir pekerja/buruh tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha

dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja/buruh tersebut.<sup>119</sup>

Menurut Halim,<sup>120</sup> bahwa PHK adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu. Sedangkan menurut Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15A/MEN/1994, PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah dan Panitia Pusat.

Pengertian di atas memiliki latar belakang berbeda. Pengertian pertama lebih bersifat umum, karena pada kenyataannya tindakan PHK tidak hanya timbul karena prakarsa pengusaha, tetapi oleh sebab-sebab lain dan tidak harus ijin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Daerah (P4D). Untuk pengertian kedua bersifat khusus, dimana tindakan PHK dilakukan oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran atau kesalahan, sehingga harus ijin (permohonan penetapan) terlebih dahulu kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Daerah (P4D)/Panitia Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Pusat (P4P) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Berdasarkan Pasal 2 angka 25 UUKK, disebutkan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pengertian ini sangat tepat, karena sudah mencakup perbedaan pengertian di atas.

## **B. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

PHK secara teoritis terbagi dalam 4 (empat) macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha, PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh, sehingga menimbulkan permasalahan. Di samping perlunya

---

<sup>119</sup> Maimun, *Op.Cit.*, hlm. 71.

<sup>120</sup> A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 136.

perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang-wenang.

### 1. **Pemutusan hubungan kerja demi hukum.**

PHK demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603.e KUH Perdata menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.

Berdasarkan ketentuan ini PHK demi hukum dalam praktek dan secara yuridis disebabkan oleh:

#### a. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Sebagaimana telah diuraikan dalam pembahasan tentang perjanjian kerja. PKWT berakhir setelah selesainya jangka waktu atau tercapainya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Untuk PHK jenis ini masing-masing pihak bersifat pasif, dalam arti tidak perlu melakukan usaha-usaha tertentu untuk melakukan PHK seperti memohon penetapan PHK ke sidang PPHI. Pengusaha tidak wajib memberitahukan berakhirnya jangka waktu hubungan kerja dalam tenggang waktu tertentu, kecuali bila:

- 1) telah diperjanjikan secara tertulis atau telah diatur dalam PP atau PKB;
- 2) menurut peraturan perundang-undangan atau kebiasaan, mengharuskan pengusaha untuk melakukan pemberitahuan sebelumnya dalam tenggang waktu tertentu.

Guna menghindari hal-hal tertentu yang tidak diinginkan, akan lebih baik jika pengusaha memberitahukan sebelumnya kepada pekerja/buruh tentang saat berakhirnya hubungan kerja. Demikian pula jika tidak diberi pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, hendaknya dicantumkan dalam perjanjian kerja untuk menghindari perselisihan yang mungkin timbul dikemudian hari.<sup>121</sup>

---

<sup>121</sup> Maimun, *Op.Cit.*, hlm. 73.

b. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak memperoleh uang penggantian hak. Sementara itu, bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak, juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam PK, PP, atau PKB.

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat:

- 1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- 2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- 3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

PHK dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

c. Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Dalam hal yang demikian, pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan yang telah diuraikan di atas. Sebaliknya, jika karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali dari yang diuraikan di atas.

d. Perusahaan tutup.

Karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun sehingga perusahaan terpaksa harus ditutup, atau keadaan memaksa (*force majeure*), pengusaha dapat melakukan PHK dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali.

Kerugian perusahaan harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

e. Karena rasionalisasi.

Pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan bermaksud hendak melakukan efisiensi. Untuk itu, kepada pekerja/buruh yang di PHK berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali dari yang ditentukan.

Dalam hal rasionalisasi ini, pekerja/buruh yang akan di PHK, harus diperhatikan:

- 1) masa kerjanya;
- 2) loyalitasnya; dan
- 3) jumlah tanggungan keluarganya.

f. Perusahaan pailit.

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali.

g. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Menurut Pasal 61 ayat (1) huruf a UUKK, perjanjian kerja berakhir bila pekerja/buruh meninggal dunia. Hal ini wajar karena hubungan kerja bersifat sangat pribadi dalam arti melekat pada pribadi pekerja/buruh dan tidak dapat diwariskan. Sebaliknya hubungan kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.

Ahli waris pekerja/buruh yang meninggal dunia berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan. Apabila dalam PK, PP, dan PKB diatur ketentuan yang lebih baik dari ketentuan tersebut maka ahli waris pekerja/buruh berhak atas ketentuan yang lebih baik tersebut.

h. PHK karena pensiun.

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun

yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan di atas.

Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha. Untuk lebih jelasnya lihat Pasal 167 ayat (3) UUKK.

Misalnya uang pesangon yang seharusnya diterima pekerja/buruh adalah Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah), dan besarnya jaminan pensiun menurut program pensiun adalah Rp. 6.000.000,- (enam juta rupiah), serta dalam pengaturan program pensiun tersebut telah ditetapkan premi yang ditanggung oleh pengusaha 60% (enam puluh per seratus), dan oleh pekerja/buruh 40% (empat puluh per seratus), maka:

- 1) Perhitungan hasil dari premi yang sudah dibayar oleh pengusaha adalah sebesar  $60\% \times \text{Rp. } 6.000.000 = \text{Rp. } 3.600.000,-$
- 2) Besarnya santunan yang preminya dibayar oleh pekerja/buruh adalah  $40\% \times \text{Rp. } 6.000.000 = \text{Rp. } 2.400.000,-$
- 3) Jadi, kekurangan yang masih harus dibayar oleh pengusaha sebesar  $\text{Rp. } 10.000.000,-$  dikurangi  $\text{Rp. } 3.600.000 = \text{Rp. } 6.400.000,-$
- 4) Dengan demikian, yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah sebagai berikut:
  - a)  $\text{Rp. } 3.600.000,-$  (santunan dari penyelenggaraan program pensiun yang preminya 60% dibayar oleh pengusaha).

- b) Rp. 6.400.000,- (berasal dari kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha).
- c) Rp. 2.400.000,- (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 40% dibayar oleh pekerja/buruh).
- d) Jadi, jumlah keseluruhan yang diterima pekerja/buruh adalah Rp. 12.400.000,- (dua belas juta empat ratus ribu rupiah).

Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun, pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.

i. Pekerja/buruh mangkir (tidak masuk kerja).

Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat dilakukan PHK karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah tersebut harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh tidak masuk kerja.

PHK dengan alasan pekerja/buruh mangkir, kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak, namun dapat diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam PK, PP, atau PKB.<sup>122</sup>

## 2. **Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.**

PHK oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. Dalam hal ini salah satu pihak (pengusaha atau pekerja/keluarganya) mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan. Contohnya bila pengusaha mempekerjakan anak di bawah umur (kurang 18

---

<sup>122</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hlm. 190-194.

(delapan belas) tahun). Dimana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

Namun berdasarkan Pasal 158 UUKK, pengusaha dapat juga melakukan PHK terhadap pekerja/buruh melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat di antaranya:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman kerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat di atas harus didukung dengan bukti, antara lain:

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. ada bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan

dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pekerja/buruh yang di PHK karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang penggantian hak.

Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan:

- a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima per seratus) dari upah;
- b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima per seratus) dari upah;
- c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima per seratus) dari upah;
- d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh per seratus) dari upah.

Bantuan tersebut hanya diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib. Ketentuan waktu 6 (enam) bulan ini juga dapat dipergunakan sebagai patokan bagi pengusaha untuk dapat melakukan PHK dengan pekerja/buruh yang ditahan pihak berwajib, jika dalam jangka waktu tersebut perkara pidananya belum selesai atau sudah selesai dan dinyatakan bersalah sehingga pekerja/buruh tidak dapat lagi melakukan pekerjaan. Sebaliknya, jika jangka waktu 6 (enam) bulan tersebut belum berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.

PHK yang demikian tidak perlu mendapatkan penetapan dari pengadilan hubungan industrial karena dianggap PHK karena putusan pengadilan negeri. Namun demikian, pengusaha tetap wajib untuk membayar uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan di atas dan uang penggantian hak.

Di samping karena kesalahan berat, pengusaha juga dapat melakukan PHK karena kesalahan ringan. Hal yang

dinggap sebagai kesalahan ringan adalah pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam PK, PP, atau PKB. Misalnya pekerja/buruh melakukan tindakan indisipliner.

Dalam hal pekerja/buruh melakukan kesalahan ringan, pengusaha dapat melakukan PHK setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut, dengan selang jangka waktu 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam PK, PP, atau PKB.

Pekerja/buruh yang mengalami PHK dengan alasan telah melakukan kesalahan ringan ini berhak memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.<sup>123</sup>

### **3. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh.**

PHK oleh pekerja/buruh ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Jadi, PHK itu tidak hanya dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga dapat dilakukan oleh pekerja/buruh. Dalam praktek bentuknya adalah pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja.

Pekerja/buruh yang diputuskan hubungannya oleh pengusaha sangat berbeda keadaannya dengan pengusaha yang diputuskan hubungannya oleh pekerja/buruh. Supaya tindakan PHK oleh pekerja/buruh tidak melawan hukum, maka pekerja/buruh yang bersangkutan wajib memenuhi 2 (dua) syarat, yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan tenggang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai Pasal 1603.i KUH Perdata.<sup>124</sup>

Lebih lanjut, Pasal 162 ayat (3) UUKK mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh:

---

<sup>123</sup> *Ibid.*, hlm. 186-189.

<sup>124</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit.*, hlm. 140-141.

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. Tidak terkait dalam ikatan dinas; dan
- c. Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Berdasarkan Pasal 169 UUKK, PHK oleh pekerja/buruh juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada lembaga PPHI, bila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak tercantum dalam perjanjian kerja.

Terhadap pasal ini hendaknya pekerja/buruh harus hati-hati dalam menggunakan haknya untuk mengajukan permohonan penetapan PHK kepada lembaga PPHI, karena jika alasan-alasan yang diajukan benar-benar tidak terbukti berakibat pekerja/buruh yang bersangkutan dapat di-PHK oleh pengusaha, tanpa harus ada penetapan dan tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun penggantian hak lainnya.<sup>125</sup>

---

<sup>125</sup> Lihat Abdul Khakim II, *Op.Cit.*, hlm. 110-112.

#### **4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.**

PHK oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya.

PHK oleh pengusaha merupakan jenis PHK yang kerap kali terjadi. Hal ini disebabkan:

- a. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu melakukan rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh;
- b. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam PK, PP, atau PKB, yang bersifat kesalahan ringan maupun kesalahan berat (kesalahan pidana).

Dalam hal PHK dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan, maka berdasarkan Pasal 151 ayat (1) UUKK, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK.

Bila segala upaya tersebut di atas telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Perundingan harus dilakukan secara musyawarah mufakat dengan memperhatikan:

- a. Tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan;
- b. Masa kerja;
- c. Jumlah tanggungan pekerja/buruh yang akan di PHK.

Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha menurut Pasal 151 UUUKK dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga PPHI. Jadi, berdasarkan Pasal 158 UUKK, mem-PHK pekerja/buruh tidak bisa semau atau sekehendak

pengusaha. Kesemuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat.

Permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis kepada pengadilan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan tersebut akan diterima apabila rencana PHK tersebut dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dan penetapan permohonan PHK hanya dapat diberikan jika ternyata perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Selama putusan pengadilan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, atau pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah sebesar hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. PHK yang tidak mendapatkan penetapan dari pengadilan hubungan industrial adalah batal demi hukum.

Penetapan pengadilan hubungan industrial tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja bila telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam PK, PP, PKB, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Berdasarkan Pasal 158 UUKK, pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan-alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melebihi 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;

- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam 1 (satu) perusahaan, kecuali diatur lain dalam PK, PP, atau PKB;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam PK, PP, atau PKB;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.<sup>126</sup>

Berdasarkan Pasal 170 UUKK, bila pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut di atas, maka PHK-nya batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Selanjutnya, berdasarkan Pasal 158 UUKK, pengusaha dapat mem-PHK pekerja/buruh karena alasan pekerja/buruh telah melakukan

---

<sup>126</sup> *Ibid.* hlm. 112-115. Lihat juga Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, 180-186. Maimun, *Op.Cit.*, hlm. 73-83, Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 170-182.

kesalahan berat, sebagaimana telah diuraikan pada pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan di atas.

### **C. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja**

Secara eksplisit prosedur PHK yang diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1969 hanyalah prosedur PHK yang dilakukan oleh pengusaha. Undang-undang ini memang tidak dicabut dengan keluarnya UUKK, tetapi berdasarkan *adagium lex posteriori derogat lex priori* (undang-undang yang baru mengesampingkan/menghapus undang-undang yang lama), maka prosedur PHK dalam undang-undang tersebut otomatis tidak berlaku lagi, atau berdasarkan Pasal 191 UUKK masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang yang baru.

Adapun prosedur PHK menurut UUKK adalah:

1. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK.
2. Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan.
3. Jika perundingan berhasil, dibuat persetujuan bersama.
4. Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasan kepada lembaga PPHI.
5. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga PPHI, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.

Khusus mengenai penanganan PHK masal yang disebabkan keadaan perusahaan, seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, dan lain-lain Shamad,<sup>127</sup> menyarankan kepada pihak pengusaha agar sebelum melakukan PHK, pihak pengusaha melakukan upaya perbaikan, seperti:

1. Bentuk perbaikan perusahaan melalui peningkatan efisiensi atau penghematan, antara lain:

---

<sup>127</sup> Yunus Shamad, *Op.Cit.*, hlm. 21.

- a. Mengurangi *shiff* (kerja giliran), apabila perusahaan menggunakan kerja sistem *shiff*.
  - b. Membatasi atau menghapuskan kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya tenaga kerja.
  - c. Bila upaya di atas belum berhasil, dapat dilakukan pengurangan jam kerja.
  - d. Meningkatkan usaha-usaha efisiensi, seperti mempercepat pensiun bagi pekerja/buruh yang kurang produktif.
  - e. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergiliran untuk sementara waktu.
2. Bila upaya-upaya butir 1 tidak berhasil, untuk memperbaiki keadaan perusahaan, maka pengusaha terpaksa melakukan PHK dengan cara:
- a. Sebelumnya harus merundingkan dan menjelaskan kepada serikat pekerja/serikat buruh mengenai keadaan perusahaan secara riil, agar mereka memahami alasan PHK yang dilakukan oleh pengusaha.
  - b. Bersama serikat pekerja/serikat buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang akan di-PHK.
  - c. Merundingkan persyaratan dalam melakukan PHK secara terbuka dan dilandasi itikad baik.
  - d. Setelah persyaratan PHK disetujui bersama, selanjutnya dilakukan sosialisasi untuk dapat diketahui oleh seluruh pekerja/buruh, sebagai dasar diterima atau tidaknya syarat-syarat tersebut.
  - e. Bila sudah ada persetujuan dari masing-masing pekerja/buruh, ditetapkan prioritas pelaksanaan PHK kepada pekerja/buruh secara bertahap.
  - f. Pada saat penyelesaian PHK dibuat persetujuan bersama, dengan menyebutkan besarnya uang pesangon dan lain-lain.
  - g. Selesai melaksanakan rangkaian di atas, dilakukan rekapitulasi untuk dasar mengajukan permohonan izin

ke PPHI melalui Kadepnaker atau Kadisnaker setempat.<sup>128</sup>

#### **D. Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Kerja**

Pengertian istilah terkait dengan hak PHK yang masih relevan tercantum pada Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/-MEN/200, yaitu:

1. Uang pesangon ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.
2. Uang penghargaan masa kerja, ialah uang jasa-jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
3. Ganti kerugian, ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah (P4D) (penulis-PPHI) sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.

Adapun besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ketentuan uang pengganti hak menurut Pasal 156 UUKK adalah sebagai berikut:

1. Uang pesangon, terdiri dari:
  - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih, tapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

---

<sup>128</sup> Lihat Abdul Khakim II, *Op.Cit.*, hlm. 115-118.

- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
2. Uang penghargaan masa kerja, terdiri dari:
- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
3. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh meliputi:
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat semula pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% (lima belas per seratus) dari

uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam PK, PP, atau PKB.<sup>129</sup>

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

1. Upah pokok;
2. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma. Apabila catu yang harus dibayar kepada pekerja/buruh diganti dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Berkaitan dengan komponen upah/penghasilan yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak, dalam hal penghasilan pekerja/buruh:

1. Dibayarkan atas dasar perhitungan harian, penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari.
2. Dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
3. Tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.<sup>130</sup>

Ketentuan perhitungan hak PHK menurut UUKK secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut.<sup>131</sup>

---

<sup>129</sup> *Ibid.*, hlm. 118-119.

<sup>130</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hlm. 186.

<sup>131</sup> Abdul Khakim II, *Op.Cit.*, hlm. 120-121.

<b>No</b>	<b>Alasan PHK</b>	<b>Komposisi Hak PHK</b>	<b>Keterangan</b>
1	Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat	PH *)	Pasal 158 ayat (1)
2	Pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap PK, PP, PKB, atau ketentuan perundang-undangan	Psg + PMK + PH	Pasal 161 ayat (3)
3	Ditahan pihak berwajib dan tidak dapat melakukan pekerjaan atau dinyatakan salah oleh pengadilan	PMK + PH	Pasal 160 ayat (7)
4	Mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri	PH *)	Pasal 162 ayat (1)
5	Perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, tetapi: a) Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. b) Pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya	Psg + PMK + PH 2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 163 ayat (1) Pasal 163 ayat (2)
6	Perusahaan tutup karena merugi 2 (dua) tahun terus-menerus, atau keadaan memaksa ( <i>force majeure</i> )	Psg + PMK + PH	Pasal 164 ayat (1)
7	Perusahaan tutup bukan karena merugi atau keadaan memaksa ( <i>force majeure</i> ), melainkan karena efisiensi	2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 164 ayat (3)
8	Perusahaan pailit	Psg + PMK + PH	Pasal 165
9	Pekerja/buruh meninggal dunia	2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 166

10	Pekerja/buruh memasuki usia pensiun: a) Ada program pensiun, dan iuran/ premi ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. b) Tidak ada program pensiun.	**)  2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 167 ayat (1)  Pasal 167 ayat (5)
11	Pekerja/buruh mangkir 5 (lima) hari atau lebih berturut-turut	PH *)	Pasal 168 ayat (3)
12	Pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha	2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 169 ayat (2)
13	Pekerja/buruh sakit berkepanjangan, cacat tetap akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan melebihi 12 (dua belas) bulan	2 (Psg) + 2 (PMK) + PH	Pasal 169 ayat (2)

Keterangan:

Psg : uang pesangon.

PMK : uang penghargaan masa kerja.

PH : uang penggantian hak.

\*) : ditambah uang pisah bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung (*blu collar worker*), yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam PK, PP, atau PKB.

\*\*): Berhak jaminan atau manfaat pensiun, tetapi tidak berhak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dengan catatan:

a. Jika nilai jaminan atau manfaat pensiun ternyata lebih kecil dari 2 (Psg) + PMK + PH, maka selisihnya harus dibayar pengusaha (Pasal 167 ayat (2)).

b. Jika iuran/premi pensiun dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon ialah iuran/premi yang dibayar oleh pengusaha (Pasal 167 ayat (3)).



## **BAB V**

### **JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA**

Sejalan dengan perkembangan dan pembangunan disegala bidang, khususnya industri dan perdagangan yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja, maka pada sisi yang lain terdapat pengaruh sampingnya, antara lain dengan semakin meningkatnya jumlah dan kualitas sumber-sumber bahaya, yang sewaktu-waktu dapat merealisasikan dirinya menjadi malapetaka. Kasus-kasus malapetaka, termasuk kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja yang sangat merugikan semua pihak dan erat kaitannya dengan berbagai masalah baik ekonomi, sosial budaya maupun masalah politik. Oleh karena itu, dalam usaha memberikan jaminan agar setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, perlu diadakan pengamanan terhadap usaha produksi dan sumber-sumber bahaya yang diperkirakan akan lebih meningkat, baik jumlah maupun macamnya sebagai akibat perkembangan industri itu sendiri.

Dari penyelidikan-penyelidikan, ternyata faktor manusia bila terjadi kecelakaan sangat mendominasi. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa 80% - 85% kecelakaan disebabkan oleh kelalaian atau kesalahan manusia. Bahkan ada pendapat, bahwa akhirnya langsung atau tidak langsung semua kecelakaan adalah dikarenakan faktor manusia. Kesalahan tersebut mungkin saja dibuat oleh perencana pabrik, pengusaha, insinyur, ahli kimia, ahli listrik, pimpinan kelompok, pelaksana atau petugas yang melakukan pemeliharaan mesin dan peralatan.<sup>132</sup>

Di samping resiko sosial berupa kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat mengalami pula seperti; sakit, hamil, hari tua, cacat, matu atau pemutusan hubungan kerja yang menimpa sewaktu-waktu, sehingga mereka perlu

---

<sup>132</sup> Sukamakmur dalam Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hlm. 143.

mendapatkan jaminan sosial untuk membiayai kelangsungan hidupnya.

Dalam mengatasi resiko sosial tersebut, seorang tenaga kerja membutuhkan biaya cukup besar yang tidak mungkin dapat ditanggung sendiri, sehingga membutuhkan pihak lain. Meminta bantuan sesama teman kerja tidak mungkin dilakukan, karena upah yang diterimanya masih di bawah upah yang wajar atau meminta pertolongan pihak perusahaan, hal ini pun sulit dilakukan. Untuk mengatasi kondisi demikian, maka diperlukan suatu badan atau lembaga yang bersedia menjamin kemungkinan terjadinya resiko sosial yang menimpa tenaga kerja, maka diperlukan sebuah wadah yang bernama Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan.

### **A. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Wurjati dan Sonhaji (1989) menyatakan jaminan sosial dapat diartikan dengan pengertian yang berlainan. Dalam ruang lingkup yang lebih luas, jaminan sosial dimaksudkan untuk mencegah dan mengatasi keterbelakangan, ketergantungan, keterlambatan, ketelantaran, serta kemiskinan pada umumnya. Dalam pengertian yang murni, jaminan sosial merupakan usaha untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja terhadap resiko yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena mencapai hari tua, menderita sakit, mengalami cacat, terkena pemutusan hubungan kerja, atau meninggal dunia. Resiko dan peristiwa tersebut bersifat universal artinya dapat terjadi pada setiap orang baik tua maupun muda, laki-laki maupun perempuan, terjadi pada waktu sekarang maupun yang akan datang. Penanggulangan resiko sosial tersebut harus dilakukan secara sistematis terencana dan teratur, penanggulangan demikian dilakukan dengan program Jamsostek yang diselenggarakan oleh pemerintah.<sup>133</sup>

Sumber jaminan sosial tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk:

---

<sup>133</sup> *Ibid.*, hlm. 144.

1. Balas jasa langsung, berupa upah dan
2. Balas jasa tidak langsung, dapat berupa:
  - a. *Indirect compensation*, seperti upah lembur, premi, upah *shiff* malam;
  - b. *Supplementary wages*, seperti bonus tahunan, jasa produksi;
  - c. *Emplotee benefits paln*, seperti jaminan yang diberikan perusahaan (contohnya; asuransi kematian, asuransi jiwa);
  - d. *Fringe benefits*, berupa kantin murah, rekreasi, fasilitas olah raga;
  - e. *Sosial security*, yaitu; program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh pemerintah.<sup>134</sup>

Menurut Sentanoe Kertanegoro (1989) Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah program-program yang dibentuk dengan peraturan perundang-unndangan oleh pemerintah untuk melindungi individu-individu terhadap gangguan atas kemampuan bekerja untuk memperoleh penghasilan, dan terhadap biaya yang timbul jika menderita sakit. Jaminanannya berupa; *pertama*, tunjangan tunai untuk mengganti penghasilan yang hilang atau berkurang karena hari tua, cacat, kematian dan menganggur; *kedua*, pelayanan medis, berupa rawat jalan, rawat inap, obat-obatan dan pelayanan kesehatan lainnya.

Peraturan perundang-undangan Jamsostek di Indonesia pertama kali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 jo. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja. Tiga puluh tahun kemudian baru diikuti dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja, yang memiliki dua program jaminan berupa asuransi kecelakaan kerja dan asuransi kematian yang digabungkan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin maju, yang diikuti dengan resiko sosial makin meningkat, maka dipandang perlu oleh pemerintah untuk menyempurnakan program Jamsostek dengan dikelurkannya Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek (selanjutnya

---

<sup>134</sup> *Ibid.*

disingkat UJSTK) yang sekarang diubah menjadi Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya dilaksanakan oleh suatu badan yang disebut Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau sering disebut BPJS Ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Peralihan nama PT Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mulai 1 Januari 2014, tanpa dibarengi likuidasi karena otomatis perusahaan itu berganti menjadi Badan Umum.

Pasal 5 ayat (2) UUBPJS mengatur tentang ruang lingkup BPJS yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 6 menjelaskan BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian

Jaminan sosial bagi tenaga kerja sebagaimana telah diatur, mempunyai beberapa aspek, antara lain:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya pada perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

## **B. Program-program Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Menurut Pasal 99 UUKK setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jamsostek. Dalam ketentuan tersebut Jamsostek merupakan suatu hak yang tidak hanya dimiliki oleh pekerja/buruh tetapi juga keluarganya. Pemberian hak kepada keluarga pekerja/buruh ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan pelayanan bila ada anggota keluarga pekerja/buruh mengalami sakit atau

memerlukan bantuan medis lain seperti hamil atau melahirkan. Selain jaminan tersebut kepada keluarga pekerja/buruh juga diberikan santunan kematian dan biaya pemakaman bila pekerja/buruh meninggal dunia.

Undang-undang Jamsostek memiliki program bagi tenaga kerja, yang meliputi:

- 1. Jaminan berupa uang, terdiri dari:**
  - a. Jaminan kecelakaan kerja (JKK), yaitu santunan berupa uang sebagai pengganti biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, biaya pengobatan dan/atau perawatan, biaya rehabilitasi serta santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagian untuk selamanya atau cacat total selamanya baik fisik maupun mental, santunan kematian sebagai akibat peristiwa berupa kecelakaan kerja.
  - b. Jaminan kematian (JK), yaitu santunan kematian berupa uang tunai dan santunan uang untuk pengganti biaya pemakaman, transportasi dan lain-lain yang berkaitan dengan tata cara pemakaman.
  - c. Jaminan hari tua (JHT), yaitu santunan berupa uang yang dibayarkan secara sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala kepada tenaga kerja, yang disebabkan karena telah mencapai usia pensiun atau cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter tidak mampu bekerja.
- 2. Jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) dasar untuk tenaga kerja dan keluarganya yang bersifat menyeluruh. Meliputi peningkatan kesehatan, pencegahan dan penyembuhan penyakit, serta pemulihan kesehatan. JPK ini dapat diperinci lagi dalam pelayanan:**
  - a.** Rawat jalan tingkat pertama. Pelayanan yang diberikan sesuai dengan standar pelayanan rawat jalan tingkat pertama (puskesmas).
  - b.** Rawat jalan tingkat lanjutan. Pelayanan pada tingkat ini harus dilakukan dengan rujukan pelaksana pelayanan kesehatan tingkat lanjutan.
  - c.** Rawat inap. Pelaksanaan pelayanan rawat inap dapat dilakukan dengan memberikan surat rujukan pada rumah sakit yang dipilih dalam waktu 7 (tujuh) hari,

dengan menggunakan standar biaya yang telah ditetapkan yang ditanggung oleh badan penyelenggara.

- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan. Pelaksanaan pelayanan ini sesuai dengan rumah sakit yang ditunjuk.
- e. Penunjang diagnostic. Pelayanan penunjang diagnostic dapat dilakukan dengan penggunaan hasil seperti; laboratorium, rontgen, test darah dan lain sebagainya berupa resep obat yang diambil pada apotik yang ditunjuk dengan penggunaan obat standar, dan bila harganya melebihi yang ditetapkan maka harus ditebus biaya tambahannya.
- f. Pelayanan khusus. Pelayanan ini dapat berupa penggantian kaca mata, alat bantu dengar, prothese anggota gerak, dan lain-lain.
- g. Gawat darurat. Pelayanan gawat darurat dilakukan pada rumah sakit terdekat.

### **C. Program BPJS Ketenagakerjaan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi**

Tenaga kerja pada jasa konstruksi mempunyai karakteristik yang cukup unik, yaitu sering berpindah-pindah tempat kerja tergantung pada proyek yang sedang dikerjakan. Apabila proyek telah selesai dan ada proyek lain yang harus dikerjakan maka tenaga kerja ikut berpindah ke proyek yang baru. Apabila tidak ada proyek yang dikerjakan lagi maka tenaga kerja tersebut akan menganggur atau mencari pekerjaan lain.

Mengingat keunikan tersebut maka pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan pada tenaga kerja sektor konstruksi diatur secara tersendiri, yaitu dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 44 Tahun 2015 tentang Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi selanjutnya disebut Permennaker No 44 Tahun 2015

. Pada umumnya tenaga kerja di sektor konstruksi terdiri atas:

1. Tenaga kerja harian lepas;
2. Tenaga kerja borongan;
3. Tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (tenaga kerja kontrak).

Tenaga kerja tersebut biasanya terikat hubungan kerja hanya untuk satu proyek tertentu dan akan berakhir hubungan kerjanya setelah proyek yang dikerjakan selesai. Dalam sektor jasa konstruksi dikenal istilah:

1. Pengguna jasa konstruksi, yaitu orang perseorangan atau badan sebagai pemberi tugas/pekerjaan atau pemilik pekerjaan/proyek yang memerlukan layanan jasa konstruksi.
2. Penyedia jasa konstruksi, yaitu orang perseorangan atau badan yang kegiatan usahanya menyediakan layanan jasa konstruksi (pemborong pekerjaan/kontraktor).
3. Pengawasan pada pekerjaan konstruksi

Penyedia jasa harus menyampaikan formulir pendaftaran kepesertaan pada BPJS Ketenagakerjaan terdekat paling lambat 14 (empat belas) hari setelah Surat Perintah Kerja (SPK) diterbitkan . BPJS Ketenagakerjaan paling lambat 1(satu) hari kerja setelah menerima formulir pendaftaran harus sudah menyampaikan sertifikat kepesertaan kepada penyedia jasa.

#### **D. Penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Sebagaimana telah diuraikan di atas, tenaga kerja harian lepas, borongan dan yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu mempunyai karakteristik sendiri, dalam menerima upah pun bersifat tidak teratur, tidak seperti pada pekerja/buruh tetap. Mengingat pengecualian tersebut maka penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja juga memerlukan aturan-aturan yang bersifat khusus dan tersendiri. Pada prinsipnya setiap tenaga kerja wajib dilindungi program BPJS Ketenagakerjaan. Tata cara pendaftaran kepesertaan tenaga kerja harian lepas, borongan dan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu tidak berbeda dengan tata cara pendaftaran untuk tenaga

kerja waktu tidak tertentu (tetap). Demikian pula dengan besarnya iuran untuk masing-masing program. Perbedaannya terletak pada program-program yang wajib diikuti.

## **BAB VI**

### **PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

#### **A. Pengertian dan Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Prinsip hubungan industrial Pancasila yang dianut di Indonesia harus dipergunakan sebagai acuan dalam mengatasi/memecahkan berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam Hubungan Industrial Pancasila, setiap keluhan kesah yang terjadi di tingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mencapai mufakat.

Namun demikian, disadari bahwa tidak semua keluhan kesah yang terjadi antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha atau gabungan pengusaha atau antarserikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah. Hal ini antara lain disebabkan karena adanya perbedaan pemahaman atau persepsi mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja dan atau syarat-syarat kerja lain, sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari.

Menurut Charles D. Drake dalam Aloysius Uwiyono,<sup>135</sup> mengatakan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi didahului oleh pelanggaran hukum juga dan dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan Ketenagakerjaan yang terjadi karena bukan pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena:

1. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum Ketenagakerjaan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu

---

<sup>135</sup> Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2001, hlm. 215.

ketentuan hukum. Misalnya pengusaha tidak mempertanggungjawabkan buruh/pekerjanya pada program Jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.

2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda-beda.

Sedangkan perselisihan Ketenagakerjaan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh:

1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum Ketenagakerjaan. Misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, menurut pengusaha buruh/pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut buruh/serikat buruh hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.
2. Terjadi karena ketidak sepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.

Perselisihan industrial yang terjadi dapat mengenai hak yang telah ditetapkan atau dapat juga mengenai keadaan ketenagakerjaan/syarat-syarat kerja yang belum ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UUPPHI) menyebutkan perselisihan hubungan industrial (PHI) adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Atas dasar hal tersebut, maka UUPPHI membagi PHI menjadi:

1. Perselisihan hak;
2. Perselisihan kepentingan;
3. Perselisihan PHK;
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

### **1. Perselisihan hak.**

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UUPPHI, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa perselisihan hak (*rechtsgeschil*) merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan sarta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena itu, menurut Iman Soepomo, perselisihan hak ini terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja.<sup>136</sup> Sedangkan H.P. Rajagukguk menyebut perselisihan hak ini sebagai perselisihan hukum, yakni perselisihan kolektif atau perselisihan perseorangan antara majikan atau serikat majikan dengan serikat buruh atau buruh perorangan mengenai pelaksanaan atau penafsiran perjanjian Ketenagakerjaan atau perjanjian kerja.<sup>137</sup>

Dalam literatur asing mengenai perselisihan hak (*righta disputes*) diartikan “*on the other hand, refer to the violation of anexisting right established by individual or collective agreements or by law. These disputes include labour standard violation in tahe form of money claims, violation of security of*

---

<sup>136</sup> Iman Soepomo I, *Op.Cit.*, hlm. 97.

<sup>137</sup> H.P. Rajagukguk dalam Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 44.

*tenure through complaints of unjust dismissals and preventive suspensions and violation of an existing collective agreement”.*<sup>138</sup>

## **2. Perselisihan kepentingan.**

Menurut Pasal 1 angka 3 UUPPHI perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan atau disebut pula *belangen geschil*, menurut Iman Soeomo terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan Ketenagakerjaan.<sup>139</sup>

Menurut Mumuddi Khan, perselisihan kepentingan (*interest disputes*) adalah “*involvement disagreement over the formulation of standards terms and condition of employments, as exist in a deadlock in collective bargaining negotiations*”.<sup>140</sup>

Dari pengertian di atas, jelaslah perbedaan antara kedua jenis perselisihan tersebut. Yakni, tentang perselisihan hak, objek sengketa adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketa. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan, objek sengketa karena tidak adanya kesesuaian paham/pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Maka dapat disimpulkan bahwa, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

---

<sup>138</sup> Mumuddi Khan, *Labour Administration Profile on the Philippines*, ILO Asia dan Pasific Regional Center for Labour Administration, Bangkok, 1989, hlm. 24.

<sup>139</sup> Iman Soeomo I, *Loc.Cit.*

<sup>140</sup> Mumuddi Khan, *Op.Cit.*, hlm. 24.

Sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan/atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada.

Ditetapkannya UUPPHI, maka perbedaan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan yang dikenal selama ini dalam kepustakaan didasarkan atas para pihak yang bersengketa, yakni buruh perseorangan, terlibat dalam perselisihan hak, sedangkan buruh secara kolektif/organisasi menjadi para pihak dalam perselisihan kepentingan sudah tidak dijadikan acuan lagi. Buruh, baik secara pribadi maupun kolektif, saat ini dapat menjadi para pihak dalam perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan. Yang penting adalah adanya objek yang disengketakan.

### **3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja.**

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UUPPHI, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan mengenai PHK selama ini paling banyak terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya. PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Dari pengusaha dilakukan karena pekerja/buruh melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, PHK juga dapat dilakukan atas permohonan buruh/pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada buruh/pekerja.

Meskipun dalam undang-undang sudah menetapkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, secara bersama-sama dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Namun demikian, PHK seringkali tidak dapat dihindari. Hal ini dapat dipahami karena hubungan antara buruh/pekerja dengan pengusaha didasarkan atas kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Jika salah satu pihak sudah tidak menghendaki lagi untuk terikat atau diteruskan dalam

hubungan kerja, sulit untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis di antara kedua belah pihak.

UUKK telah mengatur mengenai tata cara PHK serta dasar-dasar yang dapat dijadikan alasan PHK termasuk larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang

menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

PHK yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dalam UUKK juga mengatur alasan yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK terhadap Pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, yaitu:

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang atau uang milik pengusaha atau milik teman sekerja dan atau milik teman pengusaha;
- b. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di tempat kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Terhadap pekerja yang terbukti melakukan kesalahan berat tersebut, kepadanya tidak diberikan uang pesangon. Namun demikian, pekerja berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. Salah satu hal

yang perlu mendapatkan perhatian dalam kaitannya dengan kasus PHK yang diajukan ke PPHI adalah pengadilan tidak berfungsi sebagai lembaga pemberi izin PHK sebagaimana halnya dengan P4D/P4P, tapi menilai apakah PHK yang dilakukan oleh para pihak telah sesuai dengan hukum atau tidak, termasuk hak-hak yang diperoleh sebagai akibat dari PHK tersebut.

Terhadap PHK karena pekerja melakukan tindak pidana seperti disebutkan di atas, misalnya pekerja/buruh menipu, mencuri, menggelapkan barang milik pengusaha, serta pekerja/buruh membantahnya, maka dibutuhkan terlebih dahulu bukti hukum, misalnya putusan peradilan umum yang nantinya dapat dijadikan bukti dalam sengketa PHK yang diajukan kepada Peradilan PPHI.

Selain kewenangan PHK yang datang dari pengusaha pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga PPHI dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Dalam hal PHK terjadi berdasarkan alasan sebagaimana disebutkan di atas, pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

#### **4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.**

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 UUPPHI, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat-pekerjaan.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi, dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, sehingga jumlah serikat pekerja/buruh di suatu perusahaan tidak dapat dibatasi. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan kemudahan bagi buruh untuk membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) Tingkat Perusahaan (TP), yakni minimum sepuluh orang anggota. Undang-undang ini juga menekankan bahwa siapapun dilarang meghalangi atau mamaksa pembentukan atau tidak membentuk SP atau SB-TP. Ketentuan ini mengandung makna bahwa tidak seorang pun yang dapat meghalangi pekerja/buruh untuk menjadi pengurus atau anggota SP/SB-TP, atau melarang serikat tersebut melakukan atau tidak melakukan aktivitasnya.

Kondisi yang demikian, disuatu perusahaan akan terdapat beberapa serikat buruh/pekerja yang bernaung di bawah “bendera” yang berbeda. Berdasarkan data pada Depnakertrans pada akhir tahun 2001 Federasi SP/SB tingkat nasional berjumlah 61 buah, dan sekitar 144 SP/SB tingkat nasional, dengan 11.000 SP/SB – TP yang telah terdaftar. Dengan jumlah yang cukup besar dan diperkirakan akan terus meningkat, dalam melakukan aktivitasnya SP/SB tersebut akan sangat berpotensi untuk melahirkan konflik antara satu dengan yang lain, khususnya dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pihak pengusaha Serikat pekerja/buruh yang satu mengklaim bahwa dirinya yang berwenang membuat perjanjian tersebut dengan pihak pengusaha, sementara serikat pekerja/buruh yang lain juga mengatakan hal yang sama. Kasus serupa juga terjadi

berkaitan dengan masalah keanggotaan dari masing-masing serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.<sup>141</sup>

## **B. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan**

### **1. Penyelesaian melalui bipartit.**

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Selain itu, musyawarah dapat menekan biaya serta menghemat waktu. Itulah sebabnya berdasarkan Pasal 3 UUPPHI mengharuskan setiap PHI yang terjadi diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan PHI.

Penyelesaian secara bipartit dalam kepustakaan mengenai *Alternatif Disputes Resolution* (ADR) disebut sebagai penyelesaian secara negosiasi. Kata negosiasi berasal dari bahasa Inggris *negotiation* yang berarti perundingan atau musyawarah. Secara umum negosiasi berarti upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif.

Negosiasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat para pihak mengalami konflik. Negosiasi adalah sarana bagi pihak-pihak yang bersengketa untuk mendiskusikan penyelesaiannya tanpa keterlibatan pihak ketiga sebagai penengah.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia negosiasi diartikan sebagai:

---

<sup>141</sup> Lihat Lalu Husni (2005), *Op.Cit.*, hlm. 41-52. Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004*, Dss Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 20-24.

- a. Proses tawar-menawar dengan jalan berunding guna mencapai kesepakatan bersama antara satu pihak (kelompok atau organisasi) dan pihak (kelompok atau organisasi yang lain).
- b. Penyelesaian sengketa secara damai melalui perundingan antara pihak-pihak yang bersengketa.<sup>142</sup>

Dalam perselisihan industrial yang menjadi para pihak adalah pekerja/buruh, organisasi pekerja/organisasi buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Jika organisasi yang terlibat, hendaknya pengurus atau siapa saja yang ditunjuk oleh anggota harus segera melakukan perundingan/negosiasi dengan pihak pengusaha guna mencari solusi terbaik dari persoalan yang dihadapi. Penyelesaian secara bipartit ini bukanlah hal baru dalam penyelesaian sengketa di Indonesia, lebih-lebih dalam penyelesaian PHI.

Tata cara penyelesaian secara bipartit (negosiasi) dalam UUPPHI diatur dalam Pasal 6 (enam) dan Pasal 7 (tujuh), yang pada intinya adalah:

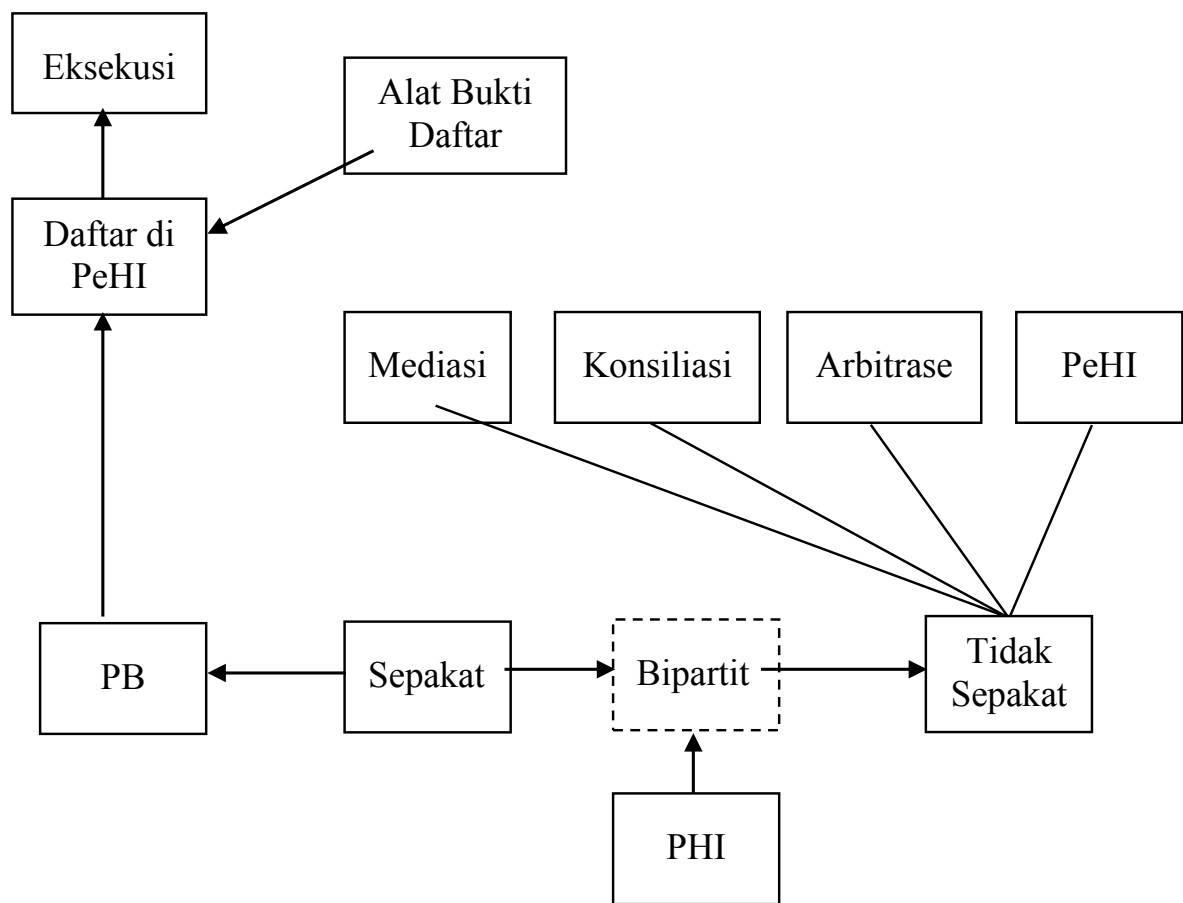
- a. Perundingan untuk mencari penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan oleh para pihak harus dibuatkan risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah dimaksud antara lain:
  - 1) Nama dan alamat para pihak;
  - 2) Tanggal dan tempat perundingan;
  - 3) Pokok masalah atau alasan perselisihan;
  - 4) Pendapat para pihak;
  - 5) Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
  - 6) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
- b. Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat PB (PB) yang ditandatangani oleh para pihak.
- c. PB tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

---

<sup>142</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, hlm. 778.

- d. PB tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan PB.
- e. Apabila PB tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah PB didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.
- f. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran PB, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi. Selanjutnya dapat dilihat pada skema berikut.

**Skema Proses Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Melalui Bipartit<sup>143</sup>**



<sup>143</sup> Sehat Damanik (2006), *Op.Cit.*, hlm. 39.

## Hak, Kepentingan, PHK dan Antar SP/SB

Keterangan:

PeHI : Pengadilan Hubungan Industrial

PB : PB

PHI : Perselisihan Hubungan Industrial

Mencermati tata cara penyelesaian PHI secara bipartit/negosiasi seperti tersebut di atas, jelaslah bahwa kesepakatan yang dihasilkan oleh para pihak yang dibuat dalam bentuk PB mendapat jaminan hukum yang pasti dalam pelaksanaannya, yakni melalui upaya paksa (fiat eksekusi). Dengan demikian, penyelesaian PHI segera mendapat kepastian hukum. Penyelesaian perselisihan melalui upaya bipartit harus sudah dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan.

Namun harus diperhatikan, bahwa dalam UUPPHI secara tegas dinyatakan bahwa suatu perselisihan Ketenagakerjaan tidak dapat diajukan kepada lembaga mediasi, konsiliasi, arbitrase atau pengadilan sebelum upaya bipartit dilaksanakan.

Ada beberapa hal yang perlu dipersiapkan oleh para pihak sebelum melangsungkan perundingan (negoisasi), yaitu penguasaan atas fakta-fakta yang terjadi, dasar hukum yang jelas untuk menguatkan tuntutan serta strategi untuk memenangkan perundingan. Ada baiknya sebelum maju ke meja perundingan dilakukan simulasi, sehingga berbagai kemungkinan hambatan dan sangkalan pihak lawan bisa diantisipasi dengan baik.

Garry Goodpaster<sup>144</sup> menyatakan ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh para pihak yang melakukan negosiasi dan dapat mempengaruhi jalannya negosiasi, yakni:

- a. Kekuatan tawar-menawar.
- b. Pola tawar-menawar.
- c. Strategi tawar-menawar.

---

<sup>144</sup> Garry Goodpaster, *Seri Dasar Hukum Ekonomi 9: Panduan Negosiasi dan Mediasi*, Project ELIPS, Jakarta, 1999, hlm. 11-21.

Dalam negosiasi akan selalu terdapat tawar-menawar antara para pihak, tawar-menawar tersebut bersifat relatif dan tergantung dari beberapa hal, yaitu:

- a. Bagaimana kebutuhan anda terhadap pihak lawan.
- b. Bagaimana kebutuhan pihak lain terhadap anda.
- c. Bagaimana alternatif kedua belah pihak dan
- d. Apa persepsi para pihak mengenai kebutuhan serta pilihan-pilihannya.

Sedangkan dalam tawar-menawar terdapat beberapa faktor yang sangat mempengaruhi para pihak. Faktor-faktor tersebut di dalam dan di luar diri negosiator, yaitu:

- a. Pilihan lain penyelesaian melalui negosiasi;
- b. Tingkat pengetahuan tentang pilihan lain;
- c. Biaya-biaya yang diperlukan untuk menemukan atau memperbaiki pilihan lain;
- d. Biaya yang telah dikeluarkan untuk negosiasi;
- e. Biaya yang diperlukan dalam tawar-menawar, dan
- f. Kredibilitas (kemampuan, kecakapan, kepercayaan, kemampuan untuk bertindak).

Dalam penetapan tawar-menawar, setiap negosiator harus dapat mengetahui kemampuan terendah mereka sendiri dan kemampuan pihak lawan. Selain itu dalam melakukan negosiasi, negosiator harus berusaha mencari informasi dari pihak lain untuk melakukan tawar-menawar. Informasi tersebut dapat dijadikan dasar untuk memperkirakan kemampuan pihak lain. Oleh karena itu, untuk melakukan negosiasi yang baik dan berhasil diperlukan suatu strategi atau taktik negosiasi. Strategi atau taktik negosiasi berupa:

- a. Bersaing (*Competition*), para pihak melihat konflik yang terjadi sebagai menang-kalah (*win-lose*), dimana pihak lawannya harus kalah, strategi ini digunakan apabila:
  - 1) Anda atau kelompok anda perlu tindakan atau keputusan segera;
  - 2) Semua pihak dalam konflik mengharapkan dan senang dengan penggunaan kekuasaan dan kekuatan; dan
  - 3) Semua pihak dalam konflik mengerti dan menerima hubungan kekuasaan di antara mereka.
- b. Berkompromi (*Compromising*), para pihak percaya bahwa setiap orang akan mendapat hak yang sama untuk mengekspresikan pendapat. Strategi ini sering digunakan menemukan solusi, seperti menggunakan voting sebagai

cara untuk menghindari konflik yang sedang berlangsung. Teknik kompromi dipergunakan bila:

- 1) Kedua belah pihak kemungkinan mendapatkan keuntungan dalam kompromi tersebut;
- 2) Jika solusi ideal tidak diperlukan;
- 3) Jika diperlukan solusi sementara untuk masalah yang kompleks;
- 4) Bila kedua belah pihak memiliki kekuatan yang sama.

c. Pemecahan masalah (*Problem solving*), strategi ini memberikan dasar pertimbangan bahwa akan dapat dihasilkan keuntungan jika diselesaikan dengan cara terbuka. Keterbukaan dan kejujuran komunikasi adalah merupakan karakteristik dari strategi ini. Para pihak berupaya mencapai konsensus untuk memecahkan masalah dan ini membutuhkan banyak waktu. Strategi ini efektif digunakan oleh para pihak yang tengah menyelesaikan konflik bila:

- 1) Para pihak memiliki tujuan yang sama;
- 2) Konflik menghasilkan kesalahpahaman atau kurang komunikasi;
- 3) Pihak-pihak menyadari pentingnya masalah tersebut dipecahkan.

## **2. Penyelesaian melalui mediasi.**

Penyelesaian melalui mediasi (*mediation*) ini dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Dalam *Black's Law Dictionary*, disebutkan "*mediation is a private, informal dispute resolution process in which a neutral third person, the mediator, helps disputing parties to reach an agreement. The mediator has no power to impose a decision on the parties*".<sup>145</sup>

Berdasarkan Pasal 1 angka 11 UUPPHI menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut

---

<sup>145</sup> Cambell Black Henry, *Black's Law Dictionary*, St. Paul Minn, West Publishing Co., 1990, hlm. 981.

mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Sedangkan berdasarkan Pasal 1 angka 12 UUPPHI menyebutkan mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan.

Dari pengertian di atas, disebutkan bahwa mediasi dilakukan oleh pihak ketiga yang netral, tapi yang menjadi mediator adalah pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Di sini terjadi kontra diktif yang mestinya menjadi mediator adalah siapa saja yang dikehendaki oleh para pihak yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk itu termasuk kemungkinan dipilihnya pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Sedangkan terhadap kewajiban mediator untuk memberikan anjuran tertulis masih dalam batas kewenangan mediator guna membantu para pihak mencari format penyelesaian serta anjuran tersebut bukan merupakan keputusan yang bersifat mengikat.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antar para pihak dan mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Oleh karena itu, mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa. Setelah mengetahui duduknya perkara mediator dapat menyusun proposal penyelesaian yang ditawarkan kepada para pihak yang berselisih. Mediator harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi di antara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan

(*win-win*). Jika proposal penyelesaian yang ditawarkan mediator disetujui, mediator menyusun kesepakatan itu secara tertulis untuk ditandatangani oleh para pihak.

Penyelesaian PHI melalui mediasi menurut ketentuan Pasal 4, didahului dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Jika perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartit sudah dilakukan;
- b. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase;
- c. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

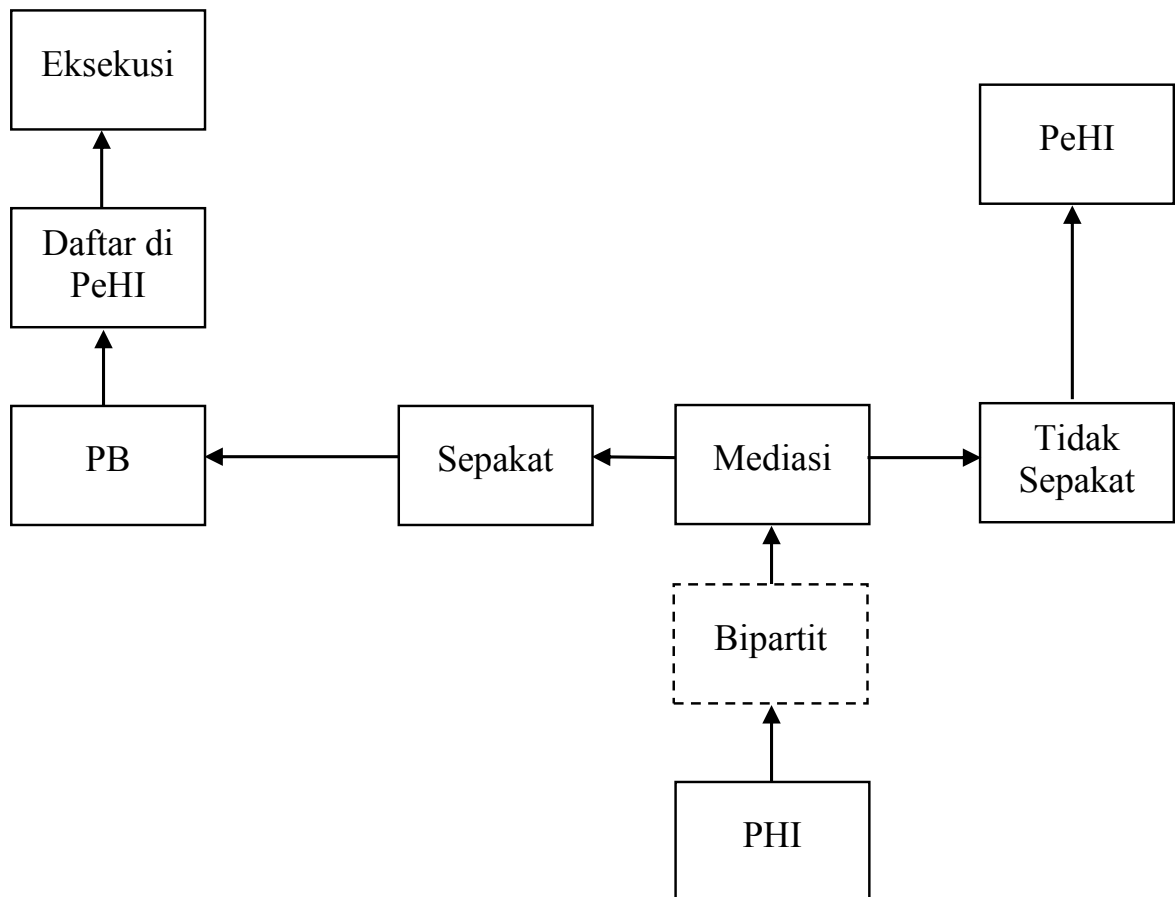
Penyelesaian PHI secara mediasi berdasarkan UUPPHI dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.
- b. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- c. Jika dalam penyelesaian melalui mediasi mencapai kesepakatan, harus dibuat PB yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan PB untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- d. Namun jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka:
  - 1) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
  - 2) Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang mediasi pertama harus disampaikan kepada para pihak;

- 3) Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat mediator;
  - 4) Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, mereka dianggap menolak anjuran tertulis;
  - 5) Jika anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat PB untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan PB untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- e. Apabila PB yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah PB didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.
  - f. Jika pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran PB, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.
  - g. Jika anjuran tertulis dibuat oleh mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
  - h. Mediator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian PHI.

Secara sederhana penyelesaian perselisihan Ketenagakerjaan melalui mediasi ini dapat dilihat pada skema berikut.

## Skema Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Melalui Mediasi<sup>146</sup>



Hak, Kepentingan, PHK dan Antar SP/SB

Keterangan:

PeHI : Pengadilan Hubungan Industrial

PB : PB

PHI : Perselisihan Hubungan Industrial

Perbedaan antara mediasi dengan penyelesaian melalui upaya bipartit terletak pada masuknya unsur luar dalam penyelesaian perselisihan. Dalam upaya bipartit perundingan hanya dilakukan oleh pihak yang berselisih (buruh dan pengusaha), sedangkan dalam mediasi, ada pihak luar (mediator) yang masuk dan mencoba menyelesaikan perselisihan.

<sup>146</sup> Sehat Damanik, *Op.Cit.*, hlm. 42.

### 3. Penyelesaian melalui konsiliasi.

Penyelesaian melalui konsiliasi (*conciliation*) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan. Dalam *Black's Law Dictionary* disebutkan "*Conciliation is the adjustment and settlement of a dispute in a friendly, unantagonistic manner used in courts before trial with a view towards avoiding trial and in labor disputes before arbitration*".<sup>147</sup>

Dalam Pasal 1 angka 13 UUPPHI disebutkan bahwa Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Sedangkan Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UUPPHI menyebutkan konsiliator hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa konsiliator penyelesaian PHI berasal dari pihak ketiga, di luar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Berbeda halnya dengan mediator yang berasal dari pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh mediator termasuk perselisihan hak, sedangkan oleh konsiliator perselisihan hak tidak dapat ditangani. Penyelesaian perselisihan hak tidak diberikan kewenangan kepada konsiliator patut dipertanyakan. Alasannya, jangan sampai timbul kesan monopoli kewenangan atau meragukan

---

<sup>147</sup> Cambell Black Henry, *Loc.Cit.*

kemampuan konsiliator untuk menangani perselisihan hak/hukum, padahal syarat untuk menjadi konsiliator selain memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun, juga menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

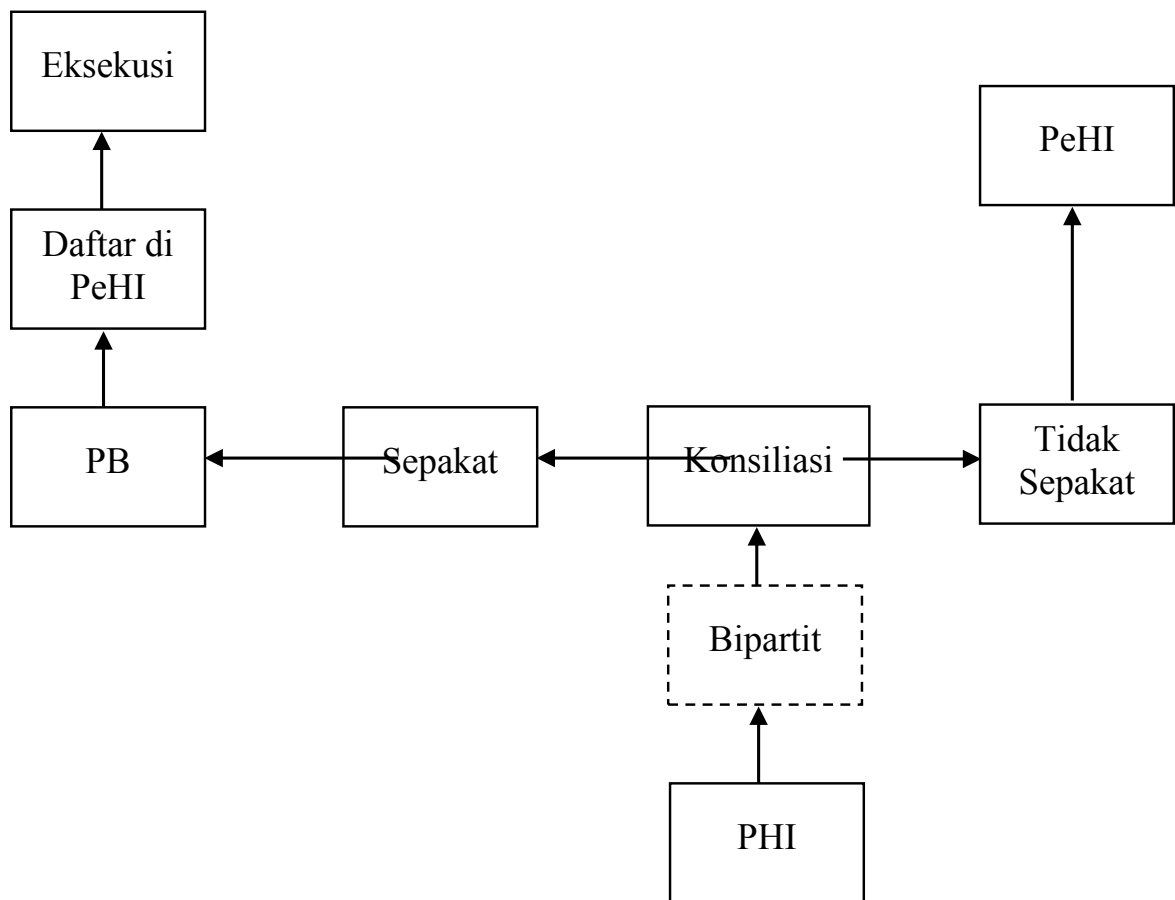
Dalam UUPPHI penyelesaian PHI melalui konsiliasi dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
- b. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.
- c. Konsiliasi dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- d. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi mencapai kesepakatan, dibuat PB yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak – pihak mengadakan PB untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- e. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka:
  - 1) Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
  - 2) Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 hari sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
  - 3) Para pihak dalam waktu 10 hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat konsiliator;
  - 4) Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, dianggap menolak anjuran tertulis;

- 5) Dalam hal anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat PB untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan PB untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- f. Apabila PB yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah PB didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.
- g. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran PB, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.
- h. Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- i. Konsiliator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan perselisihan.

Selanjutnya penyelesaian perselisihan Ketenagakerjaan melalui konsiliasi ini dapat dilihat pada skema berikut.

## Skema Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Melalui Konsiliasi<sup>148</sup>



Hak, Kepentingan, PHK dan Antar SP/SB

Keterangan:

PeHI : Pengadilan Hubungan Industrial

PB : PB

PHI : Perselisihan Hubungan Industrial

#### 4. Penyelesaian melalui arbitrase.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, telah diatur dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa bisnis. Karena itu, arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam UUPPHI merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di

<sup>148</sup> Sehat Damanik (2006), *Op.Cit.*, hlm. 44.

bidang hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogate lex generalis*.

Lembaga arbitrase di Indonesia bukanlah hal yang baru, tapi sesungguhnya sudah dikenal sejak lama, salah satu ketentuan yang merupakan sumber hukum dilaksanakannya arbitrase sebelum adanya Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 adalah ketentuan yang diatur dalam Pasal 337 Reglement Indonesia yang diperbarui (*Het Herzienen Indonesisisch Reglement, Staatsblad 1941; 44*) atau Pasal 705 Reglement acara untuk daerah luar Jawa dan Madura (*Rechtsreglement Buitengewesten, Staatsblad 1927; 227*). Pengaturan tentang kelembagaannya diatur dalam Pasal 615 sampai dengan Pasal 651 Reglement Acara perdata (*Reglement op de Rechtsvordering, Staatsblad 1847; 52*) bagi semua golongan penduduk Hindian Belanda. Dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 seluruh ketentuan tersebut dinyatakan tidak berlaku lagi.

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter. Dalam *Black's Law Dictionary* dijelaskan bahwa "*arbitration is the reference of a dispute to an impartial (third) person chosen by the parties to the dispute who agree in advance to abide by the arbitrator's award issued after hearing at which both parties have an opportunity to be heard*".<sup>149</sup> Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 memberikan definisi arbitrase adalah cara penyelesaian suatu perkara perdata di luar peradilan umum yang didasarkan atas suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Dari pengertian di atas, jelaslah bahwa arbitrase adalah perjanjian perdata yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka yang diputuskan oleh pihak ketiga yang disebut (arbiter) yang ditunjuk secara bersama-sama oleh para pihak yang bersengketa. Oleh karena penyelesaian melalui arbitrase harus didasarkan atas

---

<sup>149</sup> Cambell Black Henry, *Loc.Cit.*

perjanjian yang dibuat oleh para pihak, maka penyelesaian melalui arbitrase ini disebut (*Contractual process*).

Sebagai undang-undang yang bersifat khusus, berdasarkan Pasal 1 angka 15 UUPPHI memberikan pengertian arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar PPHI melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Sedangkan berdasarkan Pasal 1 angka 16 UUPPHI disebutkan arbiter hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa penyelesaian melalui arbiter harus dilakukan melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihannya serta putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Selain itu, lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh arbiter dibatasi pada perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, tidak jelas alasannya padahal untuk dapat ditetapkan menjadi arbiter harus memenuhi syarat menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan serifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase dan memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

UUPPHI mensyaratkan bahwa penyelesaian melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Berdasarkan Pasal 32 UUPPHI surat perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih.
- b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang dapat diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan.
- c. Jumlah arbiter yang disepakati.
- d. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase, dan
- e. Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Jika para pihak sudah menandatangani surat perjanjian arbitrase, mereka berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Arbiter yang menerima penunjukan sebagai arbiter harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukannya secara tertulis dengan membuat perjanjian penunjukan arbiter. Berdasarkan Pasal 34 ayat (2) UUPPHI, perjanjian penunjukan arbiter sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter.
- b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil putusan.
- c. Biaya arbitrase dan honorarium arbiter.
- d. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase.
- e. Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter.
- f. Pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya, dan
- g. Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Berdasarkan Pasal 35 ayat (1) UUPPHI, apabila arbiter telah menerima penunjukan dan telah menandatangani surat perjanjian, yang bersangkutan tidak dapat menarik diri kecuali atas persetujuan para pihak. Arbiter yang ditunjuk oleh para

pihak dapat mengajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan dan bukti otentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan. Berdasarkan Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2) UUPPHI, tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter dapat pula diajukan apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya. Tata cara penyelesaian perselisihan industrial melalui arbitrase adalah:

- a. Penyelesaian PHI oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih.
- b. Apabila para pihak berhasil berdamai, arbiter atau majelis arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter.
- c. Akte perdamaian tersebut didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.
- d. Pendaftaran akte perdamaian dilakukan sebagai berikut:
  - 1) Akta perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari akte perdamaian;
  - 2) Apabila akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah akte perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
  - 3) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran akta perdamaian, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.
- e. Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.

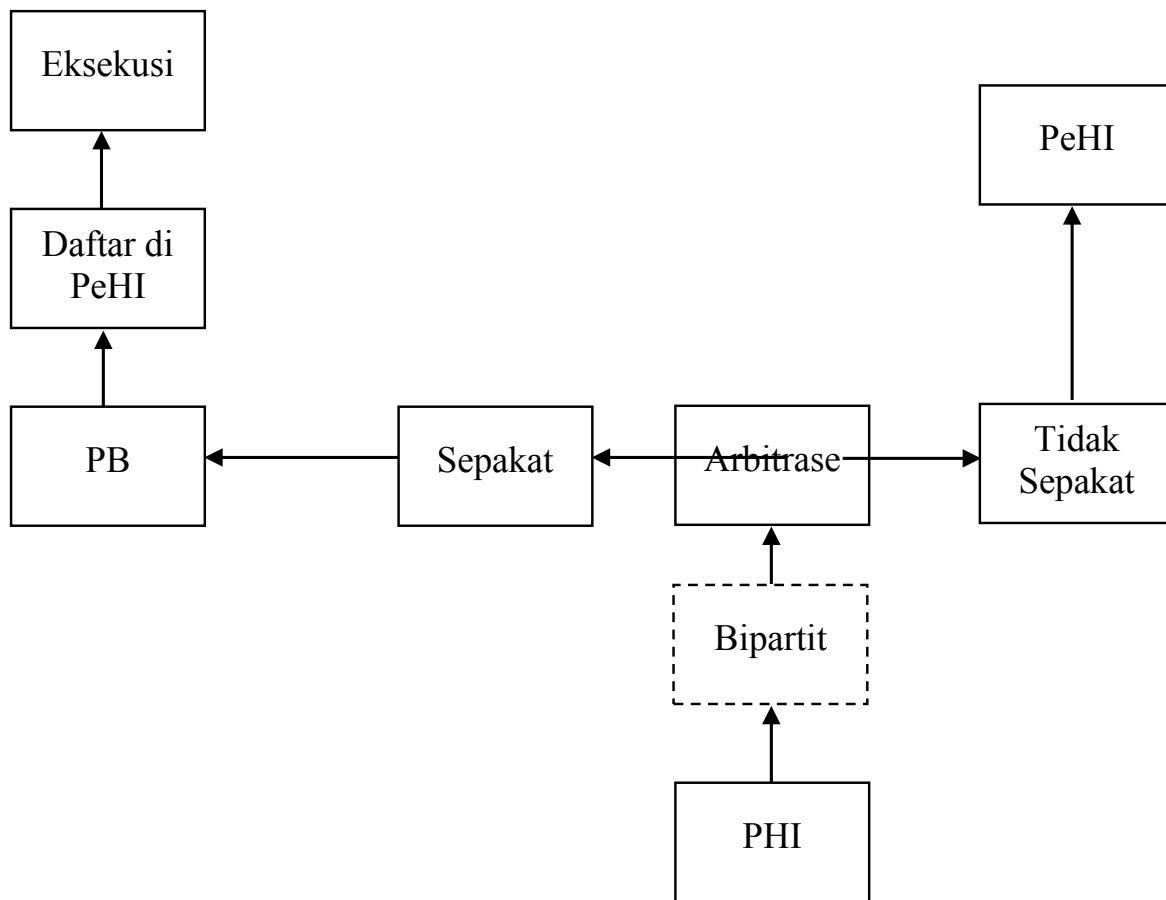
- f. Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya.
- g. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan umum.
- h. Putusan arbitrase memuat:
  - 1) Kepala keputusan yang berbunyi “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”;
  - 2) Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter;
  - 3) Nama lengkap dan alamat para pihak;
  - 4) Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih;
  - 5) Ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih;
  - 6) Pertimbangan yang menjadi dasar keputusan;
  - 7) Mulai berlakunya putusan; dan
  - 8) Tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.
- i. Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 hari harus sudah dilaksanakan.
- j. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.
- k. Putusan arbitrase didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.
- l. Apabila putusan arbitrase tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan (fiat eksekusi) ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.
- m. Terhadap keputusan arbitrase, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya

putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
  - 2) Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
  - 3) Keputusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
  - 4) Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial;
  - 5) Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- n. Dalam hal permohonan tersebut dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase.

Lebih lanjut proses penyelesaian perselisihan Ketenagakerjaan melalau arbitrase dapat dilihat pada skema berikut.

## Skema Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Melalui Arbitrase<sup>150</sup>



### Hak, Kepentingan, PHK dan Antar SP/SB

#### Keterangan:

- PeHI : Pengadilan Hubungan Industrial
- PB : PB
- PHI : Perselisihan Hubungan Industrial

Dari paparan mengenai tata cara penyelesaian PHI di luar pengadilan mulai dari tingkat bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, jelas bahwa pada penyelesaian melalui arbitrase para pihak yang berselisih harus menanggung biaya-biaya yang timbul khususnya biaya pemanggilan saksi atau saksi ahli termasuk akomodasinya. Sedangkan pada penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi biaya-biaya tersebut ditanggung

---

<sup>150</sup> Sehat Damanik (2006), *Op.Cit.*, hlm. 46.

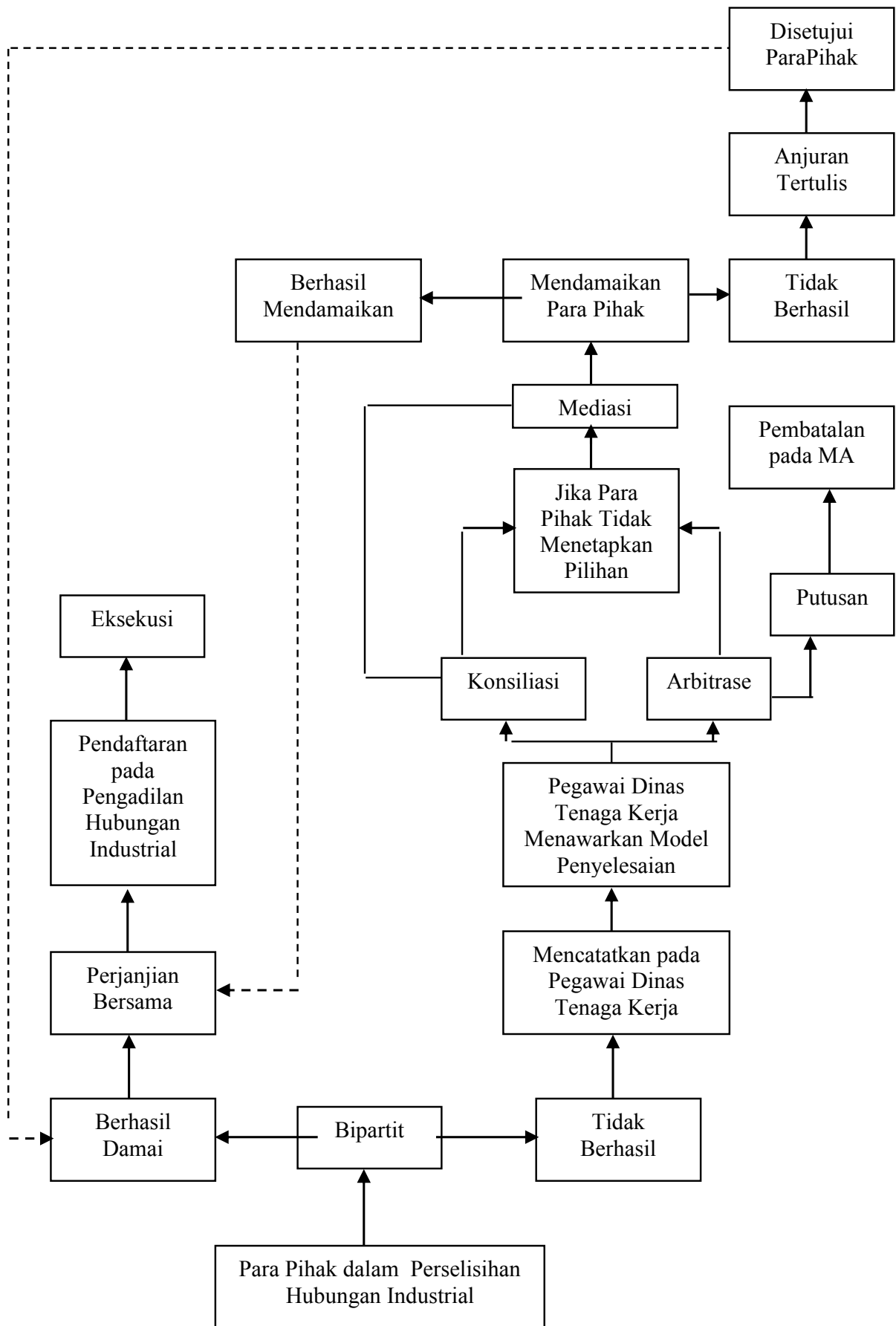
oleh negara yang besarnya akan ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Meskipun mediator, konsiliator hanya berwenang mengeluarkan anjuran penyelesaian kepada para pihak, tapi bilamana anjuran tersebut diterima, sifatnya mengikat serta dapat dilaksanakan melalui fiat eksekusi seperti putusan arbiter. Karena itu seharusnya diatur pula bahwa mediator, konsiliator dalam mengeluarkan anjuran tertulis harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum sebagaimana halnya dengan dasar putusan arbiter.

Jika penyelesaian PHI di luar pengadilan mulai dari penyelesaian bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dibuat dalam bentuk skema, dapat digambarkan sebagai berikut:<sup>151</sup>

---

<sup>151</sup> Lalu Husni (2005), *Op.Cit*, hlm. 79.



## **C. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial**

### **1. Wewenang absolut.**

Tugas pokok dari pengadilan adalah menerima, memeriksa, dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya. Perkara-perkara tersebut haruslah perkara yang merupakan kewenangannya. Menurut Sudikno Mertokusumo,<sup>152</sup> yang dimaksud dengan kompetensi absolut atau wewenang mutlak lembaga peradilan adalah wewenang lembaga pengadilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan lain, baik dalam lingkungan peradilan yang sama (Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, Mahkamah Agung) maupun dalam lingkungan peradilan lain (Pengadilan Negeri, Pengadilan Agama).

Kewenangan mutlak ini menjawab pertanyaan, apakah pengadilan tersebut (Pengadilan Hubungan Industrial) berwenang memeriksa perkara yang diajukan apakah bukan kewenangan pengadilan lain, misalnya Pengadilan Tinggi, atau Pengadilan Tata Usaha Negara. Kewenangan masing-masing peradilan sudah diatur dalam undang-undang, karena itu, disebut dengan atribusi kekuasaan kehakiman.

Berdasarkan Pasal 55 UUPHI, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial disebutkan dalam Pasal 56 UUPPHI, yakni Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan PHK.

---

<sup>152</sup> Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1991, hlm. 78.

- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam sejarahnya perselisihan hak menurut *Reglement op de Rechterlijke Organisatie en het Beleid der Justitie in Indonesia* (RO Stb 1847 No. 23) menetapkan bahwa perselisihan akibat perjanjian kerja dan perjanjian Ketenagakerjaan diselesaikan oleh hakim residensi (*residentie rechter*). Dengan dihapuskannya hakim/pengadilan residensi oleh Undang-undang Darurat No. 1 Tahun 1951, LN 1951 No. 9) terhadap perselisihan hak menjadi wewenang pengadilan negeri. Namun dengan perkembangan hukum yang ada (UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan) juga memberikan wewenang kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan (P4) untuk menyelesaikannya. Oleh sebab itu, terdapat dua instansi yang berwenang menyelesaikannya, yakni Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan. Perbedaan kewenangannya adalah yang dapat menuntut di depan pengadilan adalah pekerja secara perorangan. Sedangkan di depan Panitia Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan adalah buruh/pekerja secara organisatoris. Pekerja yang terlibat perselisihan secara organisatoris jumlahnya relatif banyak sehingga untuk mempercepat penanganannya dilakukan oleh P4.<sup>153</sup>

Melalui UUPPHI kewenangan tersebut dikembalikan kepada Pengadilan Negeri (Pengadilan Hubungan Industrial) sebagai peradilan tingkat pertama. Para pihak yang tidak puas dapat mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung. Karena perselisihan hak ini merupakan perselisihan normatif yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan, penyelesaiannya tidak diberikan kepada konsiliasi maupun arbitrase, tapi sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu mediasi.

UUPPHI telah mengakomodir bahwa yang menjadi para pihak dalam PHI dapat pekerja/buruh perorangan maupun serikat pekerja/serikat buruh. Perselisihan kepentingan pada

---

<sup>153</sup> Lalau Husni (2005), *Op.Cit.*, hlm. 82-83.

tingkat pertama dan terakhir diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum (tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung), hal ini dimaksudkan untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Perselisihan mengenai PHK merupakan perselisihan yang terjadi karena para pihak atau salah satu pihak tidak sepaham mengenai PHK yang dilakukan. Sebelumnya pengaturan mengenai penyelesaian PHK diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 yang prosedur penyelesaiannya cukup panjang serta memakan waktu yang cukup lama, yaitu mulai dari tingkat pegawai perantara kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, P4D, P4P, sampai Menteri Tenaga Kerja. Setelah ditetapkannya putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Pusat (P4P) sebagai objek sengketa tata usaha negara sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara<sup>154</sup>, maka jalan yang harus ditempuh oleh para pihak untuk mencari keadilan semakin panjang.

Prosedur yang panjang tersebut sekarang ini disederhankan dengan penanganan pertama pada Peradilan PHI pada Pengadilan Umum, dan dimungkinkan mengajukan Kasasi pada Mahkamah Agung. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi para pihak yang tidak puas dengan putusan Pengadilan PHI untuk memeriksa kembali sengketa tersebut pada peradilan yang lebih tinggi karena persoalan PHK merupakan persoalan yang kompleks. Untuk itu, landasan pengujiannya selain ketentuan dalam KUH Perdata khususnya menyangkut perjanjian, juga ketentuan-ketentuan hukum publik (undang-undang Ketenagakerjaan).

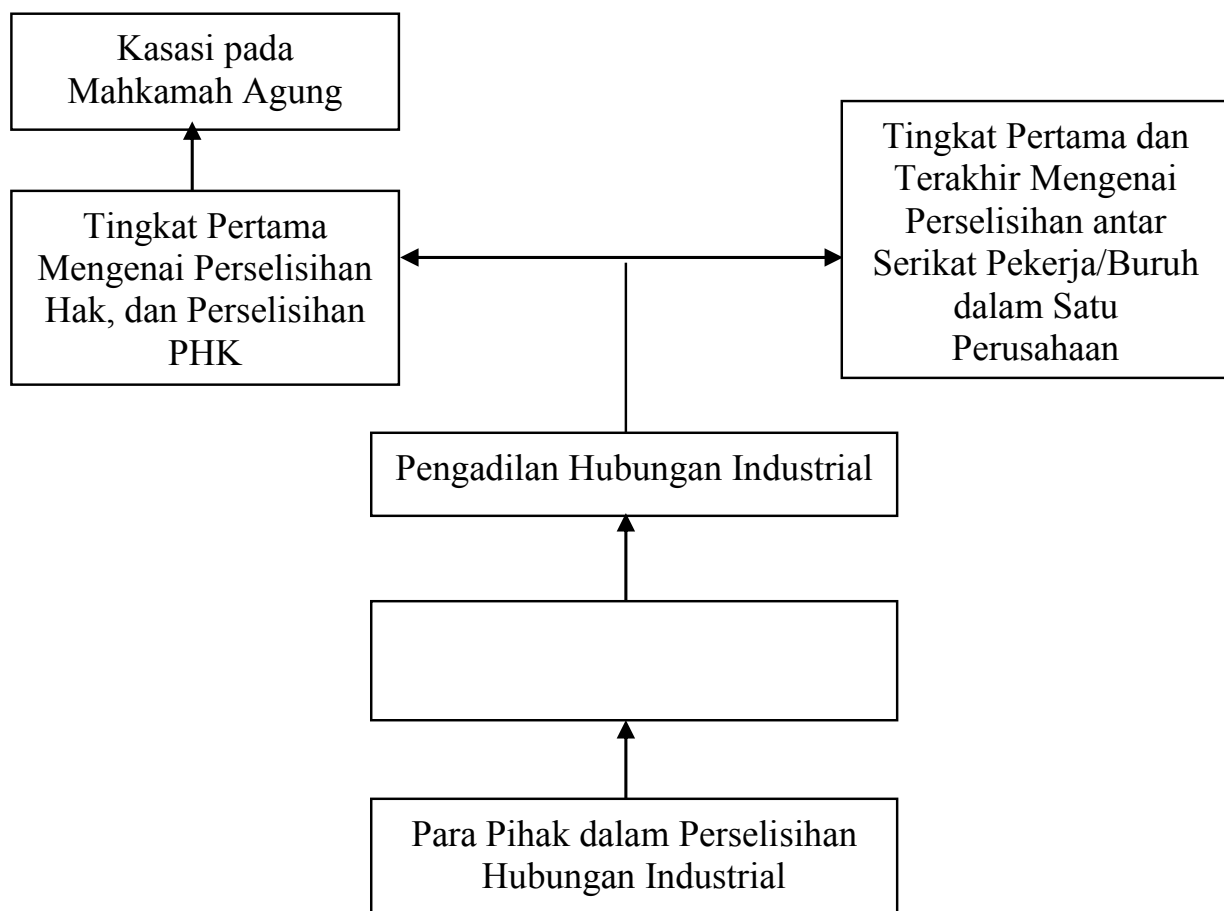
Perselisihan antar serikat pekerja di perusahaan sebagaimana sudah dijelaskan di atas merupakan jenis perselisihan baru yang tidak ditemukan dalam perundang-

---

<sup>154</sup> Sejak tanggal 29 Maret 2004 telah disahkan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Sejak tanggal 29 Oktober 2009 telah diundangkan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

undangan sebelumnya. Perselisihan ini lahir untuk mengantisipasi perselisihan yang terjadi antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh Tingkat Perusahaan (SPTP/SBTP) yang timbul karena lahirnya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja. Lingkup perselisihan yang terjadi tidak akan terlalu kompleks, yakni berkisar mengenai keanggotaan, keabsahan atau kewenangan dari serikat pekerja/serikat buruh tersebut dalam membuat PKB dengan pihak pengusaha. Untuk itu, sama halnya dengan perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja ini ditingkat pertama dan terakhir ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Peradilan Umum. Hal ini dimaksudkan untuk tercapainya peradilan yang cepat, mudah dan biaya ringan.

Berikut alur penyelesaian PHI melalui Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan UUPPHI.



Selain wewenang absolut sebagaimana disebutkan di atas, dalam hukum acara perdata juga dikenal wewenang nisbi

atau kompetensi relatif dari pengadilan, untuk menjawab pertanyaan, pengadilan manakah yang berwenang mengadili suatu sengketa? Jawaban pertanyaan ini disebutkan dalam Pasal 118 ayat (1) HIR, Pasal 142 ayat (1) R.Bg, bahwa pengadilan ditempat tinggal/alamat tergugat yang berwenang memeriksa suatu gugatan. Ketentuan ini adalah sangat bijaksana karena seorang tergugat tidak dapat dipaksa untuk menghadap ke pengadilan tempat tinggal penggugat hanya karena digugat oleh penggugat yang belum tentu terbukti kebenarannya atau dikabulkan oleh pengadilan. Selain itu, tergugat harus dihormati hak-haknya dan harus dianggap pihak yang benar sampai ada putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Ketentuan di atas berlaku untuk perkara perdata pada umumnya, sedangkan mengenai wewenang nisbi atau kompetensi relatif dari Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Pasal 81 UUPPHI, adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja yang memeriksa suatu gugatan. Dengan demikian, untuk PHI gugatannya dimasukkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja atau tempat perusahaan berada. PHI antara pekerja/buruh dengan pengusaha terjadi di perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja, karena itu, sangat tepat jika dipergunakan sebagai acuan tempat memasukkan gugatan PHI.

## **2. Pengajuan gugatan.**

Penyelesaian PHI oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum dilakukan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak. Pembuatan surat gugatan dalam sengketa perdata di pengadilan harus dilakukan secara jelas dan cermat. Sebab, jika tidak dapat berakibat gugatan tidak diterima, lebih-lebih dalam PHI, gugatan ini merupakan masalah baru yang sebelumnya dalam penyelesaian pada P4D/P4P cukup dengan membuat surat permohonan. Karena itu, perlu mendapat perhatian dari para pihak apalagi jika para pihak tidak menggunakan jasa pengacara.

HIR atau R.Bg hanya mengatur mengenai cara mengajukan gugatan, sedangkan persyaratan mengenai isi dari gugatan tidak ada ketentuannya. Kekurangan ini diatasi oleh adanya Pasal 119 HIR/Pasal 143 R.Bg yang memberi wewenang kepada ketua Pengadilan Negeri untuk memberi nasihat dan bantuan kepada pihak Penggugat dalam mengajukan gugatan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari gugatan yang kurang jelas atau kurang lengkap.<sup>155</sup>

Kitab Undang-undang Hukum Acara Perdata tidak dengan tegas menentukan syarat-syarat gugatan. Ketentuan yang mengatur syarat-syarat gugatan ditemukan dalam Pasal 8 ayat (3) Rv, yaitu:<sup>156</sup>

- a. Identitas para pihak yang berperkara, yakni uraian tentang identitas Penggugat/Para penggugat atau Tergugat/Para Tergugat. Turut Tergugat, terdiri dari nama lengkap, umur, tempat dan tanggal lahir, pekerjaan dan alamat.
- b. Duduk perkara yakni adanya dalil-dalil konkrit mengenai hubungan hukum disertai dasar dan alasan tuntutan (*middelen van den eis*) atau biasa disebut *posita* atau *fundamentum petendi*.

Dalam praktek peradilan *fundamentum petendi* berisikan aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Obyek perkara yang meliputi sebab gugatan tersebut diajukan apakah menyangkut sengketa perkawinan, perjanjian, merek dagang, sengketa hak atas tanah dan lain-lain;
- b. Fakta-fakta hukum yang dapat meliputi penguraian terhadap penyebab sengketa seperti; adanya perbuatan melawan hukum, wanprestasi, perjanjian yang timbul antara penggugat dan tergugat, warisan, utang piutang dan lain-lain;
- c. Kualifikasi perbuatan tergugat/para tergugat atau turut tergugat, baik yang bersifat formal maupun material. Kualifikasi perbuatan ini, baik melanggar undang-undang,

---

<sup>155</sup> Sudikno Mertokusumo (1991), *Op.Cit.*, hlm. 50.

<sup>156</sup> Lilik Mulyadi, *Tuntutan Provisionil dalam Hukum Acara Perdata dan Praktik Peradilan*, Djambatan, Jakarta, 1996, hlm. 18.

perbuatan yang bertentangan dengan kewajibannya, wanprestasi dan lain-lain maupun bertentangan dengan kebiasaan, kesusilaan dan lainnya;

- d. Penguraian dan penjabaran mengenai anasir kerugian yang diderita pihak penggugat akibat perbuatan tergugat/para tergugat, adanya permintaan *dwangsom* (uang paksa), bunga *maratoir* dan adanya sita untuk menjamin gugatan dan lain-lain.

Dasar tuntutan atau *fundamentum petendi* terdiri dari dua bagian, yakni bagian yang menguraikan tentang kejadian-kejadian atau peristiwa dan bagian yang menguraikan tentang hukum. Uraian tentang kejadian-kejadian merupakan penjelasan tentang duduknya perkara, sedangkan uraian tentang hukum ialah tentang adanya hubungan hukum yang menjadi dasar yuridis daripada tuntutan. Sampai seberapa jauh uraian mengenai hal ini? Ada yang berpendapat bahwa dalam gugatan tidak cukup disebutkan peristiwa hukum yang menjadi dasar tuntutan saja, akan tetapi juga harus disebutkan kejadian-kejadian nyata yang mendahului peristiwa hukum yang menjadi dasar gugatan itu. Bagi penggugat tidak cukup hanya mengatakan PHK yang dilakukan oleh tergugat adalah tidak sah karena tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tetapi juga harus menyebutkan peraturan perundangan dimaksud.<sup>157</sup>

Tuntutan atau *petitum* (*duidelijke en bepaalde conclusie*) adalah apa yang oleh penggugat minta atau harapkan agar diputuskan oleh hakim. Jadi *petitum* ini akan mendapatkan jawabannya di dalam *dictum* atau amar putusan. Karena itu, penggugat harus merumuskan *petitum* dengan jelas dan tegas. Karena dalam perkara perdata hakim itu pasif termasuk dalam kaitannya dengan putusan ini akan memutus hal-hal yang diminta oleh penggugat.

Tuntutan atau *petitum* dalam praktek peradilan dapat berupa tuntutan pokok (*pricipial* atau *primair*) dan tuntutan tambahan (*subsidaire*) seperti adanya tuntutan provinsionil, tuntutan sesuai asas *ex aequo et bono* dan lainnya. Tuntutan tambahan sebagai pelengkap dari tuntutan pokok seperti:

---

<sup>157</sup> Lalu Husni (2005), *Op.Cit.*, hlm. 92-93.

- a. Tuntutan agar tergugat dihukum membayar uang perkara (biaya kepaniteraan, saksi, juru bahasa dan lain-lain).
- b. Tuntutan agar putusan dapat dinyatakan lebih dahulu (*uitvoebaar bij voorraad*) meskipun putusannya dilakukan upaya hukum, dalam PHI hanya dimungkinkan terhadap perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung tanpa melalui upaya hukum Banding.
- c. Tuntutan agar tergugat membayar bunga, hal ini dilakukan terhadap gugatan atas pembayaran sejumlah uang tertentu. Bunga dibebankan sebagai ganti kerugian karena terlambat memenuhi isi perjanjian yang diperhitungkan sejak gugatan dimasukkan ke Pengadilan. Misalnya jika pengusaha terlambat membayar upah atau kenaikan upah yang harus dibayar kepada pekerja/buruh.<sup>158</sup>

Selain tuntutan pokok, tuntutan tambahan (tuntutan primer) seperti tersebut di atas, juga tuntutan dapat ditambah dengan tuntutan pengganti (subsider) yang biasanya berbunyi “mohon putusan lain yang seadil-adilnya”. Maksudnya adalah sebagai tuntutan cadangan, jika tuntutan primer ditolak, masih ada kemungkinan dikabulkannya gugatan yang didasarkan atas kebebasan dan keadilan hakim.

Setelah gugatan selesai dibuat, selanjutnya penggugat atau kuasanya menandatangani gugatan tersebut dan mendaftarkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam wilayah hukum tempat pekerja/buruh bekerja. Pada waktu mendaftarkan gugatannya, penggugat harus membayar biaya perkara yang meliputi biaya kantor kepaniteraan, biaya pemanggilan dan pemberitahuan para pihak yang berperkara. Khusus perkara hubungan industrial Pasal 58 UUPPHI menyebutkan bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Dengan demikian yang dikenakan biaya perkara termasuk biaya eksekusi hanya gugatan yang nilainya di atas Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah).

---

<sup>158</sup> *Ibid.*

Berdasarkan Pasal 120 HIR, 144 ayat 1 R.Bg, bagi penggugat yang tidak dapat membaca dan menulis, gugatan dapat diajukan secara lisan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang bersangkutan. Dalam praktik yang terjadi penggugat datang kepada kepaniteraan Pengadilan Negeri yang mencatat hal-hal yang dikemukakan oleh penggugat berkenaan dengan gugatannya. Selanjutnya catatan tersebut diajukan kepada seorang hakim yang meneliti dan menanyakan kembali kepada penggugat hal-hal yang dianggap perlu, selanjutnya menandatangani. Dengan semakin berkurangnya penduduk yang buta huruf serta banyak pengacara berpraktik, semakin berkurang jumlah penggugat yang mengajukan gugatan secara lisan ini. Apalagi dalam Pasal 87 UUPPHI, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Berdasarkan Pasal 83 UUPPHI, gugatan PHI harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Jika tidak, hakim wajib mengembalikan gugatan pada penggugat. Dari ketentuan ini jelas bahwa para pihak yang berselisih harus menyelesaikan perselisihannya terlebih dahulu melalui mediasi atau konsiliasi, tidak boleh langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan merupakan upaya terakhir setelah upaya damai melalui bipartit, mediasi, konsiliasi ditempuh.

Berdasarkan Pasal 85 UUPPHI, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatan. Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban. Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui oleh tergugat.

Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan. Hakim Ad-Hoc tersebut terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh

serikat perkerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha.

### **3. Pemeriksaan dengan acara biasa.**

UUPPHI tidak mengatur secara lengkap mengenai tata cara pemeriksaan di persidangan. Untuk itu, sesuai ketentuan Pasal 57 UUPPHI yang menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Dengan demikian, terhadap hal-hal yang sudah diatur dalam UUPPHI, maka yang berlaku adalah ketentuan dalam undang-undang yang bersangkutan, sedangkan terhadap hal-hal yang belum diatur berlaku ketentuan dalam hukum acara perdata yakni HIR/R.Bg. Dalam Pasal 89 ayat (1) UUPPHI ditegaskan bahwa, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama.

Berdasarkan Pasal 89 ayat (2), (3), (4), dan (5) UUPPHI, pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir. Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui Kelurahan atau Kepala Desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir. Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan. Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial yang memeriksanya.

Menurut Pasal 90 ayat (1) UUPPHI, majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya. Dan berdasarkan Pasal 91 ayat (1) UUPPHI, barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna menyelidikan untuk keperluan penyelesaian hubungan industrial berdasarkan

undang-undang ini, wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

Menurut Pasal 93 UUPPHI, dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya. Hari sidang berikutnya sebagaimana dimaksud di atas ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan. Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan.

Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada hari sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3) UUPPHI, maka gugatan dianggap gugur. Namun, berdasarkan Pasal 94 ayat (1) UUPPHI, penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi. Dalam hal pihak tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), Majelis Hakim berdasarkan Pasal 94 ayat (2) UUPPHI, dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.

Sidang majelis hakim terbuka untuk umum. Ini berarti setiap orang boleh mengikuti jalannya persidangan sebagai wujud fungsi kontrol sosial terhadap jalannya persidangan yang dilaksanakan. Apabila para pihak sebelumnya tidak menguasai kepada seorang wakil, dimuka sidang pertama tersebut mereka dapat menguasai secara lisan kepada seorang wakil, hal ini harus dicatat dalam berita acara sidang.

Selanjutnya berdasarkan Pasal 130 HIR, 154 R.Bg, hakim harus mengusahakan mendamaikan kedua belah pihak yang bersengketa. Apabila berhasil didamaikan, hakim dapat memberikan putusan perdamaian yang menghukum para pihak untuk memenuhi isi perdamaian yang telah dicapai yang sesungguhnya merupakan persetujuan, sehingga bersifat final. Namun, jika para pihak tidak berhasil didamaikan berdasarkan Pasal 131 ayat (1) HIR, Pasal 155 ayat (1) R.Bg, barulah dimulai dengan pembacaan surat gugatan.

Dalam hukum acara peradilan hubungan industrial, dimungkinkan pada sidang pertama, bilamana nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) UUKK, sedangkan berdasarkan Pasal 96 ayat (1) UUPPHI, mengenai tindakan skorsing bagi buruh/pekerja yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh, hakim ketua sidang menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh. Jika putusan sela tersebut tidak dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial serta terhadap sita jaminan tersebut tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

Sesuai dengan asas dalam peradilan perdata, hakim bersifat pasif, putusan sela tersebut tidak serta merta dijatuhkan tetapi harus dimohon oleh pihak penggugat dalam gugatannya.

Atas gugatan penggugat, tergugat diberi kesempatan untuk memberi jawabannya di persidangan, baik secara tertulis maupun lisan. Apabila dilakukan secara tertulis terhadap jawaban tergugat, penggugat diberi kesempatan untuk memberikan tanggapannya yang disebut *replik*. Terhadap *replik* dari penggugat, tergugat dapat memberikan tanggapannya yang disebut *duplik*. Acara jawab menjawab ini menurut Sudikno Mertokusumo<sup>159</sup> dimaksudkan untuk mengetahui dan menentukan pokok perkara. Jika acara jawab menjawab sudah selesai dan dianggap cukup oleh hakim, tahapan berikutnya adalah pembuktian.

#### **4. Pemeriksaan dengan acara cepat.**

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, maka berdasarkan Pasal 98 UUPPHI, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada

---

<sup>159</sup> Sudikno Mertokusumo (1991), *Op.Cit.*, hlm. 122.

Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonannya tersebut. Terhadap penetapan tersebut tidak dapat digunakan upaya hukum.

Jika permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 jo Pasal 99 UUPPHI dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

Ketentuan di atas tidak menjelaskan alasan pemeriksaan perkara secara cepat, hanya jika para pihak memiliki kepentingan yang sangat mendesak yang nantinya akan dinilai oleh Pengadilan dari alasan permohonan yang diajukan. Pemeriksaan perkara dengan acara cepat ini dilakukan maksimal 14 (empat belas) hari kerja. Sedangkan untuk penyelesaian pemeriksaan dengan acara biasa dilakukan paling lambat 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak hari sidang pertama.

Dalam perkara perdata umumnya tidak dikenal acara pemeriksaan cepat, semua perkara diselesaikan dengan menggunakan acara pemeriksaan biasa. Pemeriksaan cepat dikenal dalam perkara pidana untuk pemeriksaan tindak pidana ringan dengan ancaman kurungan paling lama 3 bulan atau denda paling tinggi Rp. 7.500,- (tujuh ribu lima ratus rupiah).

Pemeriksaan perkara dengan acara cepat diatur juga dalam Pasal 98 dan 99 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara,<sup>160</sup> yang menyebutkan berperkara secara cepat dilakukan apabila terdapat kepentingan penggugat yang cukup mendesak yang harus disimpulkan dari alasan-alasan permohonannya, penggugat

---

<sup>160</sup> Sejak tanggal 29 Maret 2004 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 ini telah direvisi dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

dalam gugatannya dapat memohon kepada pengadilan supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Kemudian ketua pengadilan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari setelah diterimanya permohonan mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut, dan penetapan ketua pengadilan ini tidak dapat digunakan upaya hukum. Dan dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari setelah penetapan ketua pengadilan menentukan hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan persiapan. Dan jangka waktu untuk jawaban dan pembuktian bagi kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari, serta pemeriksaan dengan acara cepat dilakukan dengan hakim tunggal.

Adapun yang dimaksud dengan kepentingan penggugat cukup mendesak, apabila kepentingan itu menyangkut keputusan tata usaha negara yang berisikan misalnya perintah pembongkaran bangunan atau rumah yang ditempati penggugat. Sebagai kriteria dapat dipergunakan alasan-alasan pemohon, yang memang dapat diterima. Yang dipercepat bukan hanya pemeriksaannya melainkan juga pemutusannya.<sup>161</sup>

## **5. Pembuktian.**

Pembuktian adalah penyajian alat-alat bukti yang sah menurut hukum kepada hakim yang memeriksa suatu perkara, guna memberikan kepastian tentang kebenaran peristiwa yang dikemukakan. Membuktikan adalah meyakinkan hakim tentang kebenaran dalil atau dalil-dalil yang dikemukakan dalam satu persengketaan. Dengan demikian tampaknya bahwa pembuktian hanya diperlukan dalam persengketaan atau perkara di muka hakim atau pengadilan.<sup>162</sup>

Pembuktian diperlukan, baik dari segi substansi perselisihan maupun dari segi prosedur. Dari segi substansi, pembuktian akan diarahkan untuk membuktikan bahwa

---

<sup>161</sup> Zairin Harahap, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, Edisi Revisi, RajaGrafindo, Jakarta, 2002, hlm. 120-121.

<sup>162</sup> Moh. Taufik Makarao, *Pokok-pokok Hukum Acara Perdata*, Bina Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 93.

pengusaha/akan diarahkan untuk membuktikan bahwa pengusaha/pekerja benar-benar telah melakukan kesalahan. Pembuktian tersebut bisa didapat dari keterangan saksi-saksi dan bukti-bukti tertulis yang diserahkan kepada majelis. Sedangkan dari segi prosedur, pembuktian akan diperlukan untuk mengetahui apakah terhadap perselisihan tersebut telah dilakukan upaya pendahuluan yang diharuskan, seperti upaya bipartit, mediasi, atau konsiliasi.

Secara umum tujuan pembuktian adalah untuk meyakinkan hakim atas suatu hal dengan cara memberi kepastian akan kebenaran suatu hal secara mutlak. Mengingat kedua belah pihak yang berperkara mempunyai kepentingan untuk memenangkan suatu perkara, maka pembuktian dibebankan kepada kedua belah pihak secara adil. Prinsip yang berlaku dalam hal ini, barang siapa mendalilkan bahwa dirinya mempunyai suatu hak atau membantah hak orang lain, maka dia harus membuktikan dalil tersebut.<sup>163</sup>

Hal-hal yang perlu dibuktikan dalam suatu perkara adalah peristiwa atau kejadian-kejadian yang dianggap penting (relevan) dan menentukan dalam suatu perselisihan. Hal-hal tersebut termasuk dalil-dalil yang tidak diakui atau dibantah oleh pihak lawan. Sedangkan apabila suatu hal tersebut tidak dibantah atau sudah diakui, maka hal itu tidak perlu dibuktikan. Sebagai contoh, yang penting dibuktikan dalam kasus Ketenagakerjaan bukanlah jumlah pesangon, melainkan sejak kapan dan apa bukti dari hubungan kerja antara kedua belah pihak.

Hal-hal yang tidak perlu dibuktikan dalam persidangan yaitu segala sesuatu yang sudah diakui lawan, segala sesuatu yang sudah dilihat sendiri oleh hakim di persidangan atau segala sesuatu yang dianggap telah diketahui oleh umum.

Mengingat dalam UUPPHI tidak dengan tegas diatur tentang pembuktian, maka Hukum Acara Pembuktian dalam Perkara Hubungan Industrial harus mengacu pada ketentuan yang ada dalam KUH Acara Perdata, KUH Perdata, KUH Pidana dan KUH Acara Pidana.

---

<sup>163</sup> Sehat Damanik II, *Op.Cit.*, hlm. 85-86.

Ada beberapa alat bukti yang sah menurut Pasal 284 R.Bg/164 HIR, Pasal 181 R.Bg/154 HIR dan 1886 KUH Perdata, yaitu bukti:

- a. Surat;
- b. Keterangan saksi;
- c. Persangkaan;
- d. Pengakuan;
- e. Sumpah, dan
- f. Keterangan ahli.

a. **Bukti surat.**

Dalam setiap pembuktian, kesempatan pertama untuk membuktikan dalilnya diberikan kepada Penggugat, setelah itu baru Tergugat. Alat bukti pertama yang diperiksa adalah bukti surat. Dalam Pasal 163 R.Bg/137 HIR disebutkan, para pihak dapat meminta kepada pihak yang lainnya agar memperlihatkan surat, yang diserahkan kepada hakim untuk maksud itu.

Alat tulisan atau surat ialah segala sesuatu yang memuat tanda-tanda baca yang bisa dimengerti dan mengandung suatu pikiran tertentu. Dengan demikian segala sesuatu yang tidak memuat tanda-tanda baca, atau meskipun memuat tanda-tanda baca tetapi tidak bisa dimengerti, tidaklah tergolong alat bukti tulisan atau surat. Potret atau gambar dan peta atau denah, karena tidak memuat tanda-tanda baca, tidak termasuk alat bukti tulisan.<sup>164</sup>

Alat bukti surat terbagi atas dua jenis, yaitu akta dan tulisan atau surat lain. Akta adalah tulisan yang dibuat dengan sengaja untuk dijadikan bukti tentang suatu peristiwa dan ditandatangani oleh pembuatnya. Akta terbagi dua macam, yaitu akta otentik dan akta di bawah tangan. Akta otentik adalah akta yang dibuat oleh/di hadapan pejabat yang berwenang menurut ketentuan perundang-undangan, dengan maksud untuk menjadikannya sebagai barang bukti atas peristiwa yang disebutkan di dalamnya. Sedangkan akta di bawah tangan

---

<sup>164</sup> Moh. Taufik Makarao, *Op.Cit.*, hlm. 99.

adalah akta yang dibuat sendiri oleh para pihak yang berkepentingan tanpa bantuan pejabat umum, dengan maksud untuk dipergunakan sebagai alat bukti atas peristiwa hukum yang tercantum di dalamnya.

Ketentuan mengenai bukti surat juga ditemukan dalam Pasal 187 KUH Acara Pidana. Menurut pasal ini ada empat jenis surat, yaitu:

- 1) Berita acara dan surat lain dalam bentuk resmi yang dibuat oleh pejabat umum yang berwenang atau yang dibuat dihadapannya, yang memuat keterangan tentang kejadian atau keadaan yang didengar, dilihat atau yang dialaminya sendiri, disertai dengan alasan yang jelas dan tegas tentang keterangannya itu;
- 2) Surat yang dibuat menurut ketentuan peraturan perundang-undangan atau yang dibuat oleh pejabat mengenai hal termasuk dalam tata laksana yang menjadi tanggungjawabnya dan yang diperuntukkan bagi pembuktian sesuatu hal atau sesuatu keadaan;
- 3) Surat keterangan dari seorang ahli yang memuat pendapat berdasarkan keahliannya mengenai suatu hal atau suatu keadaan yang diminta secara resmi padanya;
- 4) Surat lain yang hanya dapat berlaku jika hubungannya dengan isi dari alat pembuktian yang lain.

Dalam perkara Hubungan Industrial, alat-alat bukti tertulis bisa dalam bentuk perjanjian kerja, peraturan perusahaan, PKB, surat skorsing, surat PHK, berita acara pertemuan, slip gaji dan bukti-bukti lain yang berkaitan. Umumnya bukti-bukti tersebut merupakan akta di bawah tangan, yang dibuat sendiri oleh pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa campur tangan pejabat yang berwenang.

Agar bukti surat bisa diterima sebagai alat pembuktian yang sah secara hukum, maka bukti-bukti tersebut harus difotocopy dan fotocopy tersebut dilegalisir di kantor pos. Bukti surat yang dipergunakan sebagai alat bukti yang penuh apabila surat asli dari bukti itu dapat diperlihatkan pada persidangan. Apabila yang diperlihatkan hanya fotocopy, bukti tersebut tidak dapat dianggap sebagai bukti yang penuh. Dalam yurisprudensi/Putusan MA RI No. 3609 K/Pdt/1985 tertanggal 09 Desember 1987 dengan tegas disebutkan bahwa surat bukti yang hanya berupa fotocopy

dan tidak pernah ada suarat aslinya, surat tersebut harus dikesampingkan.

**b. Keterangan saksi.**

Keterangan saksi adalah keterangan secara lisan di muka hakim tentang hal-hal atau kejadian tertentu yang didengar, dilihat dan dialami sendiri. Keterangan yang diberikan berdasarkan kesimpulan sendiri atas pendapat atau perkiraan atau keterangan yang didengar dari pihak ketiga bukanlah kesaksian (*testimonium de auditu*). Dengan demikian keterangan tersebut haruslah keterangan yang didapat secara langsung dan disampaikan secara lisan di muka sidang.

Keterangan yang diberikan seseorang di muka polisi bukanlah keterangan saksi, kecuali apabila keterangan itu diberikan dalam pemeriksaan pendahuluan dengan disumpah terlebih dahulu dan dibacakan di muka sidang karena orangnya meninggal dunia atau tidak datang.

Salah satu prinsip yang berlaku dalam kesaksian adalah, keterangan seorang saksi saja tanpa didukung oleh alat bukti lainnya dianggap tidak dapat dipercayai kebenarannya. Saksi harus lebih dari satu, atau jika hanya satu, harus ada alat bukti lainnya, misalnya surat. Ketentuan ini dikenal dengan istilah *unus testis nullus testis*.

Ada perbedaan yang menonjol antara pemeriksaan saksi dalam kasus perdata dan kasus pidana. Dalam kasus pidana keberadaan saksi merupakan sesuatu yang mutlak. Artinya, tanpa adanya saksi, maka sangat sulit untuk melakukan tuntutan atas suatu peristiwa pidana. Contoh; apabila suatu kasus penganiayaan akan tetapi dalam kasus tersebut tidak ada saksi yang melihat, maka pelaku akan sulit untuk dikenakan sanksi pidana.

Kondisi demikian berbeda dengan kasus perdata di mana keterangan saksi bukanlah merupakan keharusan. Dalam kasus perdata, bukti-bukti tertulis saja sudah cukup bagi hakim untuk memutuskan apakah mengabulkan atau menolak suatu gugatan. Misalnya dalam kasus PHK, sekalipun saksi tidak ada, apabila perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha sudah ditandatangani dan

disertai slip gaji selama beberapa bulan, hal itu sudah cukup kuat untuk membuktikan adanya hubungan kerja.

Ketentuan mengenai keterangan saksi ditemukan dalam Pasal 185 KUH Acara Pidana, yang berbunyi:

- 1) Keterangan saksi sebagai alat bukti ialah apa yang saksi nyatakan pada sidang pengadilan;
- 2) Keterangan seorang saksi saja tidak cukup untuk membuktikan bahwa terdakwa bersalah terhadap suatu perbuatan yang didakwakan kepadanya;
- 3) Keterangan sebagaimana disebutkan dalam ayat (2) tidak berlaku apabila disertai dengan suatu alat bukti yang sah lainnya;
- 4) Keterangan beberapa saksi yang berdiri sendiri-sendiri tentang suatu kejadian atau keadaan dapat digunakan sebagai alat bukti yang sah apabila keterangan saksi itu ada hubungannya satu dengan yang lain sedemikian rupa, sehingga dapat membenarkan adanya suatu kejadian atau keadaan tertentu;
- 5) Baik pendapat maupun rekaan, yang diperoleh dari hasil pemikiran saja bukan merupakan keterangan saksi;
- 6) Dalam menilai keterangan seorang saksi, hakim harus dengan sungguh-sungguh memperhatikan:
  - a) Persesuaian antara keterangan saksi satu dengan yang lainnya;
  - b) Persesuaian antara keterangan saksi dengan alat buktinya lainnya;
  - c) Alasan yang mungkin dipergunakan oleh saksi untuk memberikan keterangan yang tertentu;
  - d) Cara hidup dan kesusilaan saksi serta segala sesuatu yang umumnya saksi serta segala sesuatu yang umumnya dapat mempengaruhi layak tidaknya keterangan itu dipercaya.
- 7) Keterangan dari saksi yang tidak disumpah meskipun sesuai antara satu dengan yang lain, tidak merupakan alat bukti, namun apabila keterangan itu sesuai dengan keterangan saksi yang disumpah dapat dipergunakan sebagai tambahan alat bukti sah yang lain.

Adapun proses pemeriksaan saksi dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Pasal 165 R.Bg/139 H.I.R.
  - a) Jika Penggugat atau Tergugat akan menguatkan kebenarannya dengan saksi-saksi akan tetapi saksi tidak dapat dibawa menurut Pasal 145 R.Bg/121 H.I.R., karena mereka tidak mau menghadap atau oleh sebab lain, maka pengadilan menentukan hari kemudian untuk memeriksa saksi itu dengan memerintahkan seorang pejabat yang berwenang untuk memanggil saksi tersebut supaya menghadap pada hari yang ditentukan;
  - b) Panggilan semacam itu dapat dilakukan terhadap saksi yang harus diperiksa oleh pengadilan dengan perintah karena jabatannya.
- 2) Pasal 166 R.Bg/140 H.I.R.
  - a) Jika saksi yang dipanggil itu tidak hadir pada hari yang ditentukan, maka ia dihukum oleh pengadilan untuk membayar segala ongkos yang dikeluarkan dengan sia-sia;
  - b) Ia dipanggil sekali lagi dengan ongkos sendiri.
- 3) Pasal 167 R.Bg/141 H.I.R.
  - a) Jika saksi yang dipanggil sekali lagi itu tidak hadir, maka ia dapat dihukum sekali lagi membayar ongkos yang dikeluarkan dengan sia-sia, serta segala kerugian yang diderita oleh kedua belah pihak, yang disebabkan ketidakhadirannya itu;
  - b) Kemudian ketua dapat memerintahkan, saksi yang tidak hadir itu dibawa oleh polisi menghadap pengadilan untuk memenuhi kewajibannya.

Ketentuan dalam pasal ini berkaitan erat dengan adanya kewajiban hukum setiap warga negara untuk menjadi saksi atas suatu peristiwa yang dia lihat, ketahui atau alami sendiri.
- 4) Pasal 171 R.Bg/144 H.I.R.
  - a) Para saksi yang hadir pada hari yang ditentukan itu dipanggil ke dalam seorang demi seorang;

- b) Ketua menanyakan nama, pekerjaan, umur dan tempat tinggal atau keadaan saksi itu. Ditanya pula apakah saksi tersebut mempunyai hubungan keluarga dengan kedua belah pihak, atau dengan salah satu pihak, baik karena hubungan darah maupun perkawinan dan jika ada sampai derajat ke berapa. Selanjutnya ditanyakan juga apakah saksi bekerja atau sebagai pegawai salah satu pihak.

Apabila seorang saksi memenuhi syarat sebagai saksi, maka sebelum memberikan keterangan, saksi tersebut harus terlebih dahulu diambil sumpah menurut agamanya. Setelah disumpah barulah kepada saksi-saksi dapat diajukan berbagai pertanyaan yang berkaitan dengan perkara yang sedang terjadi.

Menurut Pasal 178 R.Bg/150 H.I.R., pertanyaan-pertanyaan tersebut harus dilakukan dengan cara:

- 1) Pertanyaan yang akan ditanyakan oleh salah satu pihak kepada saksi diberitahukan kepada ketua;
- 2) Jika di antara semua pertanyaan ada yang menurut pertimbangan pengadilan tidak berguna dalam perkara itu, maka pertanyaan tersebut tidak perlu diajukan kepada saksi;
- 3) Atas kemauan sendiri hakim dapat mengajukan pertanyaan kepada saksi, yang menurut pertimbangan pertanyaan kepada saksi, yang menurut pertimbangannya berguna untuk mendapatkan kebenaran.

Tidak semua orang dapat didengar sebagai saksi. Pengecualian tersebut diatur dalam Pasal 172 R.Bg/145 H.I.R, yaitu:

- 1) Yang tidak dapat didengar sebagai saksi, yaitu:
  - a) Keluarga sedarah dan keluarga karena perkawinan menurut keturunan yang lurus dari salah satu pihak;
  - b) Saudara laki-laki dan saudara perempuan dari ibu dan keponakan;
  - c) Istri/suami salah satu pihak meskipun sudah cerai;
  - d) Anak-anak yang tidak dapat diketahui dengan benar apakah umurnya sudah cukup 15 tahun;

- e) Orang gila meskipun kadang-kadang ingatannya terang;
- 2) Tetapi keluarga sedarah dan keluarga karena perkawinan tidak dapat ditolak sebagai saksi dalam perkara atau tentang sesuatu perjanjian pekerjaan;
- 3) Orang-orang yang tersebut dalam Pasal 174 ayat (1) sub 1 dan 2 R.Bg/146 ayat (1) dan (2) H.I.R., tidak berhak diminta dibebaskan dari memberikan kesaksian dalam perkara yang tersebut dalam ayat di atas;
- 4) Pengadilan negeri berwenang memeriksa anak-anak dan orang gila kadang-kadang terang ingatannya dengan tidak disumpah, tetapi keterangan mereka hanya dapat dianggap sebagai penjelasan saja.

Selain adanya pihak yang dapat didengar sebagai saksi ada juga pihak yang dapat meminta dibebaskan dari memberi kesaksian. Orang-orang tersebut menurut Pasal 174 R.Bg/146 H.I.R., adalah:

- 1) Saudara laki-laki dan perempuan dan ipar laki-laki dan perempuan salah satu pihak;
- 2) Keluarga sedarah menurut keturunan lurus dari saudara laki-laki dan perempuan dari suami/istri dari salah satu pihak;
- 3) Orang yang karena martabat, pekerjaan atau jabatannya yang sah diwajibkan menyimpan rahasia, semata-mata apabila hal tersebut dipercayakan kepadanya karena martabat, pekerjaan dan jabatannya itu.

Namun yang mempertimbangkan apakah orang tersebut benar-benar diwajibkan menyimpan rahasia adalah pengadilan. Karena itu permohonan beserta alasan-alasan pembebasan dari memberi keterangan harus disampaikan kepada hakim.

Sehubungan dengan ketentuan-ketentuan di atas, maka adakalanya terdapat kesulitan untuk menerapkan pasal-pasal itu dalam PHI. Hal itu dapat dijelaskan sebagai berikut; para pihak yang berselisih dalam Hubungan Industrial adalah pekerja/buruh dengan pengusaha. Pada saat perselisihan terjadi maka yang melihat, merasakan atau mengalami peristiwa tersebut adalah juga dari kalangan buruh atau pihak pengusaha yang sama-sama

bekerja diperusahaan. Persoalan yang muncul dalam pemeriksaan saksi adalah, apabila saksi-saksi yang diperiksa masih bekerja pada pihak pengusaha, maka mereka akan cenderung membela pihak pengusaha, dengan cara memberikan keterangan yang merugikan pekerja. Ini logis, karena apabila saksi memberikan keterangan yang merugikan pengusaha, sekalipun benar, tentu pekerja akan terancam PHK atau dikenakan sanksi/tindakan yang merugikan lainnya.

Dalam situasi demikian, sangat diperlukan kejelian Majelis hakim dalam menilai kesaksian seorang saksi. Di samping itu perlu pula disampaikan sanksi hukum yang bisa dikenakan terhadap orang-orang yang memberikan keterangan palsu. Pada bagian lain pihak pekerja/buruh maupun pengusaha yang bersengketa haruslah senantiasa memperhatikan setiap keterangan yang merugikannya serta memberikan bantahan dan argumentasi yang logis.

**c. Persangkaan (Pasal 1915 – 1922 KUH Perdata).**

Persangkaan adalah kesimpulan yang diambil berdasarkan undang-undang atau oleh hakim yang ditarik dari suatu peristiwa yang terkenal ke arah peristiwa yang tidak terkenal. Ada dua jenis persangkaan, yaitu berdasarkan undang-undang dan persangkaan yang tidak berdasarkan undang-undang.

Persangkaan menurut undang-undang ialah persangkaan yang berdasarkan suatu ketentuan khusus undang-undang yang dihubungkan dengan perbuatan atau peristiwa tertentu. Persangkaan-persangkaan semacam ini terdiri dari:

- 1) Perbuatan yang oleh undang-undang dinyatakan batal, karena semata-mata demi sifat dan wujudnya, dianggap telah dilakukan untuk menyelundupi suatu ketentuan undang-undang. Contoh; suatu perjanjian kerja yang dilakukan untuk melakukan suatu pekerjaan yang bertentangan dengan kesusilaan. Perjanjian semacam ini akan batal, karena persangkaan dibuat untuk menyelundupi undang-undang.
- 2) Hal-hal yang oleh undang-undang diterangkan bahwa hak milik atau pembebasan utang disimpulkan keadaan-

keadaan tertentu. Contoh; Pengusaha yang dapat membuktikan telah membayar gaji pegawai selama tiga bulan berturut-turut bisa dianggap telah membayar lunas gaji bulan sebelumnya.

- 3) Kekuatan yang oleh undang-undang diberikan kepada suatu putusan hakim yang telah memperoleh kekuatan tetap.
- 4) Kekuatan yang oleh undang-undang diberikan kepada pengakuan atau sumpah salah satu pihak.

Persangkaan yang tidak berdasarkan undang-undang diserahkan sepenuhnya kepada pertimbangan dan kewaspadaan hukum. Pengertian persangkaan hakim ini sangat luas, meliputi segala peristiwa, keadaan dalam sidang dan bahan-bahan yang didapat dari pemeriksaan perkara, yang dijadikan hakim sebagai bahan untuk menyusun persangkaan. Sebagai contoh, suatu perusahaan yang telah beberapa kali diperintahkan oleh hakim untuk menunjukkan peraturan perusahaan dalam persidangan ternyata tidak dapat menunjukkannya, maka hakim dapat mempunyai persangkaan bahwa perusahaan tersebut tidak mempunyai peraturan perusahaan.

Dalam bukti persangkaan, pembuktian suatu peristiwa tidak dilakukan secara langsung, melainkan melalui perantaraan pembuktian peristiwa-peristiwa lain. Hal itu berbeda dengan bukti surat atau saksi yang memberikan pembuktian secara langsung, tanpa melalui perantaraan alat-alat bukti lain.

d. **Pengakuan (Pasal 1923 – 1928 KUH Perdata).**

Ada dua jenis pengakuan, yaitu pengakuan yang dilakukan di dalam sidang/di hadapan hakim dan di luar sidang. Pengakuan yang dikemukakan di hadapan hakim merupakan bukti yang sangat sempurna, yang dapat memberatkan orang yang mengucapkannya, baik sendiri maupun dengan bantuan orang lain, yang khusus dikuasakan untuk itu. Suatu pengakuan yang dilakukan di hadapan hakim tidak dapat ditarik kembali, kecuali apabila dibuktikan bahwa pengakuan itu adalah akibat dari suatu kekhilafan mengenai hal-hal yang terjadi. Suatu pengakuan

juga tidak bisa ditarik dengan alasan bahwa pelaku khilaf dalam memahami hukum.<sup>165</sup>

Untuk pengakuan yang dilakukan di luar persidangan, maka pengakuan tersebut tidak dapat dipakai sebagai bukti kecuali diizinkan pembuktian melalui saksi-saksi. Artinya pengakuan tersebut bukanlah bukti yang mengikat melainkan bukti yang tidak mengikat/bebas.

Suatu pengakuan tidak boleh dipisah-pisahkan untuk kerugian orang yang melakukannya. Namun hakim berwenang untuk memisah-misah pengakuan itu manakala si berhutang dalam melakukannya, untuk membebaskan dirinya, telah mengajukan peristiwa-peristiwa yang ternyata palsu.

Pengakuan tersebut dapat diberikan secara lisan maupun tertulis.<sup>166</sup> Pengakuan di muka hakim di persidangan tidak dapat ditarik kembali, kecuali kalau terbukti bahwa pengakuan itu adalah akibat dari suatu kesatuan atau kekeliruan mengenai hal-hal yang terjadi.<sup>167</sup>

Pengakuan di depan hakim dapat dibedakan atas tiga bentuk, sebagai berikut:<sup>168</sup>

- 1) Pengakuan murni, yaitu pengakuan yang sifatnya sederhana dan seluruhnya sesuai dengan tuntutan pihak lawan. Misalnya Penggugat menyatakan Tergugat telah meminjam uang sebesar Rp. 5 juta. Tergugat mengakui bahwa ia memang telah meminjam uang kepada Penggugat sebesar Rp. 5 juta.
- 2) Pengakuan dengan kualifikasi, yaitu pengakuan yang disertai dengan sangkalan terhadap sebagian tuntutan. Misalnya Penggugat menyatakan Tergugat telah meminjam uang kepadanya sebesar Rp. 5 juta. Tergugat mengakui bahwa ia memang telah meminjam uang kepada Penggugat tetapi bukan sebesar Rp. 5 juta, melainkan Rp. 2 juta.

---

<sup>165</sup> Lihat Soedikno Mertokusumo (1991), *Op.Cit.*, hlm. 148.

<sup>166</sup> Darwan Prinst, *Strategi Menangani Perkara Tata Usaha Negara*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm. 120.

<sup>167</sup> Soedikno Mertokusumo (1991), *Op.Cit.*, hlm. 149.

<sup>168</sup> Moh. Taufik Makarao, *Op.Cit.*, hlm. 114.

- 3) Pengakuan dengan klausula adalah pengakuan yang disertai dengan tambahan yang bersifat membebaskan. Misalnya Penggugat menyatakan Tergugat telah meminjam uang sebesar Rp. 10 juta, tetapi uang tersebut telah dibayar lunas.

**e. Sumpah (Pasal 155 – 158, 177 HIR/182 – 185, 314 R.Bg dan Pasal 1929 – 1945 KUHPerdara).**

Sumpah merupakan suatu pernyataan yang diberikan seseorang pada waktu memberi keterangan dengan mengingat sifat kuasa Maha Tahu dari Tuhan, serta meyakini bahwa siapa yang memberikan keterangan yang tidak benar akan berdosa dan dihukum Tuhan. Sumpah berkaitan dengan kepercayaan atau agama yang dianut dan diyakini.

Menurut Pasal 1929 KUH Perdata ada dua macam sumpah di muka hakim, yaitu:

- 1) Sumpah yang oleh pihak yang satu diperintahkan kepada pihak yang lain untuk menggantungkan pemutusan perkara. Sumpah ini dinamakan sumpah pemutus atau sumpah penentu (*decisoir*).
- 2) Sumpah yang oleh hakim, karena jabatannya, diperintahkan kepada salah satu pihak. Sumpah ini dinamakan sumpah tambahan (*suplitoir*).

Sumpah pemutus dapat diperintahkan dalam segala persengketaan, termasuk hal-hal di mana para pihak tidak mampu melakukan perdamaian atau dalam hal-hal di mana pengakuan mereka tidak diakui. Sumpah pemutus dapat diperintahkan dalam setiap tingkatan perkara, termasuk apabila tidak ada lagi upaya yang dapat digunakan untuk membuktikan tuntutan atau tangkisan yang diperintahkan penyumpahnya.

Sumpah hanya dapat diperintahkan terhadap suatu perbuatan yang dilakukan sendiri oleh orang yang kepadanya dimintakan sumpah penentu. Barang siapa dimintakan mengangkat sumpah penentu dan menolak mengangkatnya atau mengembalikannya, atau barang siapa memerintahkan sumpah dan setelah dikembalikan

kepadanya menolak mengangkatnya, harus dikalahkan dalam tuntutan maupun tangkisannya.

Apabila seseorang yang telah diminta mengangkat sumpah pemutus atau seseorang yang terhadap sumpahnya telah dikembalikan keputusan perkaranya, maka sesudah pengangkatan sumpah, pihak lawan tidak dapat lagi diterima untuk menyatakan kepaluan sumpah tersebut.

Sumpah pemutus merupakan satu-satunya upaya yang paling efektif ketika bukti-bukti lain tidak cukup untuk membuktikan suatu peristiwa. Kelemahan bukti ini adalah, bila ada orang yang bersedia mengucapkan sumpah pemutus secara palsu/tidak jujur. Itu berarti, pihak tersebut akan dimenangkan oleh pengadilan sekalipun sebenarnya orang tersebut adalah pihak yang salah.

Perbedaan antara sumpah pemutus dan sumpah penambah terletak pada fungsi dari sumpah itu sendiri. Sumpah pemutus berfungsi untuk mengakhiri suatu perkara, sedangkan sumpah penambah belum tentu akan mengakhiri perkara.

Ketentuan mengenai sumpah penambah di atur dalam Pasal 155 HIR/182 R.Bg yang berbunyi sebagai berikut:

- 1) Jika kebenaran gugatan atau jawaban atas gugatan tidak cukup terang, tetapi ada sedikit keterangan dan sama sekali tidak ada jalan untuk menguatkannya dengan alat bukti lain, maka karena jabatannya pengadilan dapat meminta salah satu pihak bersumpah di hadapan hakim, baik untuk mencapai putusan dalam perkara itu maupun untuk menentukan melalui sumpah tersebut jumlah uang yang akan dikabulkan.
- 2) Dalam hal terakhir ini, haruslah pengadilan negeri menentukan jumlah uang sehingga dengan jumlah tersebut si penggugat dapat dipercaya karena sumpahnya.

Ketentuan di atas hampir sama dengan yang diatur dalam Pasal 1940 KUHPerdara yang berbunyi; Hakim dapat, karena jabatannya, memerintahkan sumpah kepada salah satu pihak yang berperkara, untuk menggantungkan keputusan perkara pada penyumpahan itu, atau untuk menetapkan jumlah yang akan dikabulkan.

Berdasarkan pasal di atas berarti pembebanan sumpah penambah tergantung pada kebijaksanaan dan pertimbangan hakim dan bukan kewajiban untuk menambah bukti tersebut dengan bukti lain. Selanjutnya, melalui Pasal 2 kita juga bisa menemukan adanya sumpah penaksir yang diperlukan untuk menentukan jumlah uang yang akan diperkenankan atau dikabulkan.

Ada tiga prinsip utama dalam pengambilan sumpah, yaitu; *pertama*, sumpah harus dilakukan di hadapan hakim yang memeriksanya. Dalam hal-hal tertentu misalnya sakit atau alasan sah lainnya, pengambilan sumpah bisa dilakukan di rumah orang yang diwajibkan mengangkat sumpah. *Kedua*, sumpah harus diangkat secara sendiri/pribadi. Untuk hal-hal yang menurut pertimbangan hakim penting, maka pengambilan sumpah bisa dilakukan oleh orang lain yang khusus dikuasakan dengan suatu akte. *Ketiga*, tidak ada sumpah yang dapat diambil tanpa kehadiran pihak lawan, atau setelah pihak lawan dipanggil untuk itu secara sah.

f. **Keterangan ahli (Pasal 154 HIR/181 R.Bg).**

Keterangan ahli adalah keterangan yang diberikan oleh seseorang di muka sidang pengadilan berdasarkan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki. Bedanya dengan keterangan saksi adalah, seorang saksi memberikan keterangan berdasarkan apa yang dia alami, rasakan dan ketahui sendiri, sedangkan seorang ahli memberikan kesaksian kepada hakim berdasarkan apa yang diketahui dari keahliannya.

Selain di depan sidang, keterangan ahli dapat juga diberikan pada waktu pemeriksaan oleh penyidik atau penuntut umum yang diberikan dengan mengangkat sumpah. Keterangan tersebut dalam bentuk laporan dan apabila hal ini tidak dilakukan oleh penyidik atau penuntut umum, maka keterangan tersebut harus diberikan di muka sidang dan dicatat dalam berita acara pemeriksaan.

Ketentuan mengenai keterangan ahli diatur dalam Pasal 181 R.bg/154 HIR yang berbunyi sebagai berikut:

- 1) Jika menurut pertimbangan pengadilan bahwa perkara itu dapat menjadi lebih terang, kalau diadakan pemeriksaan seorang ahli, maka ia dapat mengangkat

seorang ahli, baik atas permintaan kedua belah pihak maupun karena jabatannya;

- 2) Dalam hal yang demikian maka ditentukan hari sidang bagi pemeriksaan seorang ahli baik dengan tertulis maupun dengan lisan dan menguatkan keterangannya dengan sumpah;
- 3) Jika seorang ahli tinggal atau berdiam di luar daerah hukum kedudukan pengadilan, maka atas permintaan ketua pengadilan, keterangan itu diberikan di tempat seorang ahli itu tinggal atau berdiam. Selanjutnya seorang ahli itu disumpah oleh pemerintah di tempatnya juga. Berita acara pemeriksaan dikirimkan segera kepada ketua, untuk selanjutnya dibacakan dalam persidangan;
- 4) Tidak dapat diangkat seorang ahli yang tidak dapat didengar sebagai saksi;
- 5) Pengadilan negeri tidak diwajibkan untuk menuruti pendapat seorang ahli jika pendapat itu berlawanan dengan keyakinannya.

## **6. Kesimpulan.**

Setelah proses pembuktian dianggap selesai dan para pihak telah menyatakan tidak lagi menambah bukti-bukti dan keterangan lain, maka Majelis Hakim akan memberikan waktu kepada para pihak untuk mempersiapkan kesimpulan atas semua proses persidangan yang telah dilaksanakan.

Kesimpulan dibuat oleh masing-masing pihak berdasarkan sudut pandang serta kepentingannya masing-masing. Penggugat akan memberikan kesimpulan berdasarkan kepentingan, pemikiran dan bukti-bukti yang diajukannya. Dalam kesimpulannya Penggugat akan menyatakan dirinya sebagai pihak yang benar dan pihak Tergugat telah nyata-nyata melakukan tindakan yang melawan hukum. Sebaliknya Tergugat juga akan melakukan hal yang sama, yaitu menyatakan Penggugat sebagai Penggugat yang tidak benar dan karenanya gugatan harus dinyatakan ditolak.

Adakalanya dalam suatu perkara masing-masing pihak mempunyai bukti-bukti dan alasan-alasan yang sama-sama kuat. Karena sama-sama kuat maka masing-masing pihak

akan menyatakan dirinya sebagai pihak yang benar dan meminta supaya dimenangkan hakim. Dalam kondisi demikian, maka sangat dibutuhkan kejelian dan ketelitian hakim dalam menilai segala fakta dan bukti-bukti, sehingga keadilan yang sesungguhnya dapat ditegakkan.

Dalam prakteknya pembuatan kesimpulan bertujuan untuk membantu Majelis Hakim dalam menilai dan memutus suatu perkara. Karena sifatnya hanya sebagai pelengkap, maka tanpa pembuatan kesimpulan pun Majelis Hakim hanya tetap menilai dan memutus perkara. Oleh karena sifat yang demikian, maka pembuatan kesimpulan bukanlah sesuatu yang wajib dilakukan. Apabila para pihak merasa proses jawab menjawab sudah cukup, maka pembuatan kesimpulan bisa diabaikan. Yang wajib dalam proses gugat-menggugat hanyalah gugatan, jawaban dan pembuktian.

## **7. Putusan hakim.**

Setelah proses jawab-menjawab selesai, yaitu gugatan, jawaban, replik, duplik, pembuktian dan kesimpulan, serta para pihak yang berperkara sudah menyatakan tidak ada lagi hal-hal yang akan dikemukakan, maka hakim menjatuhkan putusan atas perkara tersebut.

Putusan hakim adalah suatu pernyataan yang dibuat oleh hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan di persidangan yang terbuka untuk umum dan bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara yang dihadapkan padanya. Putusan dimaksud bukan saja yang diucapkan, melainkan juga pernyataan yang dituangkan dalam bentuk tertulis dan kemudian diucapkan oleh hakim di persidangan.<sup>169</sup>

Dalam hukum acara perdata dikenal ada 2 (dua) macam putusan hakim, yaitu putusan terakhir (*eindvonnis*) yang mengakhiri perkara perdata yang diperiksa oleh hakim, dan putusan sela (*tussenvonnis*) yang diadakan sebelum hakim

---

<sup>169</sup> Moh. Taufik Makarao, *Op.Cit.*, hlm. 124.

memutuskan perkaranya, yaitu untuk memungkinkan atau mempermudah kelanjutan pemeriksaan perkara.<sup>170</sup>

Dalam Pasal 100 UUPPHI disebutkan bahwa dalam putusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

- a. Hukum maksudnya adalah hukum positif di bidang Ketenagakerjaan/ketenagakerjaan.
- b. Perjanjian yang ada maksudnya adalah perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja adalah perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sedangkan peraturan perusahaan tidak termasuk dalam perjanjian, karena dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
- c. Kebiasaan maksudnya adalah hukum tidak tertulis yang timbul dalam praktik penyelenggaraan hubungan kerja. Kebiasaan sebagai sumber hukum ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan hukum yang tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan yang ada maupun perjanjian yang dibuat para pihak.
- d. Keadilan yang dimaksudkan di sini adalah sebagai penekanan dari dasar pertimbangan hakim yang tidak hanya didasarkan pada hukum (perundang-undangan), perjanjian yang telah dibuat para pihak, tetapi juga kebiasaan sebagaimana disebutkan di atas, sehingga dengan kombinasi dasar pertimbangan hukum seperti itu akan melahirkan perasaan keadilan yang sesuai dengan rasa keadilan masyarakat.

---

<sup>170</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Acara Perdata di Indonesia*, Sumur, Bandung, 1982, hlm. 127.

Berdasarkan Pasal 100 UUPPHI, Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum, dalam hal salah satu pihak tidak hadir dalam sidang, ketua Majelis memerintahkan kepada Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir tersebut.

Ketentuan mengenai persyaratan isi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 102 UUPPHI, yaitu:

- a. Kepala putusan berbunyi “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”.
- b. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih.
- c. Ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas.
- d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan, hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa diperiksa.
- e. Alasan hukum yang menjadi dasar putusan.
- f. Amar putusan tentang sengketa.
- g. Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutuskan, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir dan tidak hadirnya para pihak.

Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan di atas, dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Bunyi putusan bisa menerima seluruh gugatan Penggugat, menolak sebagian atau menolak seluruh gugatan Penggugat. Atas putusan Majelis Hakim dalam perkara PHI, maka pihak yang merasa dirugikan diberi hak untuk melakukan upaya hukum Kasasi atau Peninjauan Kembali.<sup>171</sup>

Berdasarkan Pasal 105-107 UUPPHI, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial paling lama 7 (tujuh) hari setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang. Paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani, Panitera Muda harus

---

<sup>171</sup> Lihat Sehat Damanik, *Op.Cit.*, hlm. 104-106.

sudah menerbitkan salinan putusan. Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak. Ketua Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi.

Jadi para pihak yang bersengketa dapat mengajukan permohonan agar putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi. Dalam hukum acara perdata putusan seperti ini dikenal dengan istilah *uitvoerbaar bijvoorraad*.

Menurut Pasal 109 UUPPHI, putusan Pengadilan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari:

- a. Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim.
- b. Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

#### **D. Pemeriksaan Tingkat Kasasi**

Menurut Pasal 111-115 UUPPHI, salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub-Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Sub-Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri paling lama 14 (empat belas) hari terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan Kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Mahkamah Agung. Majelis Hakim Kasasi terdiri atas satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara PHI pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung. Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian

perselisihan hak dan perselisihan PHK oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyelesaian pada tingkat kasasi dilakukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

Peraturan mengenai tata cara kasasi ini diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung. Dalam undang – undang ini disebutkan kasasi dapat diajukan oleh para pihak yang berkepentingan atau dapat diwakilkan kepada seseorang yang diberi kuasa secara khusus. Permohonan kasasi diajukan dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari sesudah putusan dibacakan atau diberitahukan. Permohonan kasasi yang melampaui tenggang waktu tersebut tidak dapat diterima. Demikian pula halnya bagi permohonan kasasi yang tidak mengajukan risalah kasasi mengakibatkan tidak diterimanya permohonan kasasi karena di dalam risalah itulah dikemukakan keberatan-keberatan atau alasan-alasan diajukannya kasasi, tanpa alasan/keberatan ini kasasi dianggap tidak sungguh-sungguh.<sup>172</sup>

Alasan-alasan hukum yang dapat dipergunakan sebagai alasan diajukannya kasasi yaitu karena:

1. Tidak berwenang atau melampaui batas kewenangannya.
2. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku.
3. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Dari alasan-alasan tersebut jelaslah bahwa pemeriksaan di tingkat kasasi tidak lagi memeriksa tentang duduk perkara atau faktanya, tetapi tentang hukumnya, sehingga terbukti atau tidaknya suatu peristiwa tidak akan dipertimbangkan dalam pemeriksaan tingkat kasasi. Mahkamah Agung terikat pada peristiwa yang telah diputuskan dalam persidangan tingkat terakhir.<sup>173</sup>

---

<sup>172</sup> Lihat Yurisprudensi Mahkamah Agung tanggal 22 Maret 1972, No. 1322 K/Sip/1971.

<sup>173</sup> Lalu Husni (2005), *Op.Cit.*, 120-122.

## **BAB VII**

### **TENAGA KERJA ASING**

#### **A. Pengertian Tenaga Kerja Asing**

Perkembangan global dewasa ini mendorong meningkatnya mobilitas penduduk dunia yang menimbulkan berbagai dampak, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan kepentingan dan kehidupan bangsa dan Negara Republik Indonesia. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Dalam konsideran UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>174</sup>

Filosofi ketenagakerjaan Indonesia adalah melindungi tenaga kerja berkewarganegaraan Indonesia yang bekerja di Indonesia. Sehingga, jika ada kebutuhan yang khusus dan sangat membutuhkan untuk memakai tenaga kerja asing, harus dibuat persyaratan yang ketat agar tenaga kerja Indonesia terhindar dari kompetisi yang tidak sehat.<sup>175</sup>

Ketentuan umum UUKK Pasalayat(13) menyebutkan bahwayangdimaksuddengan TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja diwilayah Indonesia. Mempekerjakan TKA adalah suatu halyangironi, sementara didalam negeri masih banyak masyarakat yang menganggur. Akan tetapi, karena beberapa sebab ,mempekerjakan TKA tersebut tidak dapat dihindarkan. Sedangkan pada Peraturan

---

<sup>174</sup> <https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/kebijakan/article/view/372/pdf>,Vol 12,nomor 1 tahun 2018

<sup>175</sup> <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5453456947a48/adakah-batas-usia-bagi-tenaga-kerja-asing>.

Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Asing selanjutnya disebut Perpres No 20 tahun 2018 ayat (1) yang dimaksud dengan tenagakerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Pengguna tenagakerja asing haruslah instansi pemerintah, perwakilan negara asing dan organisasi internasional.

Di Indonesia, orang asing dibedakan ke dalam dua golongan, yaitu:

1. Orang asing pendatang, yaitu mereka yang mendapat izin masuk (*admission*) dengan memperoleh hak untuk tinggal di Indonesia dalam waktu tertentu yang dikenal dengan tenaga asing pemegang visa;
2. Orang asing penempat, yaitu mereka yang diperbolehkan tinggal tetap di Indonesia dan memperoleh izin menetap dengan surat keterangan kependudukan yang dikenal dengan tenaga asing penempat atau tenaga asing domestik.<sup>176</sup>

## **B. Penempatan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia**

### **1. Perizinan.**

Pasal 2 ayat (1) Perpres TKA menegaskan bahwa penggunaan TKA dilakukan oleh pemberi kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, hal ini menjelaskan tidak semua jabatan dapat dijabat oleh TKA dan berakhirnya hubungan kerja telah ditentukan istilah dalam UUKK disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT). Pasal 5 Permenaker Nomor 10 tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Permenaker No10 tahun 2018) menjelaskan bahwa setiap TKA yang diperkerjakan oleh pemberi kerja TKA wajib:

- a. memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
- b. memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun yang

---

<sup>176</sup> Dirjen BINAPENTA, *Petunjuk Tentang Izin Mempekerjakan/ Kerja Tenaga Asing di Indonesia*, Jakarta: 1981, hlm. 1.

sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki TKA;

- c. mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping;
- d. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; dan
- e. memiliki Izin Tinggal Terbatas (“Itas”) untuk bekerja yang diterbitkan oleh instansi yang berwenang.

Sedangkan berdasarkan Pasal 42 ayat (1) UUKK setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Namun kewajiban ini tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

## **2. Pembatasan.**

Di samping harus ada izin, tenaga kerja warga negara asing ada pembatasan-pembatasan tertentu pekerjaan yang boleh dilakukan. Pembatasan-pembatasan ini tertuang dalam Pasal 6 ayat (2) Permenaker No 10 tahun 2018 memberikan batasan terhadap jabatan TKA yang dapat diduduki harus mendapatkan putusan oleh menteri. Dalam Permenaker ini juga melarang TKA untuk menduduki jabatan tertentu, hal ini tertuang dalam Pasal 7 Permenaker TKA

- (1). TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan tertentu.
- (2). Jabatan yang dilarang diduduki oleh TKA sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan menteri.
- (3). Penetapan jabatan yang dilarang diduduki oleh TKA sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh menteri setelah mendapatkan masukan dari kementerian / lembaga terkait.

Adapun pembatasan-pembatasan tertentu bagi pekerja warga negara asing menurut UUKK adalah:

- a. Berdasarkan Pasal 42 ayat (2) pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.

- b. Berdasarkan Pasal 42 ayat (4) tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu yang ditetapkan dengan keputusan Menteri.
- c. Berdasarkan Pasal 43 pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, yang sekurang-kurangnya memuat:
  - 1) alasan penggunaan tenaga kerja asing;
  - 2) jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
  - 3) jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
  - 4) penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.
- d. Berdasarkan Pasal 45 pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:
  - 1) menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan
  - 2) melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada poin 1) yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.
- e. Berdasarkan Pasal 46 tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu, yang diatur dengan keputusan menteri.
- f. Berdasarkan Pasal 48 pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir.

### **C. Tujuan Penempatan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia**

Di dalam negeri masih banyak tenaga kerja warga Negara R.I yang menganggur, mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing adalah suatu ironi. Akan tetapi, karena beberapa sebab, mempekerjakan tenaga kerja warga negara

asing tersebut tidak dapat dihindarkan. Yang akan diuraikan berikut ini adalah beberapa tujuan penempatan (mempekerjakan) tenaga kerja asing di Indonesia, yaitu:

1. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan professional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia.
2. Untuk mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri.
3. Untuk memberikan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja di Indonesia.
4. Untuk peningkatan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.<sup>177</sup>

Dalam kaitan penempatan tenaga kerja asing di Indonesia tersebut, H.S. Syarif menegaskan bahwa sampai saat ini dan mungkin juga untuk waktu-waktu yang akan datang penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia tetap dibutuhkan mengingat hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya tenaga kerja warga negara asing pendatang dimungkinkan karena kaitannya dengan penanaman modal dan masuknya barang-barang modal dari luar yang masih dibutuhkan sebagai pelengkap dalam rangka pembangunan nasional serta penguasaan alih teknologi yang merupakan proses berlanjut dan proses berkesinambungan.
2. Indonesia masih memerlukan persiapan waktu dalam upaya tersedianya cukup jumlah tenaga kerja ahli dan terampil untuk menggantikan tenaga kerja warga negara asing.
3. Kurang cukup tersedianya tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan yang tersedia.
4. Pemakaian mesin-mesin yang bersifat canggih yang mengandung resiko yang tinggi, sehingga bila tidak ditangani oleh mereka yang ahli dapat mengakibatkan kerugian besar, baik berupa kehilangan yang bersifat materi maupun nonmateri.

---

<sup>177</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit.*, hlm. 265.

5. Semakin luas dan berkembang berbagai usaha membutuhkan tenaga asing.<sup>178</sup>

#### **D. Prosedur dan Syarat-syarat Penempatan Tenaga Kerja Asing**

Dalam Perpres No. 20/2018 maupun Permenaker No. 10/2018, pemberi kerja kepada TKA adalah badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun badan pemberi kerja bisa berbentuk antara lain di bawah ini:

1. instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, dan organisasi internasional;
2. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
3. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
4. badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT), atau yayasan, atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
5. lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
6. usaha jasa impresariat; dan
7. badan usaha sepanjang tidak dilarang Undang-Undang.

Untuk dapat mempekerjakan TKA pemberi kerja harus memperhatikan dan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, adapun syarat yang harus di penuhi adalah :

1. . memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk;

---

<sup>178</sup> H.S. Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturan-peraturannya*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992, hlm. 17-18.

2. membayar Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKP-TKA) untuk setiap TKA yang dipekerjakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. mengikutsertakan TKA dalam program asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan;
4. mengikutsertakan TKA dalam program Jaminan Sosial Nasional yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan;
5. menunjuk Tenaga Kerja Pendamping dalam rangka alih teknologi dan keahlian TKA;
6. melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Pendamping; dan
7. memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA yang dipekerjakannya.

Adapun proses perizinan penggunaan TKA dapat dilakukan secara online. Proses permohonan RPTKA melalui beberapa tahap antara lain:

1. Pemohon melakukan registrasi untuk memperoleh antrian online RPTKA
2. Mengisi form dokumen RPTKA
3. Mengunggah dokumen RPTKA
4. Kemenaker melakukan verifikasi RPTKA dan penjadwalan ekspose.
5. Penyampaian pengesahan RPTKA 2 hari kerja sejak syarat lengkap.
6. Pemegang RPTKA sah.

Untuk mendapatkan RPTKA, pemberi kerja harus mengajukan permohonan kepada Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja atau Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing melalui sistem online dengan 2 cara yaitu:

1. melakukan pengisian beberapa data di bawah ini:
  - a) identitas pemberi kerja TKA;
  - b) jumlah tenaga kerja Indonesia yang dipekerjakan;

- c) rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun;
- d) rencana penggunaan TKA setiap tahun sesuai perjanjian kerja atau perjanjian pekerjaan;
- e) data Tenaga Kerja Pendamping; dan
- f) alasan penggunaan TKA.

2. pemohon juga harus mengunggah beberapa dokumen berikut:

- a. rancangan perjanjian kerja atau perjanjian pekerjaan;
- b. bagan struktur organisasi;
- c. surat pernyataan untuk penunjukan Tenaga Kerja Pendamping;
- d. surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
- e. surat pernyataan kondisi darurat dan mendesak dari Pemberi Kerja TKA dalam hal Pemberi Kerja TKA mempekerjakan TKA untuk Pekerjaan Bersifat Darurat dan Mendesak.

Pada kondisi dimana pekerjaan bersifat darurat dan mendesak adalah pekerjaan yang tidak terencana yang memerlukan penanggulangan segera disebabkan antara lain bencana alam, kerusakan mesin utama, huruhara/ unjuk rasa/kerusuhan yang perlu segera ditangani untuk menghindari kerugian fatal bagi perusahaan dan/atau masyarakat umum, maka pemberi kerja bisa mengajukan RPTKA darurat. Permohonan RPTKA yang bersifat darurat tersebut dapat dilakukan paling lambat 2 hari setelah TKA dipekerjakan di Indonesia. Proses penerbitan RPTKA tersebut oleh kementerian bisa dilakukan dalam waktu 1 hari, dengan masa berlaku RPTKA paling lama 1 bulan dan tidak dapat diperpanjang.

Adapun syarat yang wajib dipenuhi oleh TKA berdasarkan UU No.13/2003 antara lain:

- 1. memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA;

2. memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki TKA;
3. mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping;
4. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; dan
5. memiliki Itas untuk bekerja yang diterbitkan oleh instansi yang berwenang.<sup>179</sup>

### **E. Pengawasan Terhadap Tenaga Kerja Asing**

Untuk mengatur berbagai macam warga negara asing yang keluar dan masuk ke wilayah Indonesia, kebijakan pemerintah di bidang keimigrasian menganut prinsip *selective policy* yaitu suatu kebijakan berdasarkan prinsip selektif. Berdasarkan prinsip ini, hanya orang-orang asing yang dapat memberikan manfaat bagi kesejahteraan rakyat, bangsa dan Negara Republik Indonesia, yang tidak membahayakan keamanan dan ketertiban serta tidak bermusuhan baik terhadap rakyat maupun Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945), yang diizinkan masuk atau keluar wilayah Indonesia, dan untuk itu perlu ada pengaturan dan batasan berupa perizinan yang diberikan kepada orang asing apabila hendak tinggal di Indonesia.<sup>180</sup>

Menurut Perpres No 20 tahun 2018, Pasal 32 menyatakan Pembinaan terhadap Pemberi Kerja TKA dalam penggunaan TKA serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilakukan oleh kementerian yang membidangi urusan di bidang ketenagakerjaan dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya. Pengawasannya diatur dalam Pasal 33 yang menyatakan:

---

<sup>179</sup> <https://www.easybiz.id/pengurusan-izin-tenaga-kerja-asing-di-2019/>

<sup>180</sup> <https://media.neliti.com/media/publications/209620-efektivitas-pengawasan-terhadap-izin-tin.pdf>

- (1) Pengawasan atas penggunaan TKA dilaksanakan oleh:
- a. Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian dan dinas provinsi yang membidangi urusan di bidang ketenagakerjaan; dan b. pegawai imigrasi yang bertugas pada bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian,
  - b. pegawai imigrasi yang bertugas pada bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian, secara terkoordinasi sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan masing-masing.
- (2) Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a melakukan pengawasan pada norma penggunaan TKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengawasan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Pendamping dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian dan dinas provinsi yang membidangi urusan di bidang ketenagakerjaan secara bersama-sama atau sendiri-sendiri sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan masing-masing.

Sanksi terhadap pelanggaran pemberi TKA yang melanggar ketentuan penggunaan TKA, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Pendamping, dan pelaporan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pemberi Kerja TKA yang memberikan keterangan tidak benar dalam pernyataan penjaminan atau tidak memenuhi jaminan yang diberikannya dan TKA yang melanggar ketentuan izin tinggal keimigrasian dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang keimigrasian.<sup>181</sup>

---

<sup>181</sup> Lihat Pasal 34 Perpres No 10 tahun 2018

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Ridwan Halim, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. I, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2001.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.
- Badan LITBANG DEPNAKERTRANS, *Penelitian Evaluasi Prosedur Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Asing di Sektor Industri dan Jasa di Jakarta*, Jakarta: 1980/1981.
- Bagir Manan, *Konvensi Ketatanegaraan*, Armico, Bandung, 1987.
- , *Dasar-dasar Perundang-undangan Indonesia*, Ind-Hill, Co., Jakarta, 1992.
- , "Peranan Hukum Administrasi Negara dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan", *Makalah*, disampaikan pada Penataran Nasional Hukum Acara dan Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Unhas, Ujung Pandang, 1996.
- , *Hukum Positif Indonesia, Suatu Kajian Teoritik*, FH. UII Perss, Yogyakarta, 2004.
- C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, 1984.

- Cambell Black Henry, *Black's Law Dictionary*, St. Paul Minn, West Publishing Co., 1990.
- Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta, 2003.
- Dirjen BINAPENTA, *Petunjuk tentang Izin Mempekerjakan/Kerja Tenaga Asing di Indonesia*, Jakarta: 1981.
- Djumialdji FX dan Wiwoho Soedjono, *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Ketenagakerjaan Perorangan)*, Bina Aksara, Jakarta, 1982.
- Darwan Prinst, *Strategi Menangani Perkara Tata Usaha Negara*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995.
- , *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Djumadi, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Balai Pustaka, Jakarta, 2005.
- F. Zweig, *Planning in een vrije Maatschappij*, Utrecht, 1949.
- G. Karta Sapoetra dan Reince Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Armico, 1982.
- Garry Goodpaster, *Seri Dasar Hukum Ekonomi 9: Panduan Negosiasi dan Mediasi*, Project ELIPS, Jakarta, 1999.
- Halili Toha dan Pramono, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.

- H.S. Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturan-peraturannya*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992.
- Hari Chand, *Modern Jurisprudence*, International Law Book Services, Kuala Lumpur, 1994.
- H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co Determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002.
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Dinamika, Jakarta, 2004.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.
- Iman Soepomo, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1983.
- , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Djambatan, Jakarta, 1983.
- , *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1987.
- , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Djambatan, Jakarta, 1992.
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Ketenagakerjaan dan PP*, Mandar Maju, Bandung, 1999.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.
- Ken Budha Kusumandaru, *Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Penciptaan Lapangan*

*Kerja di Indonesia*, <http://www.prp-indonesia.org>, diakses tanggal 16 Januari 2009.

Lawrence M. Friedman, *The Legal System*, Russel Sage Foundation, New York, 1975.

L.J. van Apeldoorn, *Inleiding tot de Studie van het Nederlandse Recht*, Zwolle, N.V. Uitgeversmaatschappij W.E.J. Tjeenk Willink, 1996.

Lilik Mulyadi, *Tuntutan Provisionil dalam Hukum Acara Perdata dan Praktik Peradilan*, Djambatan, Jakarta, 1996.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003.

-----, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005.

Mumuddi Khan, *Labour Administration Profile on the Philippines*, ILO Asia dan Pasific Regional Center for Labour Administration, Bangkok, 1989.

Menteri Tenaga Kerja RI, *Kebijakan Penggunaan TKWNAP, dalam Rangka Perluasan Kesempatan Kerja*, Depnaker Pusat, Jakarta, 1993.

Mochtar Kusumaatmadja dan Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2000.

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004.

Moh. Taufik Makarao, *Pokok-pokok Hukum Acara Perdata*, Bina Cipta, Jakarta, 2004.

N.E. Algra dan H.C.J.G. Janssen, *Rechtsingang, een Orientatie in het Recht*, H.D. Tjeenk Willink bv, Groningen, 1974.

N.E. Algra, et.al., *Mula Hukum*, Binacipta, Bandung, 1983.

- P.K. Sumakmur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Haji Masagung, Jakarta, 1987.
- P.J.P Tak, *Rechtsvorming in Nederland*, Tjeenk Willink Open Universiteit, Samson H.D, 1991.
- Philipus M. Hadjon, et.al., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1993.
- Paulus E. Lotulung, “Yurisprudensi dalam Perspektif Pengembangan Hukum Administrasi Negara di Indonesia”, *Makalah Pidato Pengukuhan Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Pakuan*, Bogor, 24 September 1994.
- Richardus Eko Indrajit, dkk., *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta, 2004.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.
- SF. Marbun dan Moh. Mahfud, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 1987.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. II, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1991.
- , *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1996.
- Sehat Damanik, *Hukum Acara Ketenagakerjaan Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004*, Dss Publishing, Jakarta, 2006.
- , *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sebagai*

*Penuntun Untuk Merencanakan-Melaksanakan  
Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS  
Publishing, Jakarta, 2007.

T. Keizerina Devi, *Poenale Sanctie*, Universitas Sumatera Utara,  
Medan, 2004.

TIM PMK HKBP Jakarta, (Ed) Endang Rokhani, *Pengetahuan  
Dasar Tentang Hak-hak Buruh*, Yayasan Komunikasi  
masyarakat Persekutuan Gereja-gereja di Indonesia,  
Jakarta, 2004.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992  
tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003  
tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004  
tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan  
Industrial.

Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Acara Perdata di Indonesia*,  
Sumur, Bandung, 1982.

Yurisprudensi Mahkamah Agung tanggal 22 Maret 1972, No.  
1322 K/Sip/1971.

Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina  
Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995.

Zulaini Wahab, *Dana Pensiun dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja  
di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.

Zairin Harahap, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*,  
Edisi Revisi, RajaGrafindo, Jakarta, 2002.

Zainal Asikin, dkk., *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*,  
RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007

## **GLUSARIUM**

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari unsur preusan, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja informal, yaitu hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling peraya dan sepakat dengan menerima upah dan atau imbalan atau bagi hasil.

Hubungan kerja sektor formal, yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah dan perintah.

Hubungan kerja adalah didasari atas suatu perjanjian kerja antara majikan dan buruh, baik perjanjian kerja lewat lisan maupun perjanjian kerja lewat tertulis.

Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan tujuan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Penutupan Perusahaan (Lock Out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

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

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara para serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat kerja/serikat buruh yang tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang lembaga pemerintah yang menangani urusan ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak-hak, dan kewajiban kedua belah pihak.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar satu serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah suatu organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, dan mandiri. Serikat buruh/pekerja bertanggung jawab untuk melakukan advokasi dan perlindungan atas hak-hak dan kepentingan para pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Tunjangan Pokok adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini tidak dipengaruhi jumlah kehadiran.

Tunjangan Tidak Tetap adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini hanya diberikan bila pekerja masuk kerja.

Upah Pokok adalah upah dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan, dan besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;

# INDEKS

## B

Buruh, 10, 11, 25, 31, 36, 39, 52, 54, 94,  
106, 109, 132, 133, 134, 144, 189,  
193, 220, 262, 263, 266, 269

## H

Hukum, 2, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17,  
18, 19, 25, 26, 34, 40, 41, 42, 43, 46,  
48, 50, 51, 55, 59, 60, 63, 64, 68, 70,  
144, 146, 156, 194, 197, 217, 222,  
226, 230, 231, 247, 261, 262, 263,  
264, 265, 266, 267, 272, 273

## I

Indonesia, 2, 5, 7, 8, 12, 13, 16, 17, 20,  
21, 23, 25, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 42,  
45, 48, 51, 52, 53, 57, 59, 60, 63, 64,  
65, 68, 71, 77, 89, 106, 121, 123, 136,  
144, 145, 146, 147, 148, 149, 150,  
151, 152, 153, 156, 179, 185, 194,  
195, 208, 217, 218, 247, 251, 252,  
254, 255, 256, 257, 258, 259, 261,  
262, 263, 264, 265, 266, 268

## K

Kehakiman, 2  
Ketenagakerjaan, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,  
12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 26, 29,  
33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 42, 43, 44,  
46, 47, 48, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 58,

59, 60, 63, 64, 68, 71, 84, 85, 87, 90,  
105, 127, 136, 138, 144, 152, 156,  
178, 179, 180, 182, 183, 185, 186,  
187, 188, 196, 197, 202, 203, 206,  
207, 213, 214, 218, 219, 231, 247,  
251, 260, 261, 262, 263, 264, 265,  
266, 267, 272, 273

## M

MA, 38, 53, 233

## P

Pemerintah, 17, 23, 27, 28, 37, 38, 39,  
40, 47, 48, 50, 54, 88, 106, 114, 123,  
130, 135, 143, 147, 151, 153, 179  
PKWT, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 92, 94,  
105, 157

## R

Roda, 20

## U

Upah, 7, 12, 38, 67, 77, 129, 130, 131,  
133, 134, 135, 136, 137, 138, 140,  
141, 142, 144, 173, 270

## V

VOC, 23

## **BIODATA PENULIS**

Dr. Ida Hanifah Lubis, S.H., M.H., dilahirkan pada tanggal 3 Maret 1960 di Kota Nopan, putri ke 3 (tiga) dari pasangan Alm. H. Ishak Lubis dan Almh Hj. Jamilah Nasution. Menyelesaikan SD Negeri I Kota Nopan (1972), SMP Negeri Kotanopan (1975), SMA Negeri Kotanopan (1979), S1 dari Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan dengan konsentrasi Jurusan Hukum Ketenagakerjaan (1984). S2 pada Program Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jakarta dengan konsentrasi Hukum Ekonomi (2004), S3 pada Program S3 di Universitas Sumatera Utara Medan (2018).

Penulis merupakan Dosen Kopertis Wilayah I, yang dipekerjakan pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, dengan mengasuh mata kuliah Hukum Pajak, Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Penanaman Modal, Hukum Pasar Modal, dan Hukum Kesehatan. Dan saat ini penulis mendapat amanah menjadi Dekan I Fak. Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sampai saat ini. Pada tahun 1987 Penulis diangkat menjadi PNS dengan Pangkat/Golongan III/A, Jabatan Asisten Ahli, sedangkan saat ini Pangkat/Golongan IV/C, dengan Jabatan Lektor Kepala.

