

## **LAPORAN PENGKAJIAN HUKUM TENTANG**

**Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai  
Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan**

**Oleh :  
Tim Pengkajian Hukum Yang Diketuai :  
Basani Situmorang, S.H,MH**



**BADAN PEMBINAAN HUKUM NASIONAL  
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM  
TAHUN 2010**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas atas Rahmat-Nya kami Tim Kompendium telah dapat menyusun Kompendium Bidang Hukum Ketenagakerjaan. Namun mengingat sangat luasnya bidang ketenagakerjaan maka Tim bersepakat bahwa untuk Anggaran Tahun 2010 ini hanya dapat menyusun Kompendium Ketenagakerjaan Bidang HUBUNGAN INDUSTRIAL. Khususnya mengenai asas-asas ketenagakerjaan, timbulnya hubungan kerja, hubungan industrial dan kelembagaan, pemutusan hubungan kerja dan Sanksi.

Dalam pembuatan Kompendium ini dilakukan dengan melibatkan berbagai instansi dan lembaga terkait dengan ketenagakerjaan. Dan kami menyampaikan terima kasih kepada Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI atas kepercayaan yang diberikan untuk menyusun kompendium ini. Tim berharap semoga Kompendium ini dapat dilanjutkan kembali dengan menyusun bidang-bidang ketenagakerjaan selain hubungan industrial.

Kami menyadari bahwa Kompendium ini belum sempurna yang diharapkan, namun paling tidak hasil yang kami susun ini dapat bermamfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan terkait dengan persoalan-persoalan ketenagakerjaan.

Atas kepercayaan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih

Jakarta, Desember 2010

Ketua,

Basani Situmorang, S.H,MH

## **SISTEMATIKA**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang
- B. Maksud dan Tujuan
- C. Manfaat dan Kegunaan
- D. Ruang Lingkup
- E. Metode dan Pendekatan
- F. Sifat Konpendium
- G. Sumber Data

### **BAB II : UMUM**

- A. Asas
- B. Unsur Hubungan Kerja

### **BAB III : TIMBULNYA HUBUNGAN KERJA**

- A. Perjanjian Kerja
  - 1. Unsur Perjanjian Kerja
  - 2. Jenis dan Bentuk Perjanjian Kerja
  - 3. Berakhirnya Perjanjian Kerja
- B. Jenis-jenis Hubungan Kerja
  - 1. Pekerjaan Waktu Tertentu
  - 2. Pekerja Waktu Tidak Tertentu (Tetap)
  - 3. Pemborongan
  - 4. Magang
- C. Kebijakan Pengupahan
  - 1. Pengertian Upah

2. Dewan Pengupahan
3. Struktur dan Skala Upah
4. Macam-Macam Sistem Pengupahan

**D. Hak dan Kewajiban**

1. Hak dan Kewajiban Pekerja
2. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

**BAB IV : HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KELEMBAGAAN**

**A. Hubungan Industrial**

**B. Kelembagaan**

**BAB V : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

**BAB VI : SANKSI**

- A. Sanksi Administrasi**
- B. Sanksi Pidana**

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia Tahun 2004 kurang lebih 217 juta jiwa, dengan tingkat pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi yaitu sekitar 1,2%/tahun. Hal ini menyebabkan kecenderungan penambahan penduduk termasuk yang tertinggi di dunia, termasuk lima besar dunia (China, India, Amerika Serikat, Indonesia dan Rusia)<sup>1</sup>.

Disatu pihak, jumlah penduduk yang sangat besar ini merupakan modal dasar dalam dinamisator pembangunan. Namun di lain pihak merupakan beban pembangunan yang menimbulkan masalah. Terutama di bidang ketenagakerjaan sehingga memerlukan perhatian dan penanganan yang serius dari berbagai kalangan.

---

<sup>1</sup> Jousairi Abdullah, Strategi Kependudukan Indonesia, Republika, 14 April 2010. h. 4

Seluruh warga negara Indonesia selayaknya dijamin haknya atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun sampai saat ini masalah pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi sebagian masyarakat Indonesia masih terus menjadi persoalan mendasar, tidak hanya bagi pemerintah tetapi juga bagi dunia usaha dan masyarakat pada umumnya. Pembangunan ekonomi yang berbasis modal tidak mampu menyelesaikan seluruh masalah ketenagakerjaan seperti kesempatan kerja, pengangguran, dan kemiskinan. Masalah perekonomian bukan hanya menyangkut masalah pekerjaan dan penghidupan yang layak tetapi juga terletak struktur lapangan kerja dan status pekerjaan, tingkat upah dan penghasilan yang relatif rendah terhadap kebutuhan hidup layak, masalah kompetensi dan produktivitas yang kurang dapat bersaing, dan masalah ketenagakerjaan lainnya yang saling kait- mengkait. Rendahnya kualitas SDM yang tercermin dari tingkat pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi daya saing perekonomian. Diperlukan program peningkatan

kompetensi kerja SDM Indonesia dalam rangka mendorong peningkatan daya saing perekonomian nasional.

Strategi pembangunan ekonomi dan investasi di Indonesia, yang mengejar pertumbuhan ekonomi berbasis modal, ternyata tidak mampu mengatasi masalah kesempatan kerja, pengangguran, dan kemiskinan. Hal ini antara lain karena Indonesia adalah negara yang perekonomiannya kelebihan tenaga kerja (*Labor Surplus Economic*), sehingga pertumbuhan ekonomi tidak serta merta berdampak secara signifikan mengatasi pengangguran dan kemiskinan.<sup>2</sup>

Masalah ketenagakerjaan mempunyai kaitan yang luas dengan penciptaan iklim usaha, keamanan, kestabilan, kebijakan, dan peraturan perundangan, baik di tingkat lokal maupun nasional. Hal-hal tersebut dapat menjadi faktor pendorong atau penghambat proses produksi barang dan jasa termasuk *supply* dan distribusi, serta bagi minat investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia.

---

<sup>2</sup> *Roadmap Perekonomian Kadin Indonesia, Bidang SDM, Ketenagakerjaan dan Jasa Pendidikan*, Jakarta 2009

Jumlah angkatan kerja Indonesia pada Februari 2009 mencapai 113,74 juta orang, atau bertambah 2,26 juta orang dibanding jumlah angkatan kerja pada Februari 2008 sebesar 111,48 juta orang. Pada bulan Februari 2009, jumlah yang bekerja hanya 104,49 juta orang, yang berarti jumlah pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 9,25 juta orang, atau 8,14 % dari total angkatan kerja. Angka ini hanya sedikit menurun dibandingkan pengangguran sebesar 8,46 % pada Februari 2008. Sektor pertanian tetap mendominasi penyerapan tenaga kerja, yaitu sekitar 41,2 % pada Februari 2009, kemudian diikuti sektor perdagangan 20,84 %, sektor jasa kemasyarakatan 13,02 %, dan sektor industri sekitar 12,07 %. Sektor pertanian hanya menyumbang sekitar 14 % terhadap Produk Domestik Bruto, yang bermakna bahwa produktivitas dan penghasilan tenaga kerja di sektor pertanian sangat rendah.

Rendahnya kualitas SDM yang tercermin dari tingkat pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi daya saing perekonomian. Berdasarkan Global Competitiveness Index

2008-2009 yang diterbitkan oleh World Economic Forum, daya saing Indonesia berada di peringkat 55 dari 134 negara yang relatif tidak mengalami perkembangan dibandingkan tahun sebelumnya. Terdapat 12 pilar daya saing menurut WEF, dan salah satu diantaranya adalah pendidikan tinggi dan pelatihan yang pada GCI 2008-2009 Indonesia berada di peringkat 71 yang jauh lebih rendah dari peringkat rata-rata daya saingnya yaitu 55. Artinya, pendidikan dan pelatihan menjadi faktor yang malah cenderung menurunkan tingkat daya saing Indonesia.<sup>3</sup>

Rendahnya kualitas SDM disebabkan terutama oleh sistem pendidikan dan pelatihan yang lebih berorientasi pada “*supply driven*”, sehingga terjadi kesenjangan (*gap*) dan ketidak-cocokan (*mis-matching*) antara penawaran (*supply*) dengan permintaan (*demand*) yang berdampak pada rendahnya produktivitas dan terjadinya pengangguran.

Disamping sumber daya manusia, lapangan kerja yang tersedia tidak dapat mengimbangi laju pertumbuhan angkatan

---

<sup>3</sup> *Roadmap..., Ibid.,* hlm.9-10

kerja yang terus meningkat dari tahun ketahun. Ketidakseimbangan antara peluang kerja dengan jumlah angkatan kerja ini dapat mengakibatkan ketatnya persaingan untuk memperoleh pekerjaan. Pencari kerja kalah bersaing karena berkualitas rendah terpaksa harus menjadi penganggur. Oleh karena itu tidak mengherankan kalau jumlah pengangguran di Indonesia pada tahun 2003 mencapai hampir 40 juta jiwa.

Akibat sempitnya lapangan kerja yang tersedia mendorong pencari kerja khusus Tenaga Kerja Indonesia (TKI) melakukan migrasi untuk mencari hidup di negara lain. Tingginya penghasilan/gaji yang diperoleh juga menjadi daya dorong terjadinya migrasi tersebut. Hal ini sesuai dengan teori klasik *push-pull* yang menjelaskan bahwa daya tarik di negara tujuan dan daya dorong di negara asal menyebabkan mobilitas penduduk untuk mencapai tujuannya<sup>4</sup>.

Sementara itu Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian mendapat pekerjaan adalah hak bagi setiap warga negara. Jadi setiap warga negara dapat menuntut pemerintah untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Selanjutnya, Pasal 38 UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa, *Pertama*, setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak; *Kedua*, setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang adil; *Ketiga*, setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama; *Keempat*, setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaanya berhak atas upah yang adil sesuai dengan

---

<sup>4</sup> Everett Lee dalam Natalis Pigay, *Migrasi Tenaga Kerja Internasional*, h. 95, Sinar Harapan, 2005.

prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Penjelasan Umum UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha

Landasan yuridis tersebut secara tegas menyatakan bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dilindungi dan dijamin oleh hukum. Oleh karena itu, untuk memenuhi rasa keadilan bagi semua pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan maka sangat

dibutuhkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengakomodasi semua kepentingan. Sementara ini, banyaknya tuntutan masyarakat dan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam berbagai kesempatan menyampaikan akan diadakan perubahan terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan.

Oleh karena adanya keinginan pemerintah untuk mengadakan perubahan undang-undang ketenagakerjaan, maka Badan Pembinaan Hukum Nasional pada tahun anggaran 2010 ini melakukan satu kajian mengenai kompodium Ketenagakerjaan, untuk dapat dijadikan salah satu bahan oleh pemerintah dalam pembahasan perubahan undang-undang ketenagakerjaan dimaksud.

### ***Maksud dan Tujuan***

Maksud dan Tujuan yang hendak dicapai dari Kegiatan ini adalah :

Menghimpun dan mengetahui pendapat ahli mengenai pengertian sumber-sumber hukum mengenai ketenagakerjaan.

Menghimpun dan mengetahui pendapat ahli mengenai Ketenagakerjaan dan hal-hal terkait dengan hukum ketenagakerjaan, hubungan industrial dan kelembagaannya.

### **Manfaat dan Kegunaan**

Sedangkan hasil kegiatan ini diharapkan dapat dijadikan :

1. Referensi bagi setiap orang dan setiap instansi yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan.
2. Referensi dalam rangka pembentukan peraturan perundang-undangan di bidang hukum Ketenagakerjaan.
3. Referensi dunia industri dan usaha dalam sistem ketenagakerjaan dan hal-hal yang terkait dengannya.

### **Ruang Lingkup**

Oleh karena bidang Hukum Ketenagakerjaan sangat luas sedangkan kegiatan ini dibatasi oleh beberapa hal antara lain waktu, maka kegiatan ini memfokuskan kepada bidang hubungan kerja antara lain :

1. Asas, Pengertian, Unsur, Syarat Hubungan Kerja.
2. Sistem Pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan.
3. Hubungan Industrial dan Kelembagaannya.

### **Metode dan Pendekatan**

Pendekatan yang digunakan untuk mengerjakan konpendium ini adalah pendekatan sistem sebagai suatu metode. Konsep pengertian sistem sebagai suatu metode ini dikenal dalam pengertian umum sebagai pendekatan sistem atau sistem (*approach system*). Pada dasarnya, pendekatan ini merupakan metode ilmiah di dalam usaha memecahkan masalah atau menerapkan kebiasaan berpikir atau beranggapan bahwa ada banyak sebab terjadinya sesuatu di dalam memandang atau menghadapi sesuatu masalah atau



peristiwa yang terjadi. Pendekatan sistem berusaha menyadari adanya kerumitan di dalam kebanyakan benda sehingga terhindar dari memandangnya sebagai sesuatu yang amat sangat sederhana atau bahkan keliru.

### Sifat Konpendium

Kompendium ini bersifat deskriptif yakni menggambarkan secara keseluruhan obyek yang digali dan dihimpun secara sistematis.

### Sumber Data

Dalam kompendium ini digunakan bahan pustaka yang berupa data sekunder sebagai sumber utamanya. Data sekunder ini mencakup :

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari norma-norma, atau dasar, kaidah-kaidah dasar berupa konstitusi.
2. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti misalnya, UU,

Hasil Penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, tesis, desertasi dan lain-lain.

3. Bahan hukum tertier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya adalah kamus, ensiklopedia dan lain-lain. Berbagai data tersebut dapat diperoleh baik dari studi pustaka maupun penelusuran data melalui internet, pengumpulan data-data tersebut saling memberikan verifikasi dan koreksi dan perlengkapan dan perincian. Selain data sekunder tersebut kompendium ini terutama menggunakan data primer, berupa pendapat para ahli.

### H. Susunan Organisasi

Ketua	:	Baasni Situmorang, S.H.,MH
Sekretaris	:	Akhyar Ari Gayo, S.H.,MH
Angota	:	1. Basani Situmorang, S.H. 2. Ahyar Ari Gayo, S.H.,MH 3. Dr. Singgi, S.H 4. Dr. Iftida Yasar

5. Drs. Mochamad Alimudin, S.H

6. Anis Hidayah

7.Drs. Ulang Mangun S, MH

8. Hesty Hastuti, S,H.,M.H

9. Rosmi darmi, S.H.

10. FerryantoSuwanda

## BAB II

### UMUM

#### A. Asas

Dengan mengacu pada Pancasila sebagai landasan filosofis dan UUD 1945 sebagai landasan konstitusional, maka norma hukum hubungan industrial di Indonesia, terutama UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 3, menganut asas-asas sebagai berikut :

1. *Asas Manfaat*, dalam pengertian memberikan manfaat bagi buruh, pengusaha, pemerintah, serta masyarakat.
2. *Asas Usaha Bersama dan Kekeluargaan*; dalam pengertian Demokrasi Ekonomi yaitu maka usaha bersama perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dalam perekonomian indonesia.
3. *Asas Demokras adalah keputusan diambil berdasarkan musyawarah bersama*

4. *Asas Keterbukaan*: yaitu asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.
5. *Asas Adil dan Merata*; yaitu asas yang menempatkan seseorang pada kedudukan yang sama serta untuk semua orang bukan hanya terbatas pada kewilayahan, suku bangsa, ras, agama dan lain sebagainya; atau bahwa pembangunan nasional yang diselenggarakan sebagai usaha bersama harus merata di semua lapisan masyarakat dan di seluruh wilayah tanah air.
6. *Asas Kemitraan Kerja*, mengandung arti : (a) bahwa pekerja dan pengusaha adalah merupakan mitra kerja dalam proses produksi yang berarti bahwa keduanya haruslah bekerjasama saling membantu dalam kelancaran usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan, perusahaan dan produktivitas; (b) bahwa pekerja dan

pengusaha adalah merupakan mitra dalam menikmati hasil perusahaan yang berarti bahwa hasil perusahaan haruslah dinikmati secara bersama dengan bagian yang layak dan serasi; (c) bahwa pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam tanggung jawab, yaitu tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, tanggung jawab kepada Bangsa dan Negara, tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya, tanggung jawab kepada pekerja serta keluarganya, dan tanggung jawab kepada perusahaan dimana tempat mereka berkerja.

7. *Asas Keterpaduan*; keterpaduan dalam arti melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam Penjelasan pasal ini disebutkan bahwa 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.

8. *Asas Non Diskriminasi*, diskriminasi dalam hal ini adalah dalam hal pengupahan. Pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Sebagaimana diatur dalam UU No.80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No.100 mengenai pengupahan yang sama bagi buruh laki laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

## **B. Unsur Hubungan Kerja**

Di dalam hubungan kerja terkandung unsur-unsur sebagai berikut :

1. Perintah

Dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 35 ayat (1) disebutkan bahwa pemberi kerja memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga

kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja; (2) pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagai dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja; (3) pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Selanjutnya dalam Pasal 36 UU No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa (1) bahwa penempatan tenagakerja oleh pelaksana sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 35 ayat 1, dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja, (2) pelayanan penempatan tenagakerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1, bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur :

- a) pencari kerja;
- b) lowongan pekerjaan;

- c) informasi pasar kerja;
- d) mekanisme antar kerja; dan
- e) kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Dalam ayat (3) unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 2, dapat dilaksanakan terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

## 2. Pekerjaan

Pekerjaan dalam arti luas adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang. Dalam pembicaraan sehari-hari istilah ini sering dianggap sinonim dengan profesi.

## 3. Upah

Menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, 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. Dengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan berupa uang dan termasuk tunjangan.

## BAB III

### TIMBULNYA HUBUNGAN KERJA

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam hukum perburuhan ada beberapa bentuk hubungan kerja, yaitu :

1. 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.
2. 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.
3. Hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam pasal 51, UU No. 13 tahun 2003, adalah didasari atas suatu perjanjian kerja antara majikan dan buruh, baik perjanjian kerja lewat lisan maupun perjanjian kerja lewat tertulis. Perjanjian kerja dibuat berlandaskan kepada prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam pasal 52, UU No. 13 Tahun 2003, jo pasal 1320 KUH Perdata, jika diimplementasikan berisi empat hal, sebagai berikut :
  - a. Kemauan bebas dari kedua belah pihak;
  - b. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja.

Oleh karena itu hubungan kerja antara pekerja dengan majikan sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing. Maka sesungguhnya Hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam perjanjian kerja tersebut harus secara jelas mengatur jam dan waktu kerja, besarnya upah, upah lembur, perlindungan kesehatan, dan sebagainya. Juga diatur tentang hak dan kewajiban pekerja serta

hak dan kewajiban pengusaha bila hubungan kerja berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.

#### **A. Perjanjian Kerja**

Sudikno Mertokusumo menyebutkan pengertian perjanjian adalah subjek hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Definisi klasik menyebutkan pengertian perjanjian adalah perbuatan hukum bukan hubungan hukum (sesuai dengan pasal 1313 perjanjian adalah perbuatan ).

Yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (pekerja) mengikat diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pengusaha), selama waktu tertentu dengan menerima upah (pasal 1601 huruf a KUH Perdata). Pembuatan Perjanjian Kerja biasanya didahului dengan masa percobaan. Namun demikian apabila pengusaha atau manajer menilai bahwa calon karyawan tidak perlu melalui masa percobaan, dapat pula suatu perjanjian tanpa didahului dengan masa percobaan ini.

Perjanjian kerja merupakan dasar hukum yang paling utama dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dasar dari perjanjian kerja adalah :

1. adanya kesepakatan kedua belah pihak;
2. adanya kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan oleh pengusaha; dan
4. bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan yang berlaku.

Dalam KUHPerdata , pasal 1601 titel VII A buku III tentang perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang menyatakan bahwa : “selain perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan yang khusus untuk itu dan untuk syarat-syarat yang di perjanjikan dan jika itu tidak ada, oleh karena kebiasaan, maka ada dua macam perjanjian dengan mana

pihak yang lain dengan menerima upah, perjanjian perburuhan dan pemborong pekerjaan.”

Pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa :

- Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah.
- Hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu.

#### 1. Unsur Perjanjian Kerja

KUHPdata pasal 1320 (menurut pasal 1338 (1) ) menyatakan sahnya perjanjian :

- a. Mereka sepakat untuk mengikatkan diri;
- b. Cakap untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu; dan
- d. Suatu sebab yang halal

M.G Rood (pakar hukum perburuhan dari Belanda ), 4 unsur syarat perjanjian kerja :

- a. Adanya unsur pekerjaan (*work*)

Dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada pekerjaan yang jelas yang dilakukan oleh pekerja dan sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati dengan ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b. Adanya unsur pelayanan (*service*)
- c. Adanya unsur waktu (*time*)
- d. Adanya unsur upah (*pay*)

Perjanjian Kerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) Ada Orang Dibawah Pimpinan Orang Lain.

Dalam konteks ini berarti ada pimpinan dan ada orang yang dipimpin. Pimpinan mempunyai wewenang untuk mengatur dan memerintah orang yang dipimpinnya. Pemimpin disini dapat manajer atau pengusahanya sendiri, sedang orang yang dipimpin adalah pekerjanya.



2) Penunaian Kerja.

Perjanjian Kerja mengandung unsur penunaian kerja, dimana satu pihak akan menunaikan atau melaksanakan kerja dari pihak lain. Yang tersangkut dalam Perjanjian Kerja adalah manusianya yang akan menunaikan/melaksanakan kerja tersebut.

3) Jangka Waktu.

Bahwa terikatnya seorang pekerja dalam Perjanjian Kerja mempunyai jangka waktu. Jangka waktu Perjanjian Kerja dibedakan menjadi dua, yaitu jangka waktu tertentu dan jangka waktu tidak tertentu. Perjanjian Kerja jangka waktu tertentu atau Perjanjian Kerja untuk karyawan kontrak biasanya satu tahun, dapat diperpanjang satu kali lagi. Dan dalam keadaan tertentu merupakan Perjanjian Kerja untuk karyawan tetap, akan berakhir apabila terjadi PHK, baik karena pensiun, mengundurkan diri, dipecat, atau meninggal dunia.

4) Ada Upah

Yang dimaksud dengan upah yaitu suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

*Isi Perjanjian Kerja*

Secara rinci perjanjian kerja memuat :

- 1) Nama dan alamat pengusaha/perusahaan.
- 2) Nama, alamat, umur, dan jenis kelamin pekerja.
- 3) Jabatan atau jenis/macam pekerjaan.
- 4) Besarnya upah serta cara pembayarannya.
- 5) Hak dan kewajiban pekerja.
- 6) Hak dan kewajiban pengusaha.
- 7) Syarat-syarat kerja
- 8) Jangka waktu berlakunya perjanjian

- 9) Tempat dan lokasi kerja
- 10) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanggal mulai berlaku.

#### Penggunaan Perjanjian Kerja

Penggunaan Perjanjian Kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan atau digunakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis, atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, seperti :

- a) Yang sekali selesai atau sifatnya sementara.
- b) Yang diperkirakan untuk jangka waktu yang terlalu lama akan selesai.
- c) Yang bersifat musiman atau yang berulang kembali.
- d) Yang bukan merupakan kegiatan pokok suatu perusahaan atau hanya merupakan penunjang.
- e) Yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru, atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penjagaan.

Bagi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu dapat diadakan untuk semua pekerjaan tidak membedakan sifat, jenis, dan kegiatannya.

#### Pelanggaran Perjanjian Kerja

Mengenai perjanjian kerja, maka baik pengusaha maupun pekerja dapat melakukan wanprestasi atau pelanggaran hukum terhadap isi perjanjian yang telah disepakati bersama. Oleh karena itu pihak yang melakukan wanprestasi ataupun pelanggaran hukum dapat diminta untuk membayar ganti rugi. Hal ini diatur dalam pasal 1601 KUH Perdata sebagai berikut :

- a) Pihak pengusaha tidak menepati ketentuan tentang pengupahan atau tidak memberikan pekerjaan kepada pekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakatinya, pekerja dapat menuntut ganti rugi kerugian kepada pengusaha.
- b) Pihak pekerja melalaikan ketentuan-ketentuan kerja dan atau tidak mau dipekerjakan pada bidang yang telah

disepakati, sehingga akibat perbuatannya menimbulkan kerugian pada proses produksi yang tengah dilangsungkan, pengusaha dapat menuntut ganti rugi.

- c) Jika salah satu pihak (pekerja atau pengusaha) dengan sengaja atau kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya, dan kerugian yang diderita oleh pihak lainnya tidak dapat dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan sejumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi.
- d) Jika pengusaha telah menjanjikan suatu rugi dari pekerja, apabila pekerja melakukan perbuatan yang bertentangan dengan perjanjian, pengadilan berwenang menentukan ganti rugi yang sepantasnya.

## **2. Jenis dan Bentuk Perjanjian Kerja**

Jenis-jenis perjanjian kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, didasarkan atas jangka waktu atau selesainya pekerjaan. Dalam hal ini perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk jenis sifat

dan pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat di antaranya

:

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

Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebabkan oleh

:

- a. Buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian;
- c. Adanya putusan pengadilan atau putusan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap; dan
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang diancam dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP),

Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

- 2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, adalah mengenai hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu atau tidak dibatasi oleh selesainya pekerjaan. Dalam perjanjian ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan dengan jangka waktu paling lama tiga bulan.

Dalam praktik dikenal 2 (dua) bentuk perjanjian :

- 1) Perjanjian Tertulis, adalah perjanjian-perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak, bahwa perjanjian yang dibuatnya itu menginginkan dibuat secara tertulis, agar adanya kepastian hukum.
- 2) Tidak tertulis, bahwa perjanjian yang oleh undang-undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis.

### 3. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Alasan berakhirnya perjanjian kerja adalah :

- Pekerja meninggal dunia
- Berakhir karena jangka waktu dalam perjanjian

- Adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- Adanya keadaan atau kejadian yang dicantumkan dalam perjanjian kerja
- Pemutusan hubungan kerja

*Istilah dan pengertian pemutusan hubungan kerja*

- a. *Determination*, putusan hubungan kerja karena selesai atau berakhirnya kontrak kerja
- b. *Dismissal*, putusan hubungan kerja karena tindakan indisipliner
- c. *Redudancy*, pemutusan hubungan kerja yang berkaitan dengan perkembangan teknologi
- d. *Retrechment*, pemutusan hubungan kerja yang berkaitan dengan masalah ekonomi

Menurut F.X. Djumaldji, pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.

Pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara perkara (buruh dan pengusaha).

## **B. Jenis-Jenis Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Dan 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 ada nilai-nilai Pancasila dan UUD Tahun 1945.

Jenis-jenis Hubungan kerja adalah sebagai berikut :

### **2. Pekerjaan Waktu Tertentu (Kontrak)**

Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan bahwa, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dan Hubungan Kerja itu sendiri merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan sebuah Perjanjian Kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit atau nyata. Maka dengan adanya perjanjian kerja, akan lahir pula sebuah perikatan. Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan sebuah hubungan kerja. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari :

a) Adanya pekerjaan;

- b) Adanya perintah; dan
- c) Adanya upah.

Pengertian yang sama juga disebutkan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 (dua) tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi 3 (tiga) tahun lamanya, dimana pernyataan tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan 2) Kepmen Nakertrans Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004, yang menyatakan PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dengan waktu paling lama 3 (tiga) tahun.

Disebutkan dalam Pasal 13 Kepmen Nakertrans Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004, bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang

Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Dan PKWT sendiri merupakan perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka akan dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 57 ayat (2) UUK. PKWT sendiri tidak dapat atau tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*), dan apabila dalam perjanjian PKWT terdapat klausul masa percobaan, maka klausul tersebut dianggap tidak pernah ada atau batal demi hukum. Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja, oleh karenanya pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar

upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Jenis dan sifat pekerjaan :

- Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- Pekerjaan yang diperkirakan selesai paling lama 3 (tiga) tahun;
- Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.

### **3. Pekerja Waktu Tidak Tertentu (Tetap)**

Jenis dan sifat pekerjaan :

- Dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
- Dalam masa percobaan pengusaha dilarang membayar upah dibawah Upah minimum yang berlaku; atau

- Perjanjian kerja dibuat tertulis, jika dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

### **4. Pemborongan**

Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Syarat-syarat dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan yang harus dipenuhi adalah:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan ;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung

## C. Kebijakan Pengupahan

### 1. Pengertian Upah

Upah menurut Undang-Undang adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/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." (UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab I, Pasal 1 Ayat 30)

Definisi lain mengatakan bahwa upah adalah sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawannya dan memposisikan diri dalam *benchmarking* dengan dunia industri. Perusahaan wajib memiliki kerangka dasar Sistem Pengupahan yang baku dan standar untuk dijadikan acuan dalam pembicaraan negosiasi gaji.

Tujuan utama dari ini adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi serta memuaskan karyawan agar tetap bertahan dan berkarya diperusahaan.

Menurut Imam Soepomo, upah terdiri atas komponen-komponen sebagai berikut<sup>5</sup> :

- a. Upah Pokok adalah upah dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan, dan besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;
- b. Tunjangan Pokok adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini tidak dipengaruhi jumlah kehadiran;
- c. Tunjangan Tidak Tetap adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini hanya diberikan bila pekerja masuk kerja.

Pada umumnya perusahaan sektor swasta (yang belum terbuka) memerlukan suatu filosofi upah yang kompetitif. Sedangkan untuk perusahaan terbuka (Tbk) umumnya

---

<sup>5</sup> Imam Soepomo: *Pengantar Hukum Perburuhan*, 1999, Djambatan, Jakarta



memerlukan filosofi yang lengkap dengan berfokus pada keuntungan (*benefit*) dan kualitas kerja.

Rangkuman dari Filosofi Upah adalah sebuah Maha Karya Perusahaan/*Corporate Masterpiece* (selain dari produk perusahaan) yaitu sebuah Total Kompensasi. Dimana dalam Total Kompensasi ini terdapat komponen yang saling menunjang satu dengan lainnya agar perusahaan dapat kompetitif di pasar industri. Komponen-komponen tersebut dapat berwujud langsung maupun tidak langsung diterima karyawan seperti gaji, insentif/tunjangan, saham, *medical* dan sebagainya. Ke semua ini merupakan kombinasi yang harus menarik, mengikat dan memotivasi serta memuaskan karyawan.

Untuk lebih jelasnya bisa kita simak beberapa contoh strategi pengupahan di bawah ini:

- Penawaran gaji yang kompetitif di pasar.
- Optimalisasi *Turn Over* pada penekanan strategi menarik karyawan baru
- Fokus pada menahan karyawan tinggal (*retain*).

- Struktur Penggajian yang sempurna (kompetitif, menarik, menahan dan mempertahankan serta mampu mempengaruhi pasar industri).

Tantangan yang kini dihadapi oleh perusahaan adalah "*How To Create Effective Total Compensation System*". Hal ini bukanlah tugas yang mudah bagi para top *management* untuk merumuskannya.

Contoh mudah bisa kita gambarkan demikian :

Sebuah perusahaan kecil yang berkembang dengan memiliki *cash flow & turn over* yang rendah hendak menentukan sistem pengupahan yang baku. Filosofi yang mungkin bisa dilaksanakan adalah :

- Memberikan pengupahan dasar yang kompetitif dan bukan secara agresif, namun dapat dibandingkan dengan yang didapatkan di tempat lain.
- Menawarkan *equity* perusahaan (saham) sehingga mereka akan memperoleh hasil yang memuaskan apabila perusahaan tersebut *profitable*.

- Melakukan program pengupahan yang progresif melalui insentif sehingga *high performance* dapat merasakan perbedaannya.
- Melakukan strategi memimpin di awal tahun dan tertinggal di akhir tahun dan sebaliknya (strategi yang sama dapat juga diimplementasikan namun berbeda dalam interval waktu). Pada umumnya peninjauan gaji biasanya dilakukan 1-2 kali setahun dimana pasar industri terus menerus bergerak secara spontan. Penentuan peninjauan gaji harus dilakukan oleh perusahaan secara berkala tiap tahun untuk merefleksikan kondisi perusahaan di pasar industri apakah akan memimpin atau ditengah-tengah atau paling bawah di pasar industri.

Sistem upah merupakan kerangka pengelolaan perihal bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem upah di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi, yaitu :

- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga.
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.

- 3) Menyediakan insentif untuk mendorong dan meningkatkan produktifitas kerja.

#### Dewan Pengupahan

Untuk mengatur sistem pengupahan di Indonesia, pemerintah sudah membuat rambu-rambunya dalam UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Selain itu, sudah dibuat pula Keputusan Presiden No 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NoKEP-231/MEN/2003.

Dewan pengupahan adalah suatu lembaga nonstruktural yang bersifat tripartit. Secara struktural terdiri atas:

1. Dewan Pengupahan Nasional (Depenas) yang dibentuk oleh Presiden
2. Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) yang dibentuk oleh Gubernur
3. Dewan Pengupahan Kota/Kabupaten (Depekab/Depeko) yang dibentuk oleh Bupati/Walikota.

Tugas dari Dewan Pengupahan adalah memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka

perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional/provinsi/kabupaten/kota. Seperti dalam penentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK)

Untuk mengatur tentang ketentuan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota, pemerintah membuat peraturan yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 dan diperbaharui pada tahun 2000 menjadi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-226/MEN/2000 tentang Upah Minimum.

Upah minimum menurut peraturan tersebut adalah upah minimum terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah minimum terdiri atas Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektor Provinsi (UMS Provinsi), Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK), Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota.

Upah minimum provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi, sedangkan Upah minimum sektoral provinsi adalah upah

minimum yang berlaku secara sektoral diseluruh kabupaten/kota di suatu provinsi.

Adapun upah minimum kabupaten/kota adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota. Sedangkan upah minimum sektoral kabupaten/kota adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota.

## **2. Struktur dan Skala Upah**

Ketentuan tentang struktur dan skala upah di Indonesia sudah di atur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah. Adapun skala upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan.

Dasar pertimbangan untuk menyusun struktur upah terdiri atas

:

- Struktur organisasi.
- Rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan.
- Kemampuan perusahaan.
- Biaya keseluruhan tenaga kerja.
- Upah minimum
- Kondisi pasar

Sedangkan dalam penyusunan skala upah dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu:

1. Skala tunggal, yaitu skala upah dengan ketentuan setiap jabatan pada golongan jabatan yang sama mempunyai upah yang sama.
2. Skala ganda, yaitu skala upah dengan ketentuan setiap golongan jabatan mempunyai nilai upah nominal terendah dan tertinggi.

### 3. Macam-Macam Sistem Pengupahan

Terdapat beberapa pendekatan yang biasa digunakan oleh pengusaha dalam menentukan sistem upah bagi para pekerjanya, diantaranya sebagai berikut :

#### a. Sistem Upah Menurut Waktu

Sistem ini berdasarkan pembayaran upahnya menurut waktu kerja seorang pekerja. Satuan waktunya dapat ditentukan per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Contohnya perusahaan X menetapkan pembayaran upahnya per hari sebesar Rp. 50.000, maka jika seorang pekerja bekerja selama 10 hari, upah yang akan dia terima sebesar 10 hari x Rp. 50.000 = Rp.500.000.

Kebaikan sistem upah menurut waktu adalah sebagai berikut :

- Pekerja tidak perlu bekerja terburu-buru.
- Pekerja tahu dengan pasti jumlah upah yang akan diterima.

Keburukan sistem upah menurut waktu adalah Pekerja biasanya kurang giat dan kurang teliti, karena besarnya upah tidak didasarkan atas prestasi kerja.

#### b. Sistem Upah Borongan

Sistem ini mendasarkan pemberian upah berdasarkan balas jasa atas suatu pekerjaan yang dipaketkan atau diborongkan. Contohnya, upah untuk membangun *tower* sebuah operator seluler, pembuatannya diborongkan kepada perusahaan yang bergerak dibidangnya.

Kebaikan sistem upah borongan adalah sebagai berikut :

- Pekerja mengetahui dengan pasti jumlah upah yang akan diterima.
- Bagi majikan, tidak perlu berhubungan langsung dengan pekerja dan mengetahui dengan pasti berapa jumlah upah yang harus dibayarkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Keburukan sistem upah borongan adalah sebagai berikut :

- Jika terjadi salah perhitungan, pekerjaan tidak dapat diselesaikan dan terhenti di tengah jalan.

#### **c. Sistem Co-Partnership**

Sistem ini memberikan upah kepada pekerjaanya berupa saham atau obligasi perusahaan. Dengan saham atau obligasi tersebut, para pekerja merasa memiliki sendiri perusahaan

tersebut. Dalam sistem ini, pengusaha dan pekerja merupakan *partner* atau mitra usaha.

Kebaikan sistem *Co-Partnership* adalah sebagai berikut :

- Apabila perusahaan mendapatkan keuntungan besar, maka pekerja menerima upah yang besar pula.

Keburukan sistem *Co-Partnership* adalah sebagai berikut :

- Pada saat perusahaan mendapatkan kerugian, maka masing-masing uang yang ditanamkan dalam saham tidak memberikan keuntungan.

#### **d. Sistem Upah Bagi Hasil**

Sistem ini memberikan upah kepada pekerjaanya dengan sistem bagi hasil. Biasanya digunakan dalam penggarapan lahan pertanian dimana pemilik lahan dan penggarap lahan membagi hasil pertaniannya dengan presentase tertentu sesuai dengan kesepakatan bersama.

#### **e. Sistem Upah Menurut Prestasi**

Sistem ini menentukan upah berdasarkan prestasi kerja yang diperoleh oleh para pekerja. Dengan demikian, besarnya upah yang diperoleh oleh seorang pekerja bergantung kepada

banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu tertentu oleh pekerja tersebut.

#### **f. Sistem Upah Skala**

Sistem ini menentukan besaran upah berdasarkan tingkat kemajuan dan kemunduran hasil penjualan. Jika hasil penjualan meningkat, maka upah bertambah, dan sebaliknya.

Kebaikan dari sistem ini adalah sebagai berikut :

- Pekerja giat bekerja dan produktivitasnya tinggi.

Keburukan sistem ini adalah sebagai berikut :

- Kualitas kerja kadang kurang diperhatikan sebagai akibat pekerja bekerja terlampau keras.
- Jumlah upah tidak tetap.

#### **g. Sistem Upah Premi**

Sistem ini merupakan kombinasi sistem upah prestasi yang ditambah dengan sejumlah premi tertentu. Contohnya, jika Elya sebagai pekerja menyelesaikan 200 potong pakaian dalam 1 jam, maka dibayar Rp 5000,00 dan jika terdapat kelebihan dari 200 potong, maka diberikan premi. Misalnya prestasi kerjanya 210 potong per jam, maka Elya akan mendapatkan Rp

5000,00 ditambah  $(10/200 \times \text{Rp } 5000,00) = \text{Rp}5250,00$  dan seterusnya.

#### **h. Sistem Bonus**

Sistem ini memberikan upah tambahan kepada pekerja dari sebagian keuntungan perusahaan pada akhir tahun buku. Jadi selain upah tetap bulanan, pekerja mendapatkan upah tambahan sebagai bonus atas partisipasinya dalam membangun perusahaan sehingga mendapatkan keuntungan.

Kebaikan sistem ini adalah sebagai berikut :

- Pekerja ikut bertanggung jawab bahkan berkepentingan atas kemajuan perusahaan.

Keburukan sistem ini adalah sebagai berikut :

- Tidak semua pekerja mampu menunjukkan hasil yang dicapai atas kemajuan perusahaan.

#### **i. Sistem Upah Indeks Biaya Hidup**

Sistem ini mengaitkan pemberian upah dengan turun naiknya biaya hidup. Jika biaya hidup meningkat, maka upah pekerja dinaikan, dan sebaliknya. Dalam sistem ini, upah dapat dibayarkan dalam bentuk barang, seperti sembako.

#### **j. Upah Lembur**

Upah lembur adalah upah yang diberikan ketika buruh bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur dalam peraturan perburuhan/ketenagakerjaan yaitu lebih dari 8 jam sehari untuk 5 hari kerja, dan 7 jam sehari untuk 6 hari kerja, atau jumlah akumulasi kerjanya 40 jam seminggu<sup>6</sup>. Upah lembur juga diberikan ketika buruh bekerja pada waktu istirahat mingguan dan hari-hari besar yang ditetapkan pemerintah, peraturan membatasi waktu lembur selama 3 jam per hari atau 14 jam seminggu. Upah lembur untuk kerja lembur yang dilakukan pada hari biasa (lembur tidak dilakukan pada saat istirahat mingguan atau libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah) adalah :

- 1) Untuk 1 jam pertama besaran upah lembur adalah 1,5 kali dari upah lebur per jam.
- 2) Upah untuk setiap jam lembur berikutnya besaran upah lembur adalah 2 kali dari upah lembur per jam.

---

<sup>6</sup> Rokhani Endang, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Buruh*, Jakarta, 2004

#### **k. Upah minimum**

Upah minimum pada dasarnya dimaksudkan untuk menjaga agar pekerja yang paling marginal di pasar tenaga kerja dapat tetap menerima upah yang wajar dan layak. Dengan konsep ini, upah minimum merupakan jaring pengaman (*safety net*) di pasar tenaga kerja dan pengupahan.

##### **Mekanisme Penetapan Upah Minimum**

Tujuan utama pemerintah mengatur kebijakan upah minimum adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pemerintah secara periodik menyesuaikan kenaikan upah minimum untuk mencerminkan perubahan tingkat kesempatan kerja, produktivitas pekerja dan penetapan per kapita.

Sejak pelaksanaan era desentralisasi dan otonomi daerah pada tahun 2001, pemerintah daerah diberi kewenangan untuk menentukan tingkat upah minimum provinsi (UMP). UMP/UMK cenderung menunjukkan *trend* peningkatan nilai UMP yang cukup signifikan. Kebijakan ini

pada satu sisi telah meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi pada sisi lain juga adapat menurunkan tingkat kesempatan kerja, terutama di sektor formal dari industri. Hal ini dapat menghambat prospek pertumbuhan penyerapan tenaga kerja dalam jangka panjang.

Nilai riil upah minimum menunjukkan laju pertumbuhan per tahun sangat cepat setelah krisis, jauh melebihi kecepatan pemulihan ekonomi yang terjadi. Sebagai hasilnya, pada tahun 2002 nilai riil upah minimum sudah lebih tinggi dari nilai tertinggi pra-krisis pada tahun 1997, sementara perekonomian belum pulih dari dampak krisis.

Selama periode tahun 1999 – 2002 tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) secara riil sebesar 4% per tahun, sementara tingkat produktivitas pekerja hanya meningkat sekitar 3% per tahun. Tingkat pertumbuhan PDB dan produktivitas ini jauh di bawah pencapaian pada masa sebelum krisis.

Akibat naiknya nilai riil upah minimum dan jangka waktu panjang yang melebihi kenaikan produktivitas dan tingkat upah yang berlaku di pasar dan tidak adanya korelasi positif antara upah dan tingkat produktivitas, maka sekarang ini upah minimum telah bersifat mengikat (*binding*) dalam arti bahwa bagi sebagian sebesar pekerja berketerampilan rendah (*low skilled workers*) di sektor formal, tingkat upah mereka ditentukan oleh besarnya upah minimum yang berlaku. Ini berarti telah terjadi perubahan fungsi upah minimum dari jaring pengaman (*safety nets*) menjadi mekanisme penentu tingkat upah bagi sebagian besar pekerja di sektor formal.

Fenomena tingkat pertumbuhan produktivitas yang lebih rendah daripada tingkat pertumbuhan UMP/K jika berlangsung terus-menerus dapat menurunkan tingkat penyerapan tenaga kerja. Jadi penetapan UMP/K yang semula dimaksudkan untuk melindungi pekerja justru menghalangi calon pekerja masuk ke pasar tenaga kerja.

Sampai saat ini penetapan upah minimum masih menggunakan komponen Kebutuhan Hidup Minimum (KHM),



sementara UU No. 13 Tahun 2003 mengharuskan penetapan upah minimum dihitung berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Namun berdasarkan Surat Edaran Menakertrans tertanggal 16 Juli 2004 diatur bahwa untuk tahun 2005 penetapan upah minimum masih menggunakan perhitungan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), bukan berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Perintah UU sendiri menegaskan bahwa upah minimum harus memenuhi syarat penting yaitu diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja (Pasal 89 UU No. 13 tahun 2003).

Dengan melihat kondisi masyarakat industrial saat ini dimana sistem pengupahan berdasarkan upah minimum masih diperlukan demi melindungi pekerja berupa *safety net* (jaring pengaman) yang besarnya ditetapkan oleh pemerintah dengan melakukan perhitungan berdasarkan perlindungan minimum garis kemiskinan (*poverty line*) menggunakan data statistik BPS.

Upah minimum tidak dapat diterapkan secara massal di semua sektor, terutama sektor informal. Selain itu penetapan upah minimum juga harus memperhatikan kemampuan semua

sektor dan level usaha. Selama ini diakui telah terjadi salah penafsiran dalam penetapan UMP/UMK. Upah minimum adalah upah terendah untuk membuat seseorang dapat hidup. Tapi bukan maksud pembuat undang-undang mewajibkan pengusaha memberikan upah hanya sebesar UMP/UMK. Pemberian upah yang lebih tinggi daripada UMP/UMK dapat meningkatkan produktivitas pekerja.

Sesuai dengan PP tentang Pembagian Tugas Pusat-Daerah, penetapan upah minimum merupakan tugas dari pemerintah daerah provinsi. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur sesuai dengan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi. Desentralisasi penetapan upah minimum ini dimaksudkan agar nilai upah minimum tersebut dapat mencerminkan keragaman regional di Indonesia. Mekanisme seperti ini diharapkan dapat memberikan keragaman nilai upah minimum bagi daerah yang berbeda. Dalam mengajukan rekomendsainya, Dewan Pengupahan dilengkapi dengan metodologi yang jelas untuk mendapatkan nilai upah minimum di daerah yang bersangkutan.

Dewan pengupahan ditetapkan oleh masing-masing kepala daerah. Dewan pengupahan terdiri dari wakil asosiasi pengusaha, asosiasi pekerja, pemerintah dan akademisi. Salah satu tugas penting dari dewan pengupahan ini adalah mengusulkan besarnya upah minimum di daerah yang bersangkutan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan.

Mekanisme penetapan upah minimum yang selama ini berlangsung tidak lepas dari tekanan dari berbagai kelompok kepentingan. Dalam proses revisi, nilai upah minimum, kelompok pengusaha pada dasarnya tidak menginginkan peningkatan yang terlalu besar, sementara kelompok pekerja menginginkan peningkatan yang semaksimal mungkin. Perdebatan dua kelompok kepentingan ini tidak dapat dielakkan. Namun demikian karena mekanisme penetapan yang terdesentralisasi tersebut, maka secara makro menjadi tidak bisa terlalu dikontrol.

Penetapan upah minimum di beberapa daerah ditenggarai telah menjadi salah satu alat politik pemerintah untuk memenangkan kepala daerah. Ditemukan juga kasus di

mana pemerintah daerah tidak berani menetapkan upah minimum yang telah disepakati sebelumnya oleh asosiasi pekerja dan asosiasi pengusaha, karena kesepakatan tersebut diprotes oleh kelompok pekerja lain yang merasa tidak terwakili oleh asosiasi pekerja yang ada.

Salah satu dampak dari tidak terkontrolnya penetapan upah minimum yang didesentralisasikan ini adalah kenyataan bahwa belakangan ini dapat dideteksi peningkatan nilai upah minimum yang cenderung lebih besar dibandingkan dengan peningkatan produktivitas pekerja. Perdebatan di Dewan Pengupahan untuk merevisi nilai upah minimum terkadang tidak konsisten dengan konsep awal mengenai fungsi upah minimum sebagai jaring pengaman.

Fungsi upah minimum harus dikembalikan kepada makna awalnya yaitu sebagai jaring pengaman di pasar kerja pada umumnya dan bidang pengupahan pada khususnya. UU Ketenagakerjaan sebaiknya hanya menyediakan standar minimum dan memberikan kesempatan pekerja untuk mendapatkan imbalan yang lebih baik dari aturan standar

melalui negosiasi dengan menempuh tata cara *code of good faith*.

Namun demikian, penetapannya tidak boleh didasarkan kepada kemampuan rata-rata dari unit usaha yang ada di suatu daerah, melainkan harusnya didasarkan kepada kemampuan pengusaha marginal yang ada di daerah. Elemen penting berikutnya adalah menentukan tingkat kewajaran. Di sinilah masing-masing pihak memiliki konsep yang berbeda-beda. Kelompok pekerja menganggap bahwa tingkat kewajaran tersebut berarti tingkat pendapatan yang menjamin bahwa pekerja dapat menghidupi dirinya sendiri (bagi pekerja lajang) dan keluarganya (bagi pekerja yang telah berkeluarga) secara layak. Kelompok pengusaha menganggap bahwa upah minimum itu seharusnya ditentukan oleh kegiatan usaha yang paling marginal, bisa didekati dengan sektor atau jenis skala usaha, yang ada di perekonomian.

Dengan demikian dapat dijamin bahwa upah minimum tersebut memang benar-benar yang paling rendah yang mampu dibayar oleh pengusaha untuk pekerjanya. Tentunya

kemampuan membayar perusahaan tersebut sedikit banyak harus mencerminkan produktivitas paling minimum yang ada di perekonomian. Kedua perspektif tersebut seyogianya diakomodasi dalam penetapan nilai upah minimum. Upah minimum seharusnya mencerminkan angka rupiah minimum yang memungkinkan seseorang untuk tidak menjadi pekerja miskin. Di sisi lain, upah minimum juga seharusnya mencerminkan kemampuan membayar pengusaha yang paling rendah yang ada di daerah tertentu.

#### **D. Hak dan Kewajiban**

Subjek dari perjanjian kerja adalah orang-orang yang terikat oleh perjanjian yang di buatnya.

Hak dan kewajiban subjek kerja, dimana hak merupakan suatu tuntutan dan keinginan yang di peroleh oleh subjek kerja ( pengusaha dan pekerja ). Sedangkan kewajiban adalah para pihak, disebut prestasi.

##### **1. Hak dan Kewajiban Pekerja**

###### **1. Hak Pekerja**

### 1.1. Hak-Hak Pekerja adalah Hak Asasi Manusia

Pada tahun 1944 Konferensi Perburuhan Internasional bertemu di Philadelphia, Amerika Serikat. Pertemuan ini menghasilkan **DEKLARASI PHILADELPIA**, yang mendefinisikan kembali tujuan dan maksud Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Deklarasi tersebut memuat prinsip-prinsip sebagai berikut :

- Tenaga kerja bukanlah barang dagangan;
- Kebebasan mengeluarkan pendapat dan kebebasan berserikat adalah penting untuk mencapai dan mempertahankan kemajuan yang telah dicapai;
- Dimana ada kemiskinan, di situ kesejahteraan terancam;
- Semua manusia, tanpa memandang ras, asal usul, atau jenis kelamin, berhak mengupayakan kesejahteraan jasmani dan rohani dalam kondisi-kondisi yang menghargai kebebasan, harkat dan martabat manusia, dan kondisi-kondisi yang memberikan jaminan ekonomi dan kesempatan yang sama.

Deklarasi ini menjadi pendahulu dan memberikan pola bagi Piagam Bangsa-Bangsa dan Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia. ILO pada bulan Juni 1998 melalui Konferensi Perburuhan Internasional telah mengadopsi Deklarasi mengenai Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja, hal ini menandai penegasan kembali kewajiban universal para negara anggota ILO untuk menghargai, memasyarakatkan, dan mewujudkan prinsip-prinsip mengenai hak-hak mendasar yang menjadi subjek dari Konvensi-Konvensi ILO, sekalipun mereka belum meratifikasi konvensi-konvensi tersebut (Indonesia menjadi Anggota ILO sejak tahun 1950).

Saat ini Indonesia telah meratifikasi 15 (lima belas) Konvensi-Konvensi ILO, dan 8 (delapan) diantara adalah Konvensi Inti ILO (Core ILO Conventions) yaitu:

- Konvensi ILO No. 29 tentang Penghapusan Kerja Paksa
- Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi ;

- Konvensi ILO No.98 tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama.
- Konvensi ILO No. 100 tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Pria dan Wanita
- Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Semua Bentuk Kerja Paksa
- Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan
- Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja
- Konvensi ILO No.182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

Hal tersebut menjadi komitmen terus menerus serikat pekerja untuk pencapaian hak-hak pekerja/serikat pekerja sebagai legitimasi akan martabatnya sebagai manusia yang dilindungi oleh hukum/undang-undang/standar-standar internasional perburuhan. *Freedom* (Kebebasan), *Justice* (Keadilan), *Security* (Keamanan) dan *Faith* (Keyakinan) adalah

nilai-nilai yang melekat secara tegas pada manusia dimana mereka menemukan martabatnya sebagai manusia-*human dignity* (dikatakan oleh Frank Tannenbourn dalam bukunya "*Philosophy of Labor*"). Serikat pekerja berusaha keras untuk mengembalikan nilai-nilai itu, melalui perjuangan pencapaian hak-hak pekerja/serikat pekerja, *Trade Union Rights are Human Rights*.

## **1.2. Kebebasan Berserikat dan Hak Berunding Bersama**

Prinsip-prinsip dan hak mengenai kebebasan berserikat dan berunding bersama diatur dalam Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 (diratifikasi melalui Keppres RI No. 83 Tahun 1998) dan Konvensi ILO No. 98 tahun 1949 (diratifikasi pemerintah Indonesia melalui UU No. 18 tahun 1956).

### **□ Konvensi ILO No. 87 tahun 1948**

Tujuan dari Konvensi ini adalah untuk memberikan jaminan kepada pekerja/buruh dan pengusaha akan

kebebasan untuk mendirikan dan menjadi anggota kelompok, akan kemajuan dan kepastian dari kepentingan-kepentingan pekerjaan mereka, tanpa sedikitpun ada keterlibatan negara :

- bebas mendirikan organisasi tanpa harus meminta persetujuan dari institusi publik yang ada;
- tidak adanya larangan untuk mendirikan lebih dari satu organisasi di satu perusahaan, atau institusi publik, atau berdasarkan pekerjaan, atau cabang-cabang dan kegiatan tertentu ataupun serikat pekerja nasional untuk tiap sektor yang ada;
- bebas bergabung dengan organisasi yang diinginkan tanpa mengajukan permohonan terlebih dahulu;
- bebas mengembangkan hak-hak tersebut diatas tanpa pengecualian apapun, dikarenakan pekerjaan, jenis kelamin, suku, kepercayaan, kebangsaan dan keyakinan politik.

Konvensi ILO No. 87 ini juga *menjamin perlindungan bagi organisasi yang dibentuk oleh pekerja* ataupun

pengusaha, sehingga tanpa adanya campur tangan dari institusi publik, mereka dapat:

- bebas menjalankan fungsi mereka, termasuk untuk melakukan negosiasi dan perlindungan akan kepentingan-kepentingan pekerja;
- menjalankan AD/ART dan aturan lainnya, memilih perwakilan mereka, mengatur dan melaksanakan berbagai program aktifitasnya;
- mandiri secara finansial dan memiliki perlindungan atas aset-aset dan kepemilikan mereka;
- bebas dari ancaman pemecatan dan skorsing tanpa proses hukum yang jelas atau mendapatkan kesempatan untuk mengadukan ke badan hukum yang independen dan tidak berpihak;
- bebas mendirikan dan bergabung dengan federasi ataupun konfederasi sesuai dengan pilihan mereka, bebas pula untuk berafiliasi dengan organisasi pekerja/pengusaha internasional. Bersamaan itu, kebebasan yang dimiliki federasi dan konfederasi ini

juga dilindungi, sama halnya dengan jaminan yang diberikan kepada organisasi pekerja dan pengusaha.

Konvensi ILO No. 87 ini juga menyebutkan secara tidak tegas mengenai Hak Mogok, dalam pasal 3 ayat 1 : *organisasi pekerja dan organisasi pengusaha berhak menyusun AD/ART mereka, memilih wakil-wakil mereka dengan kebebasan penuh, menyelenggarakan administrasi dan kegiatan mereka serta menyusun program mereka*". Dan ditegaskan lagi pada pasal 10 : *mendorong dan membela kepentingan pekerja dan pengusaha*".

*Hak mogok adalah hak fundamental bagi pekerja dan organisasi-organisasi mereka* sebagai dimaksud untuk mempromosikan dan membela kepentingan ekonomi dan sosial mereka secara syah. Tetapi mogok adalah usaha akhir dari serikat pekerja setelah usaha-usaha yang bersifat kooperatif atau melalui meja perundingan tidak dapat dicapai kesepakatan. Dan hal inipun diatur melalui kebiasaan dan hukum nasional setempat. Konvensi ILO No. 87 ini juga

dipertegas lagi dengan keluarnya UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

#### □ **Konvensi ILO No. 98 tahun 1949**

Maksud dari Konvensi ini adalah untuk melindungi hak pekerja untuk berserikat tanpa adanya campur tangan dari pihak pengusaha. Konvensi ini juga menguraikan prinsip-prinsip ILO yang mendasar mengenai Berunding bersama:

- Hak pekerja untuk dilindungi dari berbagai undang-undang diskriminatif terhadap serikat pekerja. Secara khusus adalah undang-undang yang dimaksud untuk menghalangi pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja atau yang kemudian menyebabkan pekerja mengundurkan diri sebagai anggota serikat pekerja. Termasuk pula undang-undang yang menyebabkan pekerja mendapat tuduhan ataupun dipecat karena aktifitas maupun keanggotaan mereka di serikat pekerja;
- Hak organisasi buruh dan pengusaha untuk mendapatkan perlindungan yang layak atas campur

tangan dari masing-masing pihak dalam terbentuknya, berfungsinya dan terlaksananya organisasi mereka;

- Memastikan peningkatan perundingan bersama dan sekaligus mempertahankan otonomi para pihak dan sifat sukarela dari negosiasi sebagai maksud untuk menentukan syarat-syarat dan kondisi-kondisi kerja

**1. Dalam syarat melakukan perundingan bersama adalah pengakuan, keperwakilan.**

Pengakuan ini bersifat tidak diwajibkan (*optional*), dengan maksud agar jangan sampai organisasi yang paling mewakili diberikan hak-hak istimewa melebihi prioritas dalam perwakilan untuk melakukan perundingan bersama dibandingkan dengan organisasi lainnya yang mewakili (bila terdapat lebih dari satu organisasi pekerja/pengusaha). Perjanjian Kerja Bersama (*collective bargaining agreement*) memberikan dua sisi manfaat yang berbeda bagi serikat pekerja/pekerja dan pengusaha.

Bagi serikat pekerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memberikan manfaat yang lebih khususnya dalam:

- nilai kekuatan dengan banyak anggota yang belum terlibat akan menjadi anggota serikat pekerja;
- anggota yang aktif akan mengajak atau mempengaruhi anggota yang belum aktif untuk lebih aktif menjadi anggota;
- meningkatkan kepercayaan anggota;
- anggota lebih terorganisir;
- serta serikat pekerja menjadi suatu hal yang baik bagi pekerja.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini secara tidak langsung menimbulkan dampak yang menguntungkan meningkatkan daya saing perusahaan dan sektor bisnis pada umumnya, lebih jauh lagi menimbulkan dampak positif pada hubungan antara pekerja dan serikat pekerja ditingkat perusahaan karena perundingan yang kompleks tentang pengupahan dan sebagainya telah ditentukan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini akan menekankan serikat pekerja untuk lebih hati-hati dalam penggunaan hak mogoknya sebagai upaya yang paling akhir dan lebih mengedepankan



proses dialog atau negosiasi dalam menyampaikan tuntutan.

**2. Mengedepankan prinsip berunding bersama adalah suatu proses :**

- 1) pencapaian suatu kesepakatan;
- 2) penyelesaian konflik yang saling menguntungkan kedua belah pihak (*conflict resolution for mutual gain*);
- 3) menjaga hubungan industrial yang harmonis dalam waktu lama (*maintenance industrial peace*).

**3. Larangan Terhadap Diskriminasi**

Konvensi yang berhubungan dengan promosi Anti Diskriminasi dan Kesamaan Kesempatan dan Perlakuan (Pekerja Laki-Laki dan Perempuan) dalam Hubungan Kerja dan Pekerjaan adalah Konvensi ILO No. 100 tahun 1951 (diratifikasi melalui UU No. 80 tahun 1957) dan Konvensi ILO No. 111 tahun 1958 (diratifikasi melalui UU No. 21 tahun 1999).

□ **Konvensi ILO No. 100 tahun 1951 tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Laki-Laki dan Perempuan**

Konvensi ini mengharuskan negara yang meratifikasi untuk mengambil langkah memajukan dan (dimana hal ini konsisten dengan metode yang dibuat untuk penetapan upah) memastikan pelaksanaan prinsip dari kesamaan pengupahan bagi tenaga kerja perempuan dan laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya. Persyaratan ini melampaui kesamaan perlakuan untuk pekerjaan yang “sama” atau “sejenis”, dimana nilai dari jenis pekerjaan yang berlainan harus dibandingkan tanpa diskriminasi atas dasar jenis kelamin.

Prinsip ini berlaku untuk gaji dasar biasa, dan pada penghasilan tambahan lainnya, baik dalam bentuk tunai atau barang, yang dibayarkan oleh pengusaha. Kesamaan pengupahan adalah hak dasar yang ditetapkan oleh ILO dalam Deklarasi Prinsip-Prinsip Dasar dan Hak-Hak di tempat Kerja. Hal ini secara langsung berhubungan dengan

isu pengurangan kemiskinan dan peningkatan pembangunan. Bertambahnya pendapatan perempuan kemungkinan besar akan digunakan untuk meningkatkan investasi kesehatan dan pendidikan anak.

□ ***Konvensi ILO No. 111 tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan***

Konvensi ini dimaksudkan untuk mempromosikan kesamaan kesempatan dan perlakuan guna mengakhiri segala bentuk diskriminasi dalam kesempatan kerja dan pekerjaan.

Istilah “DISKRIMINASI” didefinisikan dalam Konvensi sebagai segala bentuk perbedaan, penyisihan atau pilihan yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, asal bangsa atau tata masyarakat yang menyebabkan peniadaan atau pengurangan kesamaan kesempatan atau perlakuan dalam kesempatan kerja dan pekerjaan. Diskriminasi harus ditiadakan dalam akses ke pelatihan kerja, pekerjaan dan kerja khusus dan serta syarat dan kondisi pekerjaan. Konvensi ini diperkuat

lagi dengan UU No. 7 tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW). CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women*). Konvensi ini diadopsi oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 18 Desember 1979, merupakan perjanjian internasional tentang perempuan yang paling komprehensif dan menetapkan kewajiban hukum yang mengikat untuk mengakhiri diskriminasi terhadap perempuan.

Perempuan diseluruh dunia disatukan melalui permasalahan-permasalahan yang sama – *ketidakberuntungan*; mendapatkan kualitas pendidikan formal yang rendah, halangan dalam pekerjaan karena beban tanggung jawab keluarga, akses untuk pelatihan dan promosi kerja, bekerja pada sektor-sektor tertentu yang menempatkan mereka pada posisi upah rendah, mereka juga sedikit akses untuk mendapatkan upah tambahan seperti bonus atau penghargaan.

Melalui kedua Konvensi tersebut diatas, telah jelas diuraikan bahwa para pekerja laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama dan terhindar dari diskriminasi. Serikat pekerja mempunyai peran yang jelas dalam mempromosikan kesetaraan jender (*promoting Gender Equality*), untuk menjadikan konvensi-konvensi ini menjadi nyata didalam pelaksanaannya.

### 1.3. Penghapusan Kerja Paksa

Kerja paksa ditemukan dalam berbagai bentuk sepanjang sejarah, dan tidak menutup kemungkinan saat ini masih berlangsung praktek tersebut meskipun dalam bentuk yang berbeda (*modern slavery/manpower exploitation*). Perbudakan modern/eksploitasi tenaga kerja, karena kepentingan-kepentingan praktek-praktek bisnis semata dan mengesampingkan hak dan harkat hidup manusia. Kerja paksa/kerja yang dipaksakan dapat meyuburkan kemiskinan, dan menghalangi pelaksanaan hak asasi manusia mendasar lainnya seperti kebebasan berserikat dan kebebasan dari diskriminasi.

Konvensi yang mengatur tentang penghapusan kerja paksa adalah Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 (diratifikasi oleh Pemerintah Belanda pada tanggal 31 Maret 1933, Ned. Stbl.No.26, 1933 jo Ned.Stbl. No.236, 1933. Dinyatakan berlaku bagi Indonesia dengan Stbl. No. 261, 1933 dan Konvensi ILO No.105 tahun 1957 (diratifikasi melalui UU No. 19 tahun 1999).

#### □ **Konvensi ILO No. 29 tahun 1930**

Mengharuskan negara yang meratifikasi untuk menghentikan penggunaan kerja paksa atau kerja wajib dalam segala bentuknya dan dalam waktu yang sesingkat-singkatnya. Kerja paksa atau wajib kerja secara luas didefinisikan sebagai "semua kerja atau jasa yang dituntut dari seseorang dibawah ancaman hukuman dan bahwa si pekerja tidak menawarkan jasanya secara sukarela".

#### □ **Konvensi ILO No. 105 tahun 1957**

Konvensi ini memperkuat Konvensi ILO No. 29. Konvensi ILO No. 105 tahun 1957 menentukan penghapusan kerja paksa untuk 5 (lima) situasi khusus yang

berhubungan dengan penindasan politis, yaitu kerja paksa atau wajib yang digunakan :

- 1) sebagai cara penekanan atau pendidikan politik atau sebagai hukuman untuk pemahaman atau pernyataan pandangan politik atau pandangan yang secara ideologis bertentangan dengan sistem politik, sosial atau ekonomi yang sah perempuan. Konvensi ini menetapkan persamaan kesempatan perempuan dan laki-laki untuk menikmati hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial dan budaya.
- 2) sebagai cara untuk pengembangan ekonomi;
- 3) sebagai cara untuk membina disiplin tenaga kerja;
- 4) sebagai hukuman karena keikutsertaan dalam pemogokan;
- 5) sebagai cara pelaksanaan diskriminasi rasial, sosial, bangsa atau agama.

#### **1.4. Macam- macam Hak Pekerja**

##### **a. Hak atas pekerjaan**

Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Maka sebagaimana halnya tubuh dan kehidupan merupakan salah satu hak asasi manusia, kerja pun merupakan salah satu hak asasi manusia. Ia melekat pada manusia sebagai manusia sejak lahir dan tak seorang pun dapat merampasnya.

##### **b. Hak atas upah yang adil**

Merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Karena itu, perusahaan yang bersangkutan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah yang adil.

##### **c. Hak untuk berserikat dan berkumpul**

Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Hak berserikat dan berkumpul merupakan salah satu syarat penting untuk bisa menjamin hak atas upah yang adil.

##### **d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan**

Dalam bisnis modern sekarang ini semakin dianggap penting bahwa para pekerja dijamin keamanan, keselamatan, dan kesehatannya.

**e. Hak untuk diproses hukum secara sah**

Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu.

**f. Hak untuk diperlakukan secara sama**

Dengan hak ini mau ditegaskan bahwa semua pekerja, pada prinsipnya, harus diperlakukan secara sama, secara *fair*. Artinya. Tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan entah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.

**g. Hak atas rahasia pribadi**

Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu.

Bahkan perusahaan harus menerima bahwa hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.

Umumnya yang dianggap sebagai rahasia pribadi dan karena itu tidak perlu diketahui dan dicampuri oleh perusahaan adalah persoalan yang menyangkut keyakinan religi, afiliasi dan haluan politik, urusan keluarga, serta urusan sosial lainnya.

**h. Hak atas kebebasan suara hati**

Hak ini menuntut agar setiap pekerja harus dihargai kesadaran moralnya. Ia harus dibiarkan bebas mengikuti apa yang menurut suara hatinya adalah hal yang baik.

Sedangkan menurut peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, para pekerja diberikan hak-hak sebagai berikut<sup>7</sup> :

**a. Cuti Tahunan**

---

<sup>7</sup> Surayin, *Tanya Jawab UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bandung, 2004

Cuti tahunan diberikan pada setiap pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Lamanya cuti tahunan adalah 12 hari kerja.

**b. Istirahat Panjang**

Pekerja yang telah bekerja 6 tahun terus-menerus pada perusahaan yang sama, berhak mendapatkan istirahat panjang selama 2 bulan. Istirahat panjang ini dilaksanakan pada tahun ke-7 dan tahun ke-8 dengan masing-masing dilaksanakan selama 1 bulan.

**c. Cuti Haid**

Cuti yang diberikan kepada pekerja perempuan yang merasa sakit pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.

**d. Cuti Hamil/Bersalin/Keguguran**

Cuti yang diberikan pada pekerja perempuan 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Untuk keguguran, cuti diberikan selama 1,5 bulan setelah keguguran dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

**e. Cuti Karena Alasan Mendesak**

Pengusaha wajib memberikan cuti pada pekerja karena alasan mendadak.

**f. Berhak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)**

Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Jamsostek ini terdiri dari<sup>8</sup> :

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja
- 2) Jaminan Kematian
- 3) Jaminan Hari Tua
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

**1.5. Kewajiban Pekerja**

1. Memahami, mengetahui dan mematuhi aturan dan prinsip-prinsip dalam bekerja termasuk mengenai

---

<sup>8</sup> Surayin, *ibid*....

kesehatan dan keselamatan kerja, berpartisipasi dalam pelatihan, dan lain-lain.

2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan prinsip-prinsip ketenagakerjaan, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Menjaga ketertiban dan harmoni di tempat kerja.
4. Memberitahukan kepada pengawas di tempat kerja ketika melihat kecelakaan kerja atau bahaya terhadap kehidupan atau kesehatan pekerja.

### **3. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja**

#### **Hak Pemberi Kerja :**

- a. Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja.
- b. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.
- c. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

#### **Kewajiban Pemberi Kerja :**

- a. Memberikan ijin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya.

- b. Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan.
- c. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan.
- d. Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.
- e. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi.
- f. Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- g. Wajib mengikut sertakan dalam program Jamsostek.

## **BAB IV**

### **HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KELEMBAGAAN**

#### **A. Hubungan Industrial**

Hubungan industrial merupakan sisi yang paling rawan di dalam bidang ketenagakerjaan. Kerawanan tersebut sebagai akibat dari sifat hubungan kerja dimana pada

dasarnya ada perbedaan kepentingan antara pelaku proses produksi, ialah pekerja dan pengusaha. Kerawanan ini semakin lebih potensial manakala hubungan industrial berkembang menjadi bermuatan politik. Kaum pekerja yang lemah tidak jarang digunakan untuk alat politik tertentu. Apalagi pada akhir-akhir ini praktek hubungan industrial diakui sebagai salah satu sisi pelaksanaan hak asasi manusia dan demokratisasi.

Pelaksanaan hubungan industrial yang kurang baik pada hakekatnya hanya menunda masalah. Tidak mustahil bahwa penundaan masalah tersebut merupakan “bom waktu” yang pada saatnya akan meledak yang bahkan menimbulkan kerugian yang besar. Pada akhir-akhir ini praktek hubungan industrial di suatu negara juga menjadi kepedulian masyarakat internasional. Kepedulian ini karena adanya kaitan antara hubungan industrial dan hak asasi manusia. Bahkan masalah ini juga dikaitkan dengan perdagangan internasional.

Pembinaan atau pengaturan hubungan industrial yang pada dasarnya pengaturan hak dan kewajiban tidak lain untuk

menciptakan hubungan yang harmonis antara pelaku proses produksi untuk suatu tujuan meningkatkan kinerja perusahaan dan kesejahteraan. Oleh karena itu, maka sifat hubungan kerja yang senantiasa bermuatan kepentingan diarahkan agar terjadi hubungan kerja yang saling mengisi dan saling mendukung.

Secara sederhana hubungan industrial dapat diartikan sebagai sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/jasa. Pihak-pihak yang terkait di dalam hubungan ini utamanya adalah pekerja, pengusaha dan pemerintah. Dalam proses produksi ada pihak-pihak yang secara fisik sehari-hari terlibat langsung, ialah pekerja dan pengusaha. Sementara pemerintah terlibat di dalam hal-hal tertentu.

Pekerja dan pengusaha adalah para pelaku utama di tingkat perusahaan. Di satu sisi, pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan yang sama ialah kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, tetapi di sisi lain hubungan antar keduanya juga memiliki potensi konflik terutama apabila



berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang memang ada perbedaannya.

Pemerintah berfungsi utama mengadakan pengaturan agar hubungan antara pekerja dan pengusaha berjalan serasi dan seimbang yang dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil. Di samping itu pemerintah juga berkewajiban untuk menyelesaikan perselisihan atau konflik yang terjadi secara adil. Pada dasarnya kepentingan pemerintah juga menjaga proses produksi demi kepentingan yang lebih luas.

### **1. Pengertian**

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 serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Menurut Dhaniswara K. Harjono, SH. MH. MBA., memberikan pengertian Hubungan Industrial adalah suatu hubungan antara seorang pekerja dengan pengusaha. Hubungan tersebut menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja didalam melakukan pekerjaan<sup>9</sup>.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis,

---

<sup>9</sup> Dhaniswara K. Harjono : Pemahaman Hukum Bisnis Bagi Pengusaha : 2006; h.79

mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

## **2. Tujuan**

Hubungan Industrial yang baik akan menciptakan kerja yang tentunya akan sangat berpengaruh pula pada peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja<sup>10</sup> (Tujuan akhir pengaturan hubungan industrial adalah meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Dua hal tersebut saling kait, tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya, dan bahkan saling mempengaruhi. Produktivitas perusahaan yang diawali dengan produktivitas kerja hanya mungkin terjadi manakala didukung oleh kondisi pekerja yang sejahtera, atau ada

harapan yang nyata akan adanya peningkatan kesejahteraan di waktu yang akan datang.

Sebaliknya kesejahteraan semua pihak, khususnya para pekerja hanya mungkin dapat dipenuhi apabila didukung oleh tingkat produktivitas tertentu, atau adanya peningkatan produktivitas yang memadai mengarah kepada tingkat produktivitas yang diharapkan.

Sebelum dapat mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan, maka semua pihak yang terkait dalam proses produksi, khususnya pimpinan perusahaan perlu secara sungguh-sungguh menciptakan kondisi yang kondusif. Kunci utama keberhasilan menciptakan hubungan industrial yang aman dan dinamis adalah komunikasi. Untuk memelihara komunikasi yang baik memang tidak mudah, dan diperlukan perhatian secara khusus. Dengan terpeliharanya komunikasi yang teratur, sebenarnya kedua belah pihak, pekerja dan pengusaha, akan dapat menarik manfaat yang tidak kecil.

Dengan demikian, untuk dapat menciptakan tujuan tersebut, maka faktor utama adalah interaksi yang positif

---

<sup>10</sup> Dhaniswara K. Harjono, ..... *op.cit*; h.80

antara pekerja dan pengusaha. Interaksi semacam ini apabila dipelihara secara teratur dan berkesinambungan akan menciptakan saling pengertian dan kepercayaan. Kedua hal tersebut merupakan faktor dominan dalam menciptakan ketenangan kerja dan berusaha atau *industrial peace*.

Bagi pekerja, komunikasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui secara dini dan mendalam tentang kondisi perusahaan serta prospek kedepan. Di samping itu, pekerja juga dapat menyampaikan berbagai pandangan untuk membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Hal semacam ini perlu ditanggapi secara positif oleh manajemen, yang sekaligus merupakan pengakuan dan penghargaan bagi para pekerja yang peduli terhadap nasib perusahaan.

Bagi manajemen atau pengusaha, komunikasi pasti memiliki nilai positif. Di samping adanya keterlibatan atau partisipasi dari pekerja terhadap nasib perusahaan maka manajemen juga dapat mengetahui sejak dari dini “denyut nadi” para pekerja sampai ke tingkat paling bawah. Dengan demikian manajemen dapat mengambil langkah secepatnya,

sehingga apabila timbul masalah dapat terselesaikan secara dini dan mencegah permasalahan menjadi lebih besar.

Prasyarat untuk membina komunikasi sebagaimana disebut di muka, adalah bahwa pimpinan unit kerja atau satuan kerja apapun fungsinya pada dasarnya juga pimpinan sumber daya manusia di unit atau satuan kerja yang bersangkutan. Komunikasi tidak mungkin hanya dilakukan oleh satuan kerja/pimpinan SDM (direktur, manajer, divisi, dan sebagainya) tanpa adanya kepedulian dari semua ini yang ada di perusahaan. Oleh karena itu pembinaan SDM pada umumnya dan hubungan industrial pada khususnya harus menjadi kepedulian semua pimpinan di segala tingkat. Untuk itu, maka pada dasarnya hubungan industrial perlu dipahami oleh semua tingkat pimpinan, bukan hanya pimpinan SDM atau personalia semata-mata.

Dengan demikian, maka ketenangan kerja dan berusaha yang menjadi tujuan antara dalam menciptakan hubungan industrial yang aman dan dinamis dapat terwujud. Ketenangan kerja dan berusaha dapat dilihat dari adanya

indikator bahwa terjadi hubungan kerja yang dinamis antara manajemen dan pekerja atau serikat pekerja dimana di dalamnya mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Terjamin dan dilaksanakannya hak bagi kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) di perusahaan yang bersangkutan.
- b. Apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya, dalam arti bahwa penyelesaian secara dini oleh pihak-pihak yang berselisih tanpa campur tangan pihak ketiga atau maksimal dibantu oleh perantara.
- c. Pemogokan, unjuk rasa, demonstrasi dan penutupan perusahaan (*lock-out*), walaupun menjadi hak pihak-pihak yang terkait tidak perlu digunakan untuk memaksakan kehendak.

### **3. Peran dan Fungsi Pemerintah**

Campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum perburuhan dan atau ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan dan atau ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan

sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Imam Soepomo (38:1988) memisahkan antara penguasa dan pengawasan sebagai para pihak yang berdiri sendiri dalam hukum ketenagakerjaan, namun antara keduanya merupakan satu kesatuan sebab pengawasan bukan merupakan institusi yang berdiri sendiri tetapi merupakan bagian (bidang) dari Departemen Tenaga Kerja.<sup>11</sup>

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus antara lain :

---

<sup>11</sup> Imam Soepomo, 1988, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Pradnya Pramita, Jakarta

- a. Balai Latihan Kerja (BLK), menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja.
- b. Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal didalam dan diluar negeri.

Peran pegawai pengawas sebagai penyidik PNS dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni selain penyidik pejabat Polisi Negara RI, juga kepada kepada pegawai pengawas negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyidik Pegawai Negeri Sipil berwenang<sup>12</sup> :

- 1) Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
- 2) Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;

- 3) Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
- 4) Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
- 5) Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
- 6) Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan; dan
- 7) Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang tidak adanya tindak pidana dibidang ketenagakerjaan.

#### **4. Peran dan Fungsi Pengusaha**

Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan buruh,

---

<sup>12</sup> Pasal 182 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha<sup>13</sup>.

Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir yaitu UU No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menggunakan istilah pengusaha. Dalam pasal 1 ayat (5) UU No.13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian Pengusaha, yaitu :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

---

<sup>13</sup> S. Arif, 1986, *Hukum Perburuhan Indonesia (Himpunan Peraturan Perundang-undangan)*, Tinta Mas, Surabaya

Selain pengertian pengusaha, UU No.13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian Pemberi Kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>14</sup> Penggunaan istilah Pemberi Kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.

Sedangkan pengertian Perusahaan dalam UU No.13 Tahun 2003 adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

---

<sup>14</sup> Pasal 1 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>15</sup>

## 5. Peran dan Fungsi Serikat Pekerja

Peran dan fungsi Serikat Pekerja :

1. **Perlindungan.** Menjadi anggota, pekerja terlindungi dari tercabutnya hak hidupnya, dimana menyediakan perlindungan akan pekerjaan (*job security*). Serikat pekerja menjamin bahwa pekerja tidak menjadi korban, dipermainkan, dilecehkan atau diberhentikan dari pekerjaannya tanpa alasan yang jelas;
2. **Peningkatan akan kondisi dan syarat kerja.** Sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan mengacu pada kebutuhan akan perkembangan teknologi yang modern dan modern-nya kondisi kerja, serikat pekerja berusaha keras untuk meningkatkan kondisi dan syarat-syarat kerja dan hidup anggotanya;

3. **Perjanjian Kerja Bersama.** Salah satu peran dan fungsi utama serikat pekerja adalah menjamin kepentingan anggotanya melalui perjanjian tawar menawar kolektif. Melalui perjanjian tawar menawar kolektif serikat pekerja berjuang untuk kondisi pengupahan yang lebih baik, kondisi dan syarat kerja yang lebih baik, dan kehidupan yang lebih baik bagi anggota dan keluarganya. Dan melalui perjanjian tawar menawar kolektif akan banyak pekerja menjadi anggota karena mereka melihat dan merasakan hal yang baik serta bermanfaat menjadi anggota;
4. **Menangani keluhan kesah anggota.** Serikat pekerja mewakili anggotanya yang mempunyai keluhan kesah dengan membantu mereka dalam mencari dan menangani secara wajar dan adil akan permasalahan dan persoalan yang dimilikinya;
5. **Menyelesaikan perselisihan.** Serikat pekerja harus mempunyai pengetahuan, kemampuan dan sumber-

---

<sup>15</sup> Pasal 1 ayat (6) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

sumber untuk melakukan negosiasi dan menyelesaikan perselisihan atas nama pekerja.

6. **Menyediakan manfaat lainnya (untuk kesejahteraan anggota).** Disamping menjamin manfaat yang didapat pekerja dari pengusaha, serikat pekerja juga menyediakan manfaat lainnya seperti kesehatan, beasiswa, penginapan, rekreasi, asuransi dan sebagainya, bilamana itu memungkinkan;

7. **Sebagai suara pekerja.** Serikat pekerja adalah wakil pekerja dalam menyuarakan dan menyampaikan pandangan dan permasalahan pekerja serta kondisi sosial saat ini. Karena serikat pekerja adalah tanpa disadari berusaha untuk mengembalikan nilai-nilai yang telah hilang; keamanan (*security*), keadilan (*justice*), kebebasan (*freedom*) dan keyakinan (*faith*). Nilai-nilai tersebut secara tegas dan melekat pada manusia dimana mereka menemukan martabatnya sebagai manusia (*human dignity*) seperti yang dikatakan oleh Frank Tannenbourn dalam "*Philosophy of Labour*".

8. **Menyediakan sarana komunikasi.** Komunikasi adalah sarana yang paling efektif dalam menyampaikan suatu pengetahuan atau informasi. Komunikasi harus selalu dipupuk dan dikembangkan dalam serikat pekerja sebagai saran mengadakan hubungan dengan anggotanya, hal itu bisa dilakukan melalui; pertemuan, jurnal atau bulletin, surat kabar, brosur, fasilitas pendidikan dan personal kontak antara pengurus dengan anggota.

9. **Melakukan kerjasama dan menjalin solidaritas dengan pekerja atau serikat pekerja lainnya** baik secara nasional ataupun internasional. Kerjasama dan solidaritas antar sesama pekerja baik secara nasional dan internasional adalah suatu hal yang sangat penting untuk meningkatkan pengaruh yang lebih luas, hal ini memungkinkan pekerja menjadi lebih terwakili dan mempertinggi kekuatan yang efektif dalam menghadapi tekanan. Kerjasama dan solidaritas serikat pekerja adalah kesempatan untuk pekerja dalam perwakilan kepentingan secara kolektif menjadi satu, satu suara bulat, berbasis



pada keyakinan akan “*divided we fall, united we stand*”. Serikat pekerja bisa bergabung dengan organisasi nasional ataupun internasional, bergabung atau bekerja sama dengan organisasi internasional seperti PSI - Public Services International atau federasi serikat global lainnya (Global Union Federations) ataupun dengan ITUC – International Trade Unions Confederation. Melalui mereka kita akan bergabung bersama dengan jutaan pekerja diseluruh dunia yang berjuang bagi kepentingan dan hak pekerja. Melalui bergabung dengan organisasi lain akan mendapatkan manfaat seperti program pendidikan, konferensi, seminar, workshop ataupun kegiatan lainnya yang diselenggarakan oleh organisasi nasional ataupun internasional;

10. **Meningkatkan pelaksanaan hubungan industrial** untuk menciptakan keharmonisan hubungan antara pekerja/serikat manajemen pengusaha bukan hanya suatu slogan atau usaha dari satu pihak saja untuk mempertahankan tetapi kedua belah pihak. Kita

mengingat bahwa pekerja/serikat pekerja-pengusaha/manajemen adalah hubungan jangka panjang (*long-term relationships*).

## **B. Kelembagaan**

Sebagaimana telah disebutkan di muka bahwa pengaturan hubungan industrial pada dasarnya untuk mendapatkan kejelasan mengenai hak dan kewajiban antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi, khususnya di perusahaan. Hubungan industrial terjadi berawal dari adanya hubungan kerja, yang lebih bersifat individual dari pekerja dan pengusaha. Pengaturan hak dan kewajiban pekerja diatur melalui perjanjian kerja yang bersifat perorangan.

Perjanjian kerja ini dilakukan pada saat penerima yang antara lain memuat : kapan waktu pengangkatan, persoalan masa percobaan, jabatan yang bersangkutan, gaji (upah), fasilitas yang tersedia, tanggung jawab, uraian tugas, penempatan di mana, dan sebagainya. Sehingga hal-hal yang termuat sepenuhnya bersifat individual.

Di lain pihak hubungan industrial mengatur berbagai aspek hak dan kewajiban yang bersifat kolektif. Kolektifitas ini pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja secara keseluruhan. Oleh karena itu sarana hubungan industrial juga mencerminkan sifat kolektifitas ini.

### **1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam melaksanakan fungsinya, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok. Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

### **2. Organisasi Pengusaha**

Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **3. Lembaga Kerja Sama Bipartit**

Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit. Lembaga kerja sama bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

### **4. Lembaga Kerja Sama Tripartit**

Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari:

- a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota; dan

- b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

#### **5. Peraturan Perusahaan**

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.

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

Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. syarat kerja;
- d. tata tertib perusahaan; dan
- e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani. Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Apabila peraturan perusahaan telah sesuai, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan. Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan Menteri atau

pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan.

Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh.

Peraturan perusahaan hasil perubahan harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh. Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan diatur dengan Keputusan Menteri.

## **6. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan perjanjian dari hasil perundingan antara serikat buruh atau beberapa serikat buruh yang tercatat pada instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak<sup>16</sup>.

Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah. Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa

Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan.

Dalam hal musyawarah tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan. Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam

---

<sup>16</sup> Gunawan Widjaja, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Raja Grafindo, 2001

perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara. Dalam hal dukungan tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur .

Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

Dalam hal ketentuan tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari

seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.

Dalam hal ketentuan tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh dibuktikan dengan kartu tanda anggota. Pemungutan suara diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.

Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun. Perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum

berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat :

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

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh. Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.

Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan.

Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau

diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.

Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan.

Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka



perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh.

Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (*merger*) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut. Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

## **7. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

### **a. Perselisihan Hubungan Industrial**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

### **b. Mogok Kerja**

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan

damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum. Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja, dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat :

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
- b. tempat mogok kerja;
- c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
- d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak, maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :

- 1) melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau

2) bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 wajib memberikan tanda terima.

Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

Dalam hal perundingan menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang

berwenang. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi syarat tersebut adalah mogok kerja tidak sah. Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah akan diatur dengan Keputusan Menteri. Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai. Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang:

- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
- b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

**c. Penutupan Perusahaan (*lock-out*)**

Penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan. Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Tindakan penutupan perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Penutupan perusahaan (*lock out*) dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.

Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.

Pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat :

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (*lock out*); dan
- b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (*lock out*).

Pemberitahuan ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan (*lock out*) harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.

Sebelum dan selama penutupan perusahaan (*lock out*) berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (*lock out*) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

Dalam hal perundingan menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (*lock out*) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka atas dasar perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, penutupan perusahaan (*lock out*) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pemberitahuan tidak diperlukan apabila:

- a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja;
- b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### d. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Bilamana terjadi perselisihan hubungan industrial, maka serikat pekerja dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perlindungan. Persetujuan yang dicapai melalui perundingan itu dapat disusun menjadi perjanjian hubungan industrial menurut ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam undang-undang perjanjian hubungan industrial.

Jika dalam perundingan itu oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat diperoleh penyelesaian, maka ada 2 (dua) alternatif yang dapat ditempuh, yaitu<sup>17</sup> :

1. Menyerahkan perselisihan itu secara sukarela pada orang juru atau dewan pemisah. Penyelesaian seperti ini disebut juga dengan penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*). Penyerahan perselisihan kepada juru pemisah atau dewan pemisah harus dilakukan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak. Penunjukkan juru pemisah atau

pembentukan dewan pemisah demikian pula mengenai tata cara pemisahan diserahkan sepenuhnya kepada persetujuan kedua belah pihak. Terhadap putusan juru atau dewan pemisah tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulang.

Penyelesaian secara sukarela diluar pengadilan (*non litigasi*) dikenal juga dengan istilah penyelesaian sengketa alternatif (*Alternative Disputes Resolution/ADR*), adapun bentuk dari penyelesaian ADR ini adalah<sup>18</sup> :

- a. Mediasi, cara penyelesaian perselisihan oleh seorang atau beberapa orang atau badan/dewan yang disebut mediator mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya, tanpa mediator ikut campur dalam masalah yang diperselisihkan.
- b. Konsiliasi, cara penyelesaian perselisihan oleh seorang atau beberapa orang atau badan/dewan yang

---

<sup>17</sup> Djumaldi FX dan Wiwoho Soedjono, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta

---

<sup>18</sup> Sudikno Mertokusumo, 1996, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm.88

disebut konsiliator mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya, konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

- c. Arbitrasi, cara penyelesaian perselisihan dimana pihak yang berselisih sepakat menyerahkan perselisihannya kepada pihak ketiga (orang/lembaga) dengan pernyataan pihak berselisih akan tunduk terhadap putusan yang diambil oleh arbiter.

- 2. Menyerahkan perselisihan itu kepada pegawai perantara Departemen Tenaga Kerja. Penyelesaian seperti ini lazim disebut penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*).

Penyelesaian perselisihan secara wajib adalah penyelesaian yang dilakukan melalui pegawai perantara dan institusi yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat diselesaikan dengan perundingan dan oleh pihak yang

berselisih tidak menyerahkannya kepada juru atau dewan pemisah, maka para pihak atau salah satu dari mereka memberitahukan dengan surat kepada pegawai perantara kantor Departemen Tenaga-Kerja setempat. Pemberitahuan ini sekaligus sebagai permintaan kepada pegawai perantara Kandeptaker untuk memberikan perantaraan terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi.

Sedangkan dalam UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan tentang berbagai penyelesaian hubungan industrial, yaitu :

- 1) Penyelesaian Melalui Bipartit

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.<sup>19</sup> Penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari

---

<sup>19</sup> Lalu Husni, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja di Indonesia (Telaah Terhadap Hukum Positif di Bidang Ketenagakerjaan)*,. Lemlit, Universitas Mataram, 1998, hlm.62

tersebut, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Apabila perundingan bipartit telah gagal dilakukan, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.<sup>20</sup>

## 2) Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.<sup>21</sup> Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Mediator harus memenuhi syarat sebagai berikut<sup>22</sup> :

- a) beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b) warga negara Indonesia;
- c) berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d) menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- e) berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f) berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g) syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri dibidang Ketenagakerjaan.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.

<sup>20</sup> Manulang Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990., hlm.34

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm.63-64

<sup>22</sup> Pasal 9 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri Terkait.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

### 3) Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan

antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.<sup>23</sup>

Penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana dimaksud diatas, dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Konsiliator harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut<sup>24</sup> :

- a) beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b) warga negara Indonesia;
- c) berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- d) pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S.1);
- e) berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;

---

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm.66

<sup>24</sup> Pasal 19 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- f) berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g) memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun; dan
- h) menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan 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.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

#### 4) Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.<sup>25</sup>

Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

---

<sup>25</sup> Lalu Husni, *Perlindungan Hukum... ibid.*, hlm72

Syarat-syarat untuk menjadi arbiter adalah<sup>26</sup> :

- a) beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b) cakap melakukan tindakan hukum;
- c) warga negara Indonesia;
- d) pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
- e) berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;
- f) berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
- g) menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan
- h) memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Dalam hal permohonan penarikan diri tidak mendapat persetujuan para pihak, arbiter harus mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dengan mengajukan

alasan yang dapat diterima. Dalam hal arbiter tunggal mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para pihak harus menunjuk arbiter pengganti yang disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam hal arbiter ketiga yang dipilih oleh para arbiter mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para arbiter harus menunjuk arbiter pengganti berdasarkan kesepakatan para arbiter.

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

#### 5) Pengadilan Hubungan Industrial

---

<sup>26</sup> Pasal 31 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum.<sup>27</sup>

Sebagai bagian dari hukum acara (*formeel recht*), maka Hukum Acara Perdata mempunyai ketentuan-ketentuan pokok yang bersifat umum dan dalam penerapannya hukum acara perdata mempunyai fungsi untuk mempertahankan, memelihara, dan menegakan ketentuan-ketentuan hukum perdata materil<sup>28</sup>.

Beberapa pengertian Hukum Acara Perdata menurut beberapa Tokoh Hukum di Indonesia :

- 1) **Prof. Dr. Wirjono Prodjodikoro, SH**, Hukum Acara Perdata adalah sebagai rangkaian peraturan yang memuat cara bagaimana orang harus bertindak terhadap

dan dimuka pengadilan dan cara bagaimana cara pengadilan itu harus bertindak satu sama lain untuk melaksanakan berjalannya peraturan hukum perdata.

- 2) **Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, SH**, memberi batasan hukum acara perdata adalah peraturan hukum yang mengatur bagaimana caranya menjamin ditaatinya hukum perdata material dengan perantaraan hakim. Dengan perkataan lain, hukum acara perdata adalah peraturan hukum yang menentukan bagaimana caranya menjamin pelaksanaan hukum perdata material. Lebih kongkrit lagi dapatlah dikatakan bahwa hukum acara perdata mengatur bagaimana caranya mengajukan tuntutan hak, memeriksa serta memutusnya, dan pelaksanaan dari pada putusannya.
- 3) **Prof. Dr. R. Supomo, SH**, tanpa memberikan suatu batasan tertentu, tapi melalui visi tugas dan peranan hakim menjelaskan bahwasanya dalam peradilan perdata tugas hakim ialah mempertahankan tata hukum perdata

---

<sup>27</sup> Mahfud MD, *Pergulatan Politik dan Hukum di Indonesia*, Gama Media 1999, hlm,87

<sup>28</sup> Iskandar Daulima, *Makalah Hukum Acara Perdata*, Universitas Hasanuddin, Makasar, Maret 2010

(*burgerlijk rechtsorde*) menetapkan apa yang ditentukan oleh hukum dalam suatu perkara.

Pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang akan memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial adalah hakim *ad-hoc* yang berasal dari serikat dan hakim *ad-hoc* yang berasal dari pengusaha yang akan bertindak sebagai anggota majelis hakim, sedangkan ketua majelis hakim adalah hakim karier Pengadilan Negeri.

Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial menetapkan dua jenis pemeriksaan perselisihan, yaitu sebagai berikut :

1) Pemeriksaan dengan acara biasa

Pemeriksaan dengan acara biasa akan dimulai selambat-lambatnya pada hari ke-14 terhitung tanggal surat gugatan didaftarkan. Selanjutnya, paling lambat lima puluh hari kerja terhitung dari sidang hari pertama dimulai harus diterbitkan putusan.

2) Pemeriksaan dengan acara cepat

Untuk dapat menggunakan acara cepat, penggugat harus mengajukan permohonan kepada pengadilan yang dituangkan

bersamaan didalam gugatannya. Dalam waktu tujuh hari, hakim akan mengeluarkan penetapan yang dapat berupa penolakan atau mengabulkan pemeriksaan dengan acara cepat. Pemeriksaan dengan acara cepat dilakukan dalam waktu paling lama 42 hari kerja.

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus terhadap perkara<sup>29</sup> :

- a) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri terdiri dari<sup>30</sup> :

---

<sup>29</sup> Pasal 56 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- a) Hakim;
- b) Hakim Ad-Hoc;
- c) Panitera Muda; dan
- d) Panitera Pengganti.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial Mahkamah Agung terdiri dari<sup>31</sup> :

- a) Hakim Agung;
- b) Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
- c) Panitera.

## **BAB V**

### **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun 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.

#### **1. Upaya Menghindarkan PHK**

---

<sup>30</sup> Pasal 60 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>31</sup> Pasal 60 ayat (2) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja 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.

Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## **2. Penetapan PHK oleh Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial**

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan

Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

## **3. Larangan PHK**

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja 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, golongan, 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.

#### **4. PHK tanpa Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan perbuatan salah satu dari huruf a sampai dengan J diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.



Penetapan keputusan hubungan kerja dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak diperlukan dalam hal :

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana 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 perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

#### **5. PHK Batal Demi Hukum**

Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan

hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

#### **6. Tindakan Skorsing**

Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

#### **7. Uang Pesangon**

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Perhitungan uang pesangon paling sedikit sebagai berikut:

- 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 tetapi 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;
- 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.

#### **8. Uang Penghargaan Masa Kerja**

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut :

- 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 (duabelas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (duabelas) 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 (duapuluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (duapuluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (duapuluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (duapuluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh ) bulan upah.

#### **9. Uang Penggantian Hak Yang Seharusnya Diterima**

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

#### **10. Komponen Upah**

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- a. upah pokok;

- b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari satu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila satu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.

Dalam hal upah pekerja/buruh 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.

Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka

perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

#### **11. PHK Karena Kesalahan Berat**

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- 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 narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan 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 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 huruf a sampai dengan j di atas harus

didukung dengan bukti sebagai berikut :

- pekerja/buruh tertangkap tangan;
- ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau

- 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 diputus hubungannya berdasarkan alasan huruf a sampai dengan huruf j di atas, dapat memperoleh uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh apabila pekerja/buruh melakukan perbuatan kesalahan berat. Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pekerja/buruh

yang diputus hubungannya berdasarkan alasan melakukan perbuatan kesalahan berat memperoleh uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak yang seharusnya diterima diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

## **12. PHK Karena Ditahan yang Berwajib Bukan Pengaduan Pengusaha**

Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;

- b. untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

Bantuan diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana tanpa penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial.

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan

berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

### **13. PHK Karena Sudah Mendapat Surat Peringatan**

Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh telah mendapat surat peringatan pertama, kedua dan ketiga memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

#### **14. PHK Karena Mengundurkan Diri**

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak yang seharusnya diterima diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat :

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/ buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

**15. PHK Karena Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan atau Perubahan Kepemilikan**

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh 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 uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

**16. PHK Karena Perusahaan Tutup**

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

**17. PHK Karena Perusahaan Pailit**

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

**18. PHK Karena Meninggal Dunia**



Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

#### **19. PHK karena Usia Pensiun**

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian

hak yang seharusnya diterima, 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.

Ketentuan pensiun dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Hak atas manfaat pensiun tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **20. PHK Karena Mangkir**

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 diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.

Pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak yang seharusnya diterima dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

## **21. PHK Karena Kesalahan Berat Pengusaha**

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial 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.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan salah satu dari huruf a sampai dengan huruf f di atas pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon

2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan salah satu dari huruf a sampai dengan huruf f di atas yang diadakan pekerja/buruh oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak melalui perundingan, tidak memanggil pekerja/buruh yang mangkir 5 (lima) hari berturut-turut sebanyak 2 (dua) kali batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

## **22. PHK Tanpa Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.

## **23. PHK Karena Sakit Berkepanjangan**

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima 1 (satu) kali.

## BAB VI

### SANKSI

#### A. Pengertian Sanksi

**Sanksi** dalam bahasa Indonesia diambil dari bahasa Belanda, **sanctie**, seperti dalam poenale sanctie yang terkenal dalam sejarah Indonesia di masa kolonial Belanda.

#### **Sanksi yang melibatkan negara:**

1. Sanksi internasional, yaitu langkah-langkah hukuman yang dijatuhkan oleh suatu negara atau sekelompok negara terhadap negara lain karena alasan-alasan politik. Sanksi ini terdiri dari :
  - a. Sanksi diplomatik, yaitu penurunan atau pemutusan hubungan diplomatik, seperti misalnya penurunan tingkat hubungan diplomatik dari kedutaan besar menjadi konsulat atau penarikan duta besar sama sekali.
  - b. Sanksi ekonomi, biasanya berupa larangan perdagangan, kemungkinan dalam batas-batas

tertentu seperti persenjataan, atau dengan pengecualian tertentu, misalnya makanan dan obat-obatan, seperti yang dikenakan oleh Amerika Serikat terhadap Kuba.

- c. Sanksi militer, dalam bentuk intervensi militer
2. Sanksi perdagangan, yaitu sanksi ekonomi yang diberlakukan karena alasan-alasan non-politik, biasanya sebagai bagian dari suatu pertikaian perdagangan, atau semata-mata karena alasan ekonomi. Lazimnya melibatkan pengenaan tarif khusus atau langkah-langkah serupa, dan bukan larangan total.
3. Arti Lain :
  - a. Dalam konteks hukum, sanksi berarti hukuman yang dijatuhkan oleh pengadilan.
  - b. Dalam konteks sosiologi, sanksi dapat berarti kontrol sosial

#### 1. Sanksi Administratif

Dalam pasal 170 UU Ketenagakerjaan, (1) Menteri mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran terhadap

ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23 ayat (1), Pasal 37 ayat (1), Pasal 46, Pasal 103 ayat (1), Pasal 104 ayat (1), Pasal 105 ayat (1), Pasal 110 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 116 ayat (3), Pasal 125, Pasal 126, Pasal 132, Pasal 137, Pasal 138 ayat (1), dan Pasal 150, Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa :

- i. teguran;
- ii. peringatan tertulis;
- iii. denda;
- iv. pembatasan kegiatan usaha;
- v. pembekuan kegiatan usaha;
- vi. pembatalan persetujuan;
- vii. pembatalan pendaftaran;
- viii. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- ix. pencabutan izin.

## 2. Sanksi Pidana

Sanksi pidana adalah suatu jenis sanksi yang bersifat nestapa yang diancamkan atau di kenakan terhadap perbuatan atau pelaku perbuatan pidana atau tindak pidana yang dapat mengganggu atau membahayakan kepentingan hukum, serta proses jalannya pembangunan nasional. Tapi kita juga menyadari sanksi pidana bersifat *ultimum remedium* atau senjata pamungkas, atau dalam bahasa kebijakan atau manajemen adalah "jalan terakhir yang di tempuh, dari berbagai solusi atau alternatif solusi lainnya.

Dari penjelasan singkat diatas secara implisit terdapat suatu kesimpulan, yaitu harus adanya efisiensi dalam penggunaan sanksi pidana. Prof. Moelyatno.. pernah mengatakan. (secara garis besar) "bahwa penggunaan sanksi pidana terhadap kriminalisasi perbuatan-perbuatan tertentu diuntut konsistensinya dalam penegakannya, agar wibawa hukum itu tetap terjaga".

### **3. Ketentuan Pidana UU Ketenagakerjaan**

#### **Pasal 171**

Barangsiapa :

- a. tidak memberikan kesempatan yang sama kepada tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5;
- b. tidak memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6; dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

#### **Pasal 172**

Barangsiapa menghalang-halangi pekerjaanya untuk membentuk dan/atau menjadi pengurus atau anggota serikat pekerja pada perusahaan dan/atau membentuk dan menjadi anggota gabungan serikat pekerja sesuai dengan sektor usaha sebagaimana dimaksud dalam pasal 30 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).

#### **Pasal 173**

Barangsiapa tidak memiliki peraturan perusahaan yang disahkan oleh Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

#### **Pasal 174**

Barangsiapa yang tidak memenuhi ketentuan tentang pengesahan perubahan peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

#### **Pasal 175**

Barangsiapa tidak memberitahukan dan menjelaskan isi peraturan perusahaan kepada pekerjaanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45, dipidana dengan pidana penjara paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000 (lima puluh juta rupiah).

#### **Pasal 176**

(1) Barangsiapa tidak membayar upah pekerja selama pekerja mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

(2) Selain sanksi pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hakim dapat menjatuhkan putusan membayar upah pekerja.

#### **Pasal 177**

Barangsiapa :

- a. melakukan mogok kerja tanpa memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1);
- b. melakukan tindakan yang bersifat pembalasan terhadap mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2);
- c. melakukan penutupan perusahaan (lock-out) tanpa memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat (1); dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

#### **Pasal 178**

Barangsiapa :

a. mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1);

b. mempekerjakan anak tanpa perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 ayat (2);

dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).

#### **Pasal 179**

Barangsiapa mempekerjakan orang muda pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

#### **Pasal 180**

Barangsiapa :

a. mempekerjakan pekerja wanita pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 98 ayat (1);

b. tanpa izin mempekerjakan pekerja wanita pada waktu tertentu malam hari sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (3);

c. mempekerjakan pekerja wanita yang sedang hamil dan/atau sedang menyusui pada waktu tertentu malam hari sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 99; dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

#### **Pasal 181**

Barangsiapa :

- a. melaksanakan waktu kerja melebihi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (1) dan ayat (2);
- b. tidak membayar upah lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (3);
- c. mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam pasal 100 ayat (4); dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

#### **Pasal 182**

Barangsiapa tidak memberikan waktu istirahat kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 102 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

#### **Pasal 183**

Barangsiapa :

- a. tidak memberikan kesempatan sepatutnya kepada pekerja wanita untuk menyusukan bayinya pada jam kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 104 ayat (2);
- b. tidak memberi istirahat pekerja wanita sebelum dan/atau sesudah melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (3);
- c. tidak memberi istirahat kepada pekerja wanita yang mengalami gugur kandungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (4);
- d. tidak memberi perpanjangan istirahat kepada pekerja wanita sebelum saat melahirkan anak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (5); dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

#### **Pasal 184**

(1) Barangsiapa :



a. mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 ayat (1) di luar ketentuan ayat (2);

b. mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi tanpa memberikan upah lembur sebagaimana dimaksud dalam pasal 107 ayat (3); dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

(2) Selain sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, hakim dapat menjatuhkan putusan membayar upah lembur pekerja.

#### **Pasal 185**

Barangsiapa tidak memberikan perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

#### **Pasal 186**

(1) Barangsiapa membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (4),

dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).

(2) Selain sanksi pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hakim dapat menjatuhkan putusan membayar upah pekerja.

#### **Pasal 187**

Barangsiapa melakukan diskriminasi dalam penetapan upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).

#### **Pasal 188**

(1) Barangsiapa tidak membayar upah kepada pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 114 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).

(2) Selain sanksi pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hakim dapat menjatuhkan putusan membayar upah pekerja.

#### **Pasal 189**

Barangsiapa tanpa izin menyelenggarakan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 124 ayat (1) dipidana

dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

**Pasal 190**

Barangsiapa tanpa izin melaksanakan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 136 dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus ratus juta rupiah).

**Pasal 191**

Barangsiapa tanpa izin menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 146 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus ratus juta rupiah).

**Pasal 192**

Barangsiapa menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dengan tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 147 ayat (1), dipidana dengan pidana

kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

**Pasal 193**

Barangsiapa menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dengan tidak memenuhi jaminan perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 147 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

**Pasal 194**

Tenaga kerja warga negara asing yang bekerja tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 152 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

**Pasal 195**

Barangsiapa tanpa izin mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 152 ayat (3), dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).

**Pasal 196**

Barangsiapa mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155, dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

KUHP yang berlaku saat ini menganut sistem maksimum (umum dan khusus) serta minimum umum. Hal ini menyebabkan hakim dalam menjatuhkan pidana dapat bergerak antara pidana paling tinggi dan paling rendah. Berhubung bermacam-macam ancaman pidana yang tercantum dalam KUHP, sehingga hakim Indonesia mempunyai kebebasan yang sangat luas menentukan berat-ringannya pidana yang akan dijatuhkan kepada terdakwa. Akibat dari ketentuan semacam itu terkadang tindak pidana yang secara hakiki kualitasnya sama dijatuhi pidana yang berbeda-beda (disparitas pidana). Untuk mencapai hukum pidana yang lebih baik dan lebih mengutamakan keadilan maka diadakan pembaharuan hukum pidana, sehingga di dalam rancangan konsep KUHP baru dan dalam beberapa perundang-undangan pidana khusus telah menggunakan sistem minimum khusus di

antaranya adalah: 1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1997 tentang Psikotropika, 2) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika, dan 3) Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 jo. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Dhaniswara K. Harjono, *Pemahaman Hukum Bisnis Bagi Pengusaha*, Rajawali Press, 2006
- Djumaldi FX dan Wiwoho Soedjono, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta
- Everett Lee dalam Natalis Pigay, *Migrasi Tenaga Kerja Internasional*, Sinar Harapan, 2005.
- .....Gunawan Widjaja, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Raja Grafindo, Jakarta 2001

- .....Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan Jakarta, 1983
- .....Imam Soepomo, 1988, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Pradnya Pramita, Jakarta
- .....Imam Soepomo: *Pengantar Hukum Perburuhan*, 1999, Djambatan, Jakarta
- Iskandar Daulima, *Makalah Hukum Acara Perdata*, Universitas Hasanuddin, Makasar, Maret 2010
- .....Jousairi Abdullah, *Strategi Kependudukan Indonesia*, Republika, 14 April 2010.
- Lalu Husni, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja di Indonesia (Telaah Terhadap Hukum Positif di Bidang Ketenagakerjaan)*, Lemlit, Universitas Mataram, 1998
- .....Lalu Husni. SH., MH, *Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Rajawali Press, 2002
- .....Mahfud MD, *Pergulatan Politik dan Hukum di Indonesia*, Gama Media 1999
- .....Mamudi Khan, 1989, *Labour Administration Profile on the Phillipine*, ILO Asia Pacific
- .....Manulang Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990
- .....Rokhani Endang, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Buruh*, Jakarta, Yakoma PGI, 2004
- .....Sudikno Mertokusumo, 1996, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta
- .....S. Arif, 1986, *Hukum Perburuhan Indonesia (Himpunan Peraturan Perundang-undangan)*, Tinta Mas, Surabaya
- .....Surayin, *Tanya Jawab UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Yrama Widya, Bandung, 2004
- .....Roadmap Perekonomian Kadin Indonesia, Bidang SDM, Ketenagakerjaan dan Jasa Pendidikan, Jakarta 2009
- Undang-undang
- UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- .UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

BPHN PUSLITBANG