

HUKUM PERBURUHAN

**Dr. H. Kusbianto, S.H., M.Hum.
Dian Hardian Silalahi, S.H., M.H.**

HUKUM PERBURUHAN

Enam Media
Medan 2020

HUKUM PERBURUHAN

Hak Cipta © Oktober 2020

Dilarang Memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Ukuran: 15,5 cm x 23 cm, hlm: x + 130

Penulis:

Dr. H. Kusbianto,, S.H., M.Hum.

Dian Hardian Silalahi, S.H., M.H.

ISBN: 978-623-94851-4-6

Cover: Marwan Efendy Nasution

Layout: Tim Enam Media

Penerbit:

Enam Media

Jl. Binjai Km. 5,5 No. 202A Medan, Sumatera Utara

Email: redaksi.enammedia@gmail.com

Website: www.enammedia.com

Anggota **IKAPI**

Distributor:

CV. EnamMedia

PENGANTAR PENULIS

Segala puji bagi Allah, Tuhan pemilik ilmu segalanya, serta shalawat dan salam semoga tetap terlimpah kepada Nabi Agung junjungan kita, Nabi Muhamad SAW, keluarga, sahabat dan seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Buku ini sengaja kami susun dengan sederhana, agar mudah dibaca, dan menjadi buku pegangan bagi para mahasiswa hukum, yang diramu dari berbagai sumber buku dan juga pengalaman dari para lawyer secara langsung yang telah penulis uraikan dalam daftar rujukan buku, penulis sengaja mengambil Judul “HUKUM PERBURUHAN”, yang diurai secara ringkas dan memudahkan pembaca mencerna dan memahami makna dan segala problematika dalam hukum perburuhan. Materi demi materi Hukum Perburuhan dikumpulkan menjadi satu dalam buku ini, yang di urai ke titik pokok bahasan.

Sepenuhnya Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kata sempurna sehingga masih membutuhkan analisa dan masukan yang membangun sehingga bisa menyempurnakan

harapan penulis, tanpa kritikan dari para pembaca tidak akan terwujud perbaikan guna revisi nantinya.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan penulisan buku ini semoga buku ini bisa bermanfaat bagi para mahasiswa hukum khususnya Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Dharmawangsa.

Akhir kata tak ada gading yang tak retak, begitu juga kami penulis, mohon maaf jika terdapat kesalahan dan kekurangan dalam mengurai kata dalam buku, kepada para pembaca kami mohon maaf dan kepada Allah pemilik Ilmu yang tertinggi berharap ampunan.

Akhirullkalam
Medan, September 2020
Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR --- v

DAFTAR ISI --- vii

BAB I PENDAHULUAN --- 1

BAB II PENGERTIAN DAN KARAKTERISTIK HUKUM PERBURUHAN --- 7

A. Pengertian Hukum Perburuhan --- 7

B. Karakteristik Hukum Perburuhan --- 9

BAB III SEJARAH HUKUM PERBURUHAN DI INDONESIA --- 11

A. Masa Perbudakan --- 11

B. Masa Pekerjaan Rodi --- 14

C. Masa Punale Sanksi --- 15

BAB IV PIHAK-PIHAK YANG TERKAIT DALAM HUKUM PERBURUHAN --- 19

A. Buruh --- 19

B. Majikan --- 24

C. Organisasi Buruh --- 26

D. Organisasi Majikan --- 28

E. Pengawas --- 28

F. Penguasa --- 29

BAB V SUMBER-SUMBER HUKUM PERBURUHAN --- 31

1. Undang-Undang --- 31
2. Peraturan-Peraturan --- 32
3. Kebiasaan --- 34
4. Perjanjian --- 34
5. Traktat --- 36
6. Putusan --- 36

BAB VI HUBUNGAN KERJA --- 38

- A. Perjanjian Kerja --- 38
- B. Kebijakan Pengupahan --- 40
- C. Perjanjian Perburuhan atau Perjanjian Kerja Bersama --- 44
- D. Hubungan Kerja Outsourcing --- 45

BAB VII PERATURAN-PERATURAN PERBURUHAN DALAM HUBUNGAN KERJA --- 47

1. Perjanjian Kerja --- 48
2. Peraturan Majikan --- 49
3. Perjanjian Perburuhan --- 50
4. Peraturan Perundang-undangan --- 51

BAB VIII MANFAAT PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL BAGI PENGUSAHA DAN PEKERJA/BURUH --- 53

BAB IX PERKEMBANGAN DAN TANGGUNG JAWAB SERIKAT PEKERJA/ SERIKAT BURUH --- 79

BAB X PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH/ PEKERJA --- 83

BAB XI P H K (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) --- 88

1. Pihak-Pihak Yang Melakukan PHK --- 89
2. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal --- 97
3. Persidangan P4-D Dan P4-P Terhadap PHK --- 98

BAB XII PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN --- 102

- A. Upaya Perdamaian --- 103

- B. P4-D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) --- 104
- C. P4-P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat) --- 106
- D. Kebijakan Menteri Tenaga Kerja --- 107
- E. Pengadilan Negeri --- 108
- F. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial --- 108

BAB XIII JAMSOSTEK (JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA) --- 110

- 1. Ketentuan Umum Dalam UU Kecelakaan --- 112
- 2. Tunjangan Sakit, Hamil, Dan Bersalin --- 114
- 3. ASTEK Kaitannya Kecelakaan Kerja --- 116

BAB XIV PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI --- 119

DAFTAR PUSTAKA --- 123

TENTANG PENULIS --- 128

BAB I

PENDAHULUAN

Buruh adalah salah satu bidang kehidupan dan salah satu selalu profesi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Satu hal yang selalu dibicarakan dari sudut kemerdekaan adalah hidup buruh terlalu bergantung kepada orang lain, yang disebut majikan. Majikan ini dapat berupa badan hukum dan dapat juga yang perorangan.

Ada mata rantai yang bagaikan lingkaran setan (*siclus circle*), yang dialami buruh pada saat ini dimana majikan atau pengusaha cenderung bertindak semena-mena terhadap buruh, terutama dalam hal pemberian upah yang tidak sesuai peraturan, jaminan kehidupan, jaminan kecelakaan kerja, sakit dan pemutusan hubungan kerja seenaknya saja dilakukan sehingga banyak buruh yang telah berjuang baik dengan majikan dan Depnaker tidak menemui titik jelas penyelesaian akibat perusahaan tidak memberikan uang pesangon, uang jasa dan terjadilah unjuk rasa dan demonstrasi dan hal ini dapat kita lihat beberapa kasus diantaranya adalah kasus Marsinah (25), buruh PT. Catur Putra Surya (CPS), sidoarjo Jawa Timur, Meninggal dunia karena berjuang untuk kepentingan buruh tahun 1993, PT. Korek Api Deli Medan yang di-phk oleh majikan tanpa diberi uang pesangon, uang jasa dan tidak adanya

jamsostek (jaminan sosial tanga kerja) yang berjumlah 350 orang melakukan unjuk rasa, karena pemotongan gaji dan pemecatan pekerja lapangan sebagai Kolektor Medan, PT. Barat Pratama CRF Kisaran melakukan PHK Massal tanpa meminta izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dan banyak lagi kasus-kasus yang merugikan buruh.

Dalam perjalanannya, pekerja/buruh juga tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan sosial yang menimpa mereka sehingga menempatkan mereka sebagai kaum yang termarginalkan dan hanya sebagai pelengkap industri semata sehingga tidak jarang terjadi pelanggaran-pelanggaran hak mereka sebagai pekerja/buruh bahkan sebagai manusia. Untuk menjamin kelangsungan dan menikmati perlindungan hak-hak pekerja/buruh sejak dulu telah diupayakan pekerja/buruh memperkuat kedudukan dengan cara berorganisasi.

Organisasi buruh muncul dan tumbuh tidak dapat dipisahkan dengan proses industrialisasi. Organisasi tersebut berusaha mempengaruhi dan memperjuangkan kondisi kerja, kebijaksanaan dan praktek manajemen serta kebijaksanaan pemerintah mengenai kondisi, persyaratan kerja dan hubungan kerja. Disamping itu para pengusaha juga membenuk organisasi untuk mengimbangi dan membatasi pengaruh organisasi buruh. Hal ini terutama tampak di Negara-negara Amerika dan Eropa.

Serikat buruh atau serikat pekerja adalah asosiasi para penerima upah (buruh) yang bersifat sukarela dan berkesinambungan dan memiliki tujuan jangka panjang untuk melindungi para anggotanya dalam hubungan kerja maupun meningkatkan taraf hidup mereka.

SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) yang merupakan organisasi buruh tidak dapat berbuat banyak untuk memperjuangkan kepentingan buruh, malah lebih memihak kepada pengusaha karena pengurusnya berasal dari perusahaan, bukan dari pekerja, dan akibat tekanan dari Amerika Serikat dengan ancaman penarikan GSP (*Generalized System of Preference*) sehingga SPSI secara mendadak dirubah dari *Unitarian* (persatuan buruh) menjadi federasi (induk dari sektor-sektor serikat buruh mandiri).

Disamping SPSI, ada organisasi buruh yang lain yaitu SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) yang pengurusnya adalah berasal dari buruh dan berorientasi pada kepedulian terhadap

nasib buruh yang tertindas dan sampai pada saat ini belum diakui oleh, karena adanya PP No. 18/1986 menyatakan bahwa Pemerintah hanya mengakui satu organisasi pekerja yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, yang ketua umumnya DPD SPSI Imam Soedarwo. Walaupun SBSI yang diketuai oleh Mochtar Pakpahan, secara organisatoris sudah membuka 79 cabang di seluruh Indonesia, dan secara konstitusioanal keberadaan organisasi tidak bertentangan dengan UU No.8 Tahun 1985 tentang organisasi kemasyarakatan.¹

Beberapa tokoh perburuhan seperti Kerr, Dunlop, Herbison dan Myers menyimpulkan bahwa industrialisasi telah menciptakan berbagai macam organisasi kaum buruh, walaupun berbeda dalam fungsi, struktur kepemimpinan dan ideologi. Dalam mempelajari ciri gerakan buruh dapat diketahui bahwa pada dasarnya gerakan buruh menggambarkan protes kerja terhadap kondisi kerja mereka.

Berdasarkan penelitian Sydney dan Beatrice Webb terhadap serikat buruh di Inggris, mereka menyimpulkan bahwa perkembangan serikat buruh dalam hubungan kerja industri sejajar dengan pertumbuhan demokrasi dalam pemerintah. Gerakan buruh merupakan alat atau sarana bagi buruh agar dapat menghadapi/berunding dengan majikan yang memiliki kedudukan politis dan ekonomis yang kuat.

Di lain pihak, Sumner Slichter mengemukakan bahwa melalui serikat pekerja/serikat buruh dapat dikembangkan peraturan kerja menjadi suatu sistem, yakni *System of Industrial Jurisprudence*. Dinyatakan bahwa sistem ini bersifat melindungi para pekerja daripada sistem hukum yang melindungi warga negara dari tindakan kesewenangan pemerintah.

Dalam pandangan Samuel Gompers pemimpin pertama *American Federation of Labour*, serikat buruh dibentuk untuk meningkatkan upah dan jaminan ekonomis, menurunkan jam kerja, melindungi kesehatan karyawan dan mencegah tindakan sewenang-wenang dari para pengusaha. Dimana lebih mengutamakan pada aspek ekonomi daripada aspek politisnya, dimana karyawan bersedia bergabung menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh agar dapat diwakili dalam perundingan dan tawar-menawar tentang syarat-syarat kerja, kondisi kerja, kontrak kerja dan pengawasan hubungan kerja sehari-hari.

¹ Harian mimbar Indonesia, Hal-16, tanggal 24 Agustus 1993

Cartleton H. Parker memandang keanggotaan serikat buruh/serikat pekerja memberikan suatu kesempatan untuk memuaskan segala kebutuhan pada anggota pekerja/buruh dalam hubungan kerja mereka. Serikat buruh dianggap sebagai wadah bagi para pekerja/buruh agar dapat memenuhi berbagai macam kebutuhan dan keinginan mereka. Keanggotaan pada suatu serikat buruh memberikan rasa memiliki atau mempunyai tempat atau sense of belonging, rasa terjamin dan aman, rasa kebebasan dan kekuatan yang sangat penting bagi para pekerja/buruh terutama yang bekerja di perusahaan besar. Para anggota merasa lebih aman untuk menyatakan pendapat mereka. Partisipasi para pekerja/buruh disamping faktor politik, ekonomi juga faktor kepuasan mereka memperoleh pengakuan dan kedudukan dengan cara menerima tanggungjawab sebagai anggota/pengurus serikat pekerja/serikat buruh.

Seling Perlman menyatakan bahwa gerakan buruh ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu resistensi pengusaha, kekuatan kaum intelektual terhadap gerakan buruh, kematangan mentalitas serikat pekerja/serikat buruh. Oleh karena beberapa faktor tersebut maka program serikat buruh akan selalu berubah-ubah sesuai dengan perubahan kondisi kerja dalam perusahaan dan perubahan masyarakat.

Organisasi majikan, secara *implicit* dapat dilihat dengan adanya KADIN (Kamar Dagang Industri Indonesia) dan Perkumpulan Pengusaha dalam, bentuk Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Kedua organisasi ini dalam mengembangkan usahanya belum nampak memperhatikan nasib buruh, terutama masalah pengupahan dan jamsostek yang selalu diabaikan. Mudah-mudahan dengan adanya aksi-aksi umjuk rasa dan demonstrasi-demonstrasi yang dilakukan buruh, organisasi tersebut akan memperbaiki dan memperhatikan kepentingan buruh.

Kondisi upah minimum buruh masih memprihatinkan, karena masih ada perusahaan yang memberi gaji dibawah dari Rp. 1000, - (seribu rupiah), walaupun dengan keluarnya ketentuan upah minimum dari Menaker dalam SK No.05/1989, ditegaskan UPM (Upah Pokok Minimum) adalah upah pokok terendah, belum termasuk tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada pekerja. Sedangkan pada SK No.50/1992 UPM diartikan sebagai upah pokok ditambah tunjangan tetap, dengan ketentuan upah pokok serendah-rendahnya 75% dari UPM.

Dalam ketentuan tersebut UPM untuk daerah medan ditentukan Rp. 2.250,- (Dua ribu dua ratus lima puluh rupiah). Menurut focasting penulis bahwa lebih 50% buruh dibayar dibawah upah minimum.

Demikian juga masih ada perusahaan yang memotong upah buruh tanpa alasan yang bisa dibenarkan hukum, masih adanya kasus wanita dan pria, dan masih banyaknya buruh dipaksa kerja lembur tanpa mendapat upah sesuai perhitungan yang ditetapkan peraturan. Melihat gejala pengupahan buruh yang tidak manusiawi tersebut , maka perlu diberikan peluang bagi buruh untuk menentukan arah dan model organisasi yang diinginkan. “Asumsi yang menyebut SPSI cukup fungsional menyelesaikan perselisihan perburuhan dan demikian juga dengan adanya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat, terbukti tidak benar”.

Tentang sistem pengupahan penulis memandang bahwa peraturan upah minimum, dengan ancaman pidana bagi yang melanggar, ternyata masih belum dapat dibuktikan dengan kenyataannya dan masih bersifat lipstik belaka.

UPM masih harus diperjuangkan oleh buruh dengan resiko tinggi.Oleh karena itu “Perlu segera dibangun politik pengupahan yang lebih mencerminkan keadilan. Karena terbukti yang berlaku saat ini tidak memberikan naungan keadilan bagi buruh”.²

Di Inggris, sebagai suatu perbandingan, indenpendensi dari serikat pekerja sangat diperhatikan. Hal ini terbukti dengan adanya ketentuan sertifikasi indenpendensi dari suatu serikat pekerja, seperti ditentukan pada Pasal 30 ayat (1) Trade Union Labour Relation Act 1974.Ketentuan tersebut menyatakan bahwa suatu serikat pekerja, baru diberikan sertifikat indenpenden apabila telah nyata-nyata tidak dikendalikan pengusaha atau sekelompok pengusaha, baik secara langsung maupun tidak langsung.Misalnya, dengan memberi bantuan financial dengan persyaratan tertentu.Disamping itu ketiadaan kemandirian pengurus sertifikat pekerja, juga bisa disebabkan tidak adanya sifat kompetitif, karena lantaran hanya SPSI lah yang berhak mewakili kepentingan pekerja.

Walaupun jelas-jelas aspirasi tidak terwakili oleh SPSI sebagai wadah serikat pekerja yang mandul, meski kita tahu secara

² Munir,SH.Kepala Divisi Ketenagakerjaan LBH Surabaya,harian Republika, hal-1, tanggal 24 Agustus 1993

konstitusional kebebasan berserikat dan mengeluarkan pendapat memperoleh jaminan seperti telah ditentukan di dalam Pasal 28 UUD 1945, tidak banyak membantu dalam perjuangan buruh.

Kita tidak tahu, apakah program konversi 400 peraturan yang akan dilakukan oleh pemerintah dalam waktu dekat ini didalamnya juga diprioritaskan pembaharuan sistem hukum yang ada kaitannya dengan ketenagakerjaan di Indonesia. Karena sebelum kita memperbaiki prasarana yang bisa dipakai dan diunggulkan dalam persaingan dengan negara-negara lain, kita tampaknya belum bisa membanggakan kemampuan diri sendiri di Arena Globalisasi dan Internasional. Dalam hal ini, kita terpaksa harus mengakui walau menyakitkan di era globalisasi dan kompetisi antar negara dalam melaksanakan pembangunan, keunggulan kita satu-satunya yang dapat “dibanggakan” secara komperatif adalah upah buruh tadi. Ini jelas kurang menguntungkan bagi kesejahteraan rakyat bersama.

BAB II

PENGERTIAN DAN KARAKTERISTIK HUKUM PERBURUHAN

A. Pengertian Hukum Perburuhan

Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. (Prof. Iman Soepomo. SH, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, 1980, hal 3). Menurut Prof. Iman Soepomo, S.H dalam bukunya Pengantar Hukum Perburuhan mengemukakan pendapat beberapa ahli mengenai hukum ketenagakerjaan:

Menurut Molenaar, Hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku pada pokok yang mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan, antara tenaga kerja dengan penguasa.

Menurut Mr.M.G.Levenbach, Hukum ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

Menurut Mr. N.E.H.Van Esvel Hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja Dimana pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swa-pekerja yang melakukan pekerjaan atas

tanggung jawab dan resiko sendiri.³

Perumusan hukum perburuhan diatas bila kita telaah, maka akan kelihatan beberapa hal yang harus dijelaskan, yaitu:

1. Himpunan peraturan

Peraturan yang dimaksud adalah dalam arti formil, seperti: Undang-undang, Peraturan Pemerintah, dsb. Ketentuan yang berupa aturan yang tidak tertulis yang berbentuk kebiasaan atau dalam tafsiran berdasarkan kaidah-kaidah atau dalil-dalil masih banyak ditemukan dalam perburuhan.

Peraturan yang dalam arti kata formil maupun dalam arti kata materil, ada yang ditetapkan dari penguasa dari atas/pemerintah (*heteronoom*), ada juga yang merupakan hasil penetapan oleh buruh, majikan atau bersama sama buruh dengan majikan (*otonoom*).

2. Bekerja atau melakukan pekerjaan pada orang lain.

Bekerja pada orang lain maksudnya adalah melakukan pekerjaan dibawah pimpinan pihak lainnya.

Swapekerja artinya pekerja yang melakukan pekerjaan secara bebas, tidak bekerja dibawah pimpinan orang lain, bekerja atas tanggungjawab dan resiko sendiri. Contohnya: Seorang dokter terhadap pasiennya, seorang advokat terhadap klien-nya. dll.

Pekerjaan yang dibawah pimpinan orang lain ada yang tidak masuk perburuhan, misalnya pekerjaan yang dilakukan untuk orang lain secara sukarela, pekerjaan yang dilakukan karena perintah Negara (pekerjaan orang hukuman).

3. Dengan menerima upah.

Upah merupakan imbalan dari pihak majikan yang telah menerima pekerjaan dari buruh dan umumnya tujuan buruh untuk melakukan pekerjaan. Kecuali dalam hal pekerja magang, bekerja praktek berhubungan dengan keahlian yang akan diperolehnya dari pengalaman bekerja.

4. Hal-hal yang berkenaan dengan hubungan buruh dengan majikan.

Hubungan buruh dengan majikan yang berkenaan dengan sakit, mendapat kecelakaan, cuti, jaminan social, dll. Bila hubungan kerja diputus karena buruh tidak mampu lagi bekerja.

³ Imam soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Djambatan, 1987), hal 8

B. Karakteristik Hukum Perburuhan

Di kebanyakan Negara di dunia sekarang ini, Hukum Perburuhan diakui sebagai disiplin hukum mandiri. Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dikarakteristikan oleh sejumlah ciri sebagai berikut: Lebih banyak (aturan) hukum yang bersifat kolektif Banyak disiplin atau bidang ilmu hukum galibnya hanya mengatur hubungan antara warga masyarakat atau korporasi/organisasi satu sama lain. Sebaliknya di dalam bidang kajian hukum perburuhan, pengaturan yang ada mencakup tidak saja hubungan antara majikan dengan buruh pada tataran individu, melainkan juga antara serikat pekerja dengan asosiasi pengusaha satu dengan lainnya, termasuk juga antara organisasi-organisasi tersebut dengan anggota-anggotanya. Ciri ini menjadikan hukum perburuhan sebagai disiplin hukum tersendiri dengan telaahan spesifik atas persoalan-persoalan serta solusi di bidang perburuhan.

Mengkompensasikan ketidaksetaraan (perlindungan pihak yang lebih lemah) Berbeda dengan titik tolak prinsip dasar hukum keperdataan, kesetaraan para pihak, sebaliknya hukum perburuhan beranjak dari pengakuan bahwa buruh dalam realitas relasi ekonomi bukanlah pihak yang berkedudukan setara dengan majikan. Karena itu pula, maka hukum perburuhan mendorong pendirian serikat pekerja dan mencakup aturan-aturan yang ditujukan untuk melindungi buruh terhadap kekuatan ekonomi yang ada di tangan majikan.

Dalam perselisihan perburuhan, juga merupakan tugas pengadilan untuk menyeimbangkan kedudukan hukum para pihak yang bersengketa. Hal ini, antara lain, dicapai dengan membantu buruh, yakni mengalihkan beban pembuktian untuk persoalan-persoalan tertentu kepada majikan. Pengintegrasian hukum privat dan hukum publik Hukum perburuhan dapat dipandang sebagai bagian hukum keperdataan maupun hukum publik, atau sebaliknya dianggap sebagai cabang atau disiplin hukum mandiri.

Untuk ahli hukum perburuhan kiranya tidak penting apakah suatu aturan masuk ke dalam ranah hukum publik atau hukum keperdataan. Apa yang lebih penting adalah bahwa aturan tersebut berlaku efektif. Hal ini sekaligus mengimplikasikan bahwa hukum perburuhan mencakup bagian-bagian yang dapat dipandang masuk ke dalam ranah hukum publik maupun yang masuk ke dalam ranah hukum keperdataan. Sebahagian aturan

dalam hukum perburuhan penegakannya diserahkan pada para pihak, sedangkan ada pula yang penegakannya akan dipaksakan dan diawasi oleh lembaga-lembaga pemerintah. Lebih lanjut ada sejumlah peraturan yang memungkinkan penegakkannya dilakukan berbarengan oleh para pihak sendiri dengan aparat penegak hukum, baik secara individual maupun kolektif.

Untuk mendapatkan pemahaman utuh atas hukum perburuhan, maka kita harus mempelajari semua bidang hukum dan mencermati hukum perburuhan dari ragam perspektif berbeda. Sistem khusus berkenaan dengan penegakan hukum perburuhan memiliki sejumlah ciri khusus. Di banyak Negara dapat kita temukan Inspektorat Perburuhan (*a Labour Inspectorate*) bertanggung jawab untuk mengawasi implementasi dan penegakan dari bagian-bagian tertentu hukum perburuhan. Hukum pidana maupun hukum administrasi didayagunakan untuk menegakkan bagian-bagian hukum publik dari aturan dalam hukum perburuhan. Majikan maupun buruh, di samping itu, dapat menerapkan dan menegakkan sendiri sebahagian lainnya dari hukum perburuhan yang lebih bernuansa hukum privat. Namun juga organisasi kolektif seperti serikat pekerja dapat mendayagunakan semua instrumen penegakan di atas. Di samping itu banyak Negara juga mengenal dan mengembangkan sistem penyelesaian sengketa perburuhan khusus, yakni peradilan perburuhan (sengketa hubungan industrial). Alhasil, hukum perburuhan dapat ditegakkan melalui instrument hukum pidana, hukum administrasi maupun hukum keperdataan. Bahkan juga hukum internasional turut berpengaruh dalam penegakan hukum perburuhan. Sebagai ilustrasi, ILO dalam rangka memajukan hak berserikat di Indonesia mengkritik kebijakan Negara yang menghalangi penikmatan hak ini oleh buruh dan selanjutnya mengirimkan utusan khusus untuk bernegosiasi dan menekan pemerintah mengubah sikap dan pendiriannya.

BAB III

SEJARAH HUKUM PERBURUHAN DI INDONESIA

Riwayat Hukum Perburuhan tidak dapat dipastikan pada tahun berapakah hukum perburuhan itu dimulai. Secara eksplisit kita dapat katakan bahwa Hukum Perburuhan itu dimulai pada jaman perbudakan, yaitu di jaman orang yang memiliki budak menyuruh budaknya melakukan pekerjaan untuk kepentingan dan dibawah pimpinan si pemilik tersebut. Secara umum adalah kurang tepat karena sosiologis para budak itu memang manusia, tetapi secara yuridis mereka itu adalah tidak lain daripada barang milik orang lain yang menguasainya penuh, mutlak tak terbatas baik dalam kehidupannya sosiologis maupun ekonomis, bahkan juga hidup matinya.

Sejarah Hukum Perburuhan yang telah berjalan beberapa masa yang dapat kita bagi dalam 3 Fase yang terdiri dari :

- Fase 1. Masa Perbudakan ;
- Fase 2. Masa Pekerjaan Rodi ;
- Fase 3. Masa Punale Sanksi ;

A. MASA PERBUDAKAN

Pada jaman perbudakan ini, orang yang melakukan pekerjaan dibawah pimpinan orang lain, yaitu para budak tidak mempunyai hak apapun bahkan hak atas hidupnya juga tidak

ada. Yang mereka miliki hanyalah kewajiban melakukan pekerjaan, kewajiban menurut segala perintah, menuruti semua petunjuk dan aturan dari pihak pemilik budak. Pemilik budak ini adalah satu-satunya pihak dalam hubungan antara pekerja dan pemberi pekerjaan, yang mempunyai segala hak : hak meminta pekerjaan, hak mengatur pekerjaan, hak memberi perintah, pemeliharaan para budak bukan kewajiban pemilik budak, karena baik sosiologis maupun yuridis tidak ada aturan yang menetapkan.

Peraturan yang menyangkut peraturan-peraturan perbudakan, diantaranya adalah:

1. Peraturan tentang pendaftaran budak dari tahun 1819,
2. Peraturan tentang pajak atas pemilikan budak dari tahun 1820,
3. Peraturan larangan menyangkat budak yang masih kanak-kanak dari tahun 1829;
4. Peraturan tentang pendaftaran anak budak dari tahun 1833 ;
5. Peraturan tentang penggantian nama dari para budak dari tahun 1834;
6. Peraturan tentang pembebasan perbudakan bagi pelaut yang dijadikan budak dari tahun 1848.

Pada peraturan tentang budak dan perdagangan budak tahun 1925 mengandung maksud meringankan nasib para budak. Dalam peraturan-peraturan tersebut menetapkan:

1. Barangsiapa yang dipandang sebagai budak;
2. Membatasi bertambahnya jumlah budak lain daripada kelahiran;
3. Melarang perdagangan budak dan mendatangkannya dari luar;
4. Menjaga agar anggota keluarga budak bertempat tinggal bersama-sama, yaitu seorang budak yang telah kawin tidak boleh dipisahkan dari istri dan anaknya;
5. Memungkinkan pembebasan budak, misalnya seorang budak yang pernah mengikuti pemiliknya ke benua lain, menjadi merdeka sepulangnya kembali;
6. Seorang budak menolong tuannya atau anaknya dari bahaya maut, menjadi merdeka;
7. Mengatur kewajiban dan tindakan pada pemilik terhadap para budak mereka, misalnya para pemilik diwajibkan bertindak baik terhadap para budak mereka dan mengurus mereka dengan seksama ;

8. Kepada mereka ini harus diberi cukup makanan dan pakaian;
9. Jika seorang budak berusia 10 tahun, kepadanya harus diberi upah berupa uang sedikit-dikitnya 2 rupiah;
10. Mengancam dengan pidanya penganiayaan terhadap budak, berupa denda antara Rp.10,- dan Rp.500,- dan pidana lain yang ditetapkan oleh Pengadilan atas penganiayaan biasa;
11. Mengatur kewajiban para budak, yaitu ; para budak tidak boleh meninggalkan pekerjaan mereka, tidak boleh menolak pekerjaan yang layak;
12. Pelanggaran diancam dengan pidana pukulan dengan rotan sebanyak-banyaknya 30 kali atau pidana penjara selama-lamanya 14 hari;
13. Pelarian diancam dengan perantaraan (*kettingarbeid*) untuk pertama kali tidak lebih lama dari enam bulan dan sebagai ulangan tidak lebih lama dari enam bulan dan sebagai ulangan tidak lebih lama dari dua tahun;
14. Mengenai kejahatan, para budak diadili oleh Pengadilan Umum;

Usaha dari pihak yang illegal untuk mendudukkan para budak pada kedudukan manusia yang merdeka, baik sosiologis maupun yuridis dan ekonomis seperti "*Javaans Menschlievend Genootschap*", nama baru bagi "*Java Benevolent Institution*" dari jaman pemerintahan Thomas Stamford Raffles, antara tahun 1818 dan 1824 tidak membawa hasil dalam penghapusan perbudakan.

Baru pada tahun 1854 dalam Regeringsreglement 1854 pasal 115 sampai 117 yang kemudian menjadi pasal-pasal 169 sampai 171 *Inddische Staatsregeling* 1926, dengan tegas ditetapkan penghapusan perbudakan. Pasal 115 tersebut menetapkan: "Paling lambat tanggal 1 Januari 1860 perbudakan di Indonesia dihapuskan" dan selanjutnya memrintahkan supaya diadakan peraturan-peraturan persiapan dan pelaksanaan secara setingkat demi setingkat mengenai penghapusan itu serta uang ganti rugi sebgaia akibat penghapusan itu.

Kemenangan orde kemanusiaan atau orde keadilan dan kebenaran, baru merupakan kemenangan formil atas orde kezaliman, nyatanya proses penghapusan perbudakan itu memerlukan waktu yang sangat panjang. Laporan kolonial tahun 1922 adalah yang terakhir yang memuat sesuatu mengenai perbudakan, sehingga baru sesudah tahun 1922 itu

dapat dikatakan di Indonesia resminya tidak terdapat perbudakan lagi.

B. MASA PEKERJAAN RODI

Sejak dahulu kala dari para penduduk, anggota suku atau anggota desa, dimintakan pekerjaan yang harus dilakukan untuk kepentingan mereka bersama dan untuk suku atau desa sebagai kesatuan, dan dilakukan juga untuk keperluan kerajaan.

Pekerjaan yang mula-mula merupakan pembagian pekerjaan antara sesama anggota untuk keperluan dan kepentingan bersama, karena keadaan dan alasan berkembang menjadi kerja paksa untuk kepentingan seseorang atau pihak lain dengan tidak dibayar upah. Jika pekerjaan itu untuk suku atau desa yang ditujukan untuk membantu menyelenggarakan keramaian, pemeliharaan kebersihan, membantu rumah tangga kepala suku, membantu pembuatan rumah, maka bila pekerjaan untuk kepentingan kompeni (Gubernement) dan pembesar-pembesarnya adalah semata-mata kerja paksa (Rodi).

Pekerjaan-pekerjaan di Jawa rodi itu dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, para kepala dan pegawai serta untuk kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan dan sebagainya.

Kompeni memanfaatkan rodi untuk kepentingannya sendiri, misalnya untuk mendirikan benteng, pabrik, jalan dan pekerjaan lainnya untuk kepentingan pegawai kompeni.

Pada saat Indonesia diduduki Belanda, rakyat Indonesia sangat menderita dengan rodi yang dilakukan oleh Hendrik Willem Daendels (1807-1811) yaitu dengan kerja paksa untuk membuat jalan dari Anyer sampai Banyuwangi, dan banyak penduduk yang mati akibat kerja rodi ini.

Thomas Stamford Raffles pada tahun 1813 telah memproklamirkan penghapusan rodi, tetapi tidak terlaksana karena pihak Belanda sangat kuat posisinya pada saat itu sehingga setelah Indonesia dikembalikan pada Nederland (1816), rodi diperluas untuk kepentingan Pemerintahan Belanda.

Rodi digolongkan dalam 3 golongan yakni :

1. Rodi Gubernement, rodi untuk kepentingan *gubernement* dan para pegawainya (*Herendienst*);
2. Rodi Perorangan, rodi untuk kepentingan kepala-kepala dan pembesar-pembesar Indonesia (*Persoonlijke Diensten*);

3. Rodi Desa, rodi untuk kepentingan desa (*Desa Diensten*).

Rodi *Gubernement* dilakukan tanpa bayaran dan dimintakan untuk memenuhi segala keperluan gubernement dan pegawai-pegawainya, dan dalam rodi pemeliharaan para pekerja dipikul oleh mereka itu sendiri.

Rodi *Gubernement* dan rodi perorangan merupakan beban yang sangat berat bagi penduduk, bahkan mengekang kebebasannya untuk bertindak dan berbuat menurut kepentingannya sendiri.

Baru mulai tahun 1880-an kepada penduduk diberi kesempatan untuk membebaskan diri dari kekangan itu dengan membayar pajak tertentu (*hoofdgeld*). Proses hapusnya rodi itu juga memakan waktu yang lama, yaitu baru pada tanggal 1 Februari 1938 pekerjaan rodi dihapuskan.

Di tanah partikelir di sebelah barat kali Cimanuk bahkan baru dihapuskan pada tahun 1946 oleh *Commanding Officer Allied Military Administration, civil Affair Branch* (COAMACAB).

Dalam konfrensi dari Organisasi Perburuhan Internasional No.29 Kerja paksa atau Kerja wajib mengatakan bahwa tidak termasuk kerja paksa atau kerja wajib adalah "*Any work of service exacted in virtue of compulsory military service laws of a purely military character*".

Tentang kerja rodi desa pada umumnya diartikan pekerjaan wajib melulu untuk kepentingan desa, dan apabila tidak dipenuhi kewajiban melakukan pekerjaan rodi desa diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 hari atau denda sebanyak-banyaknya Rp.100, (seratus rupiah/dikonversikan dengan uang sekarang).Jika pelanggaran itu diulangi diancam hukuman 6 bulan (KUHPidana Pasal 523).

C. MASA PUNALE SANKSI

Punale Sanksi, yaitu perburuhan biasa, dimana pekerjaan dilakukan oleh buruh biasa dan dibawah pimpinan seorang majikan dengan mendapat upah. Hal ini tidak dapat meluas, sebab pihak feodal menyewakan tanah kepada pihak swasta yang nonpribumi, pekerja itu tetap dibawah tangan feodal.

Mengenai perburuhan biasa ini peraturan yang pertama-tama dikeluarkan pada tahun 1819, mengharuskan supaya semua perjanjian kerja didaftar oleh residen. Sebelum didaftar, para residen ini harus menyelidiki apakah pada waktu perjanjian kerja itu dibuat, tidak dilakukan paksaan dan apakah syarat-

syarat kerjanya cukup layak.

Pada tahun 1838 peraturan itu ditarik kembali dan diganti dengan yang baru dengan maksud untuk mempermudah gubernement sebagai pengusaha perkebunan dalam mendapatkan buruh yang diperlukan.

Pengusaha, yaitu gubernement diperbolehkan mengadakan perjanjian kerja dengan kepala desa untuk mendapatkan buruh. Perjanjian ini harus didaftar dan berlaku untuk selama-lamanya lima tahun. Dalam perjanjian itu harus dimuat besarnya upah, makan dan perumahan serta macam pekerjaan yang harus dilakukan. Dalam penetapan jumlah hari kerja harus diperhatikan waktu yang diperlukan buruh untuk mengolah sawah dan pekerjaan lain (untuk kepentingan cultuurstelsel).

Dengan dihapusnya cultuurstelsel, peraturan dari tahun 1838 itu diubah dengan peraturan dari tahun 1863, Perjanjian dengan kepala desa tidak dibolehkan lagi.

Dengan diadakannya "Agrarish Wet" (Undang-Undang Agraria) tahun 1870 yang mendorong timbulnya perusahaan perkebunan swasta besar, soal perburuhan menjadi sangat penting bagi para pengusaha ini.

Untuk menjamin perusahaan ini mendapatkan buruh yang tetap melakukan pekerjaannya, maka dalam "*Algemene Politie Strafreglement*" ditambah ketentuan (stbl 1872 No.111) yang menetapkan bahwa buruh yang tiada dengan alasan yang dapat diterima, meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaannya, dapat dipidana dengan denda antara Rp.16,- dan Rp.25,- (Dikonversikan dengan nilai mata uang sekarang) atau dengan kerja paksa selama 7 sampai 12 hari".

Baik diluar maupun dalam *Staten General di Nederland* aturan punale sanksi itu yang memberi kedudukan unggul diluar batas kepada pengusaha dan membuka pintu untuk penyalahgunaan, mendapat kecaman cukup pedas, sehingga pada tahun 1879 dicabut kembali.

Parlemen yang mengusahakan pencabutan itu, mengisafi juga bahwa untuk daerah dimana tidak terdapat buruh, perlu diberikan kesempatan yang layak kepada para pengusaha untuk tidak menyia-nyiakan biaya yang telah dikeluarkan guna mendatangkan buruh itu. Karena itu Parlemen yang berpendirian bahwa pada azasnya seorang buruh Indonesia bila menyalahi perjanjian kerjanya tidak seharusnya dipidana, memandang perlu, sebagai pengecualian terhadap azas tersebut, adanya

peraturan tersendiri bagi daerah perkebunan di Sumatera Timur.

Pada tahun 1880 lahirlah peraturan semacam itu yang pertama, yang biasanya disebut “koeli ordonantie” untuk Sumatera Timur. Peraturan untuk Sumatera Timur itu pada tahun-tahun berikutnya diusul dengan peraturan untuk daerah-daerah lain.

Parlemen Belanda rupa-rupanya tidak dapat pula membebaskan diri dari dalih bahwa azas kadang-kadang atau acap kali, harus menyingkir atau disingkirkan bila ada kepentingan tertentu. Paksaan untuk melakukan sendiri barang sesuatu yang tadinya tidak dipenuhi, merupakan pelanggaran atas azas hukum bahwa orang yang tidak memenuhi kewajibannya harus bertanggungjawab hanya dengan kekayaannya tidak dengan paksaan melakukan sendiri.

Punale sanksi ini memberikan kepada Pengusaha kekuasaan terhadap buruhnya yang dapat menimbulkan perlakuan tidak baik dan keadaan perburuhan yang buruk, jika pemimpin perusahaan dan pembantu-pembantunya tidak tercegah untuk menyeleweng dari jalan yang lurus oleh budi dan moral yang tinggi serta pendapat umum yang kuat dan pengawasan yang keras. Justru waktu itu tidak terdapat pendapat umum yang kuat dan pengawasan yang keras.

Penyelidikan yang dilakukan pada tahun 1903 membuktikan adanya keadaan perburuhan yang sangat menyedihkan : pemerasan tenaga buruh, penganiayaan buruh, pengawasan yang berpihak pada majikan, penyalahgunaan kekuasaan pengadilan dan sebagainya. Sehubungan dengan itu pada tahun 1904 di Sumatera Timur diadakan instansi pengawasan perburuhan (*arbeid inspectie*) sendiri. Tetapi instansi pengawasan perburuhan perburuhan dan pengawasannya yang keras pun tidak dapat mencegah ketidak-adilan itu sendiri, karena justru ketidak-adilan itu disahkan dengan peraturan-peraturan “koeli ordonantie”. Satu-satunya jalan adalah mancabut kembali peraturan-peraturan “koeli ordonantie” tersebut.

Pencabutannya dilakukan pada tahun 1941 dan mulai tanggal 1 Januari 1942 punale sanksi berakhir dari dunia perburuhan di perkebunan Indonesia. Dari gambaran mengenai riwayat hukum perburuhan yang disajikan atas ini, dapat dilihat bahwa perjuangan dalam hukum perburuhan yang diberi nama Panca Krida Hukum Perburuhan sampai pada permulaan kemerdekaan

Negara Indonesia, baru mencapai usaha membebaskan buruh dari kekangan pihak majikan yang tidak wajar, yaitu berturut-turut :

1. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan dari perhambaan;
2. Membebaskan penduduk Indonesia dari rodi atau kerja paksa;
3. Membebaskan buruh Indonesia dari punale sanksi;
4. Membebaskan buruh dari ketakutan kehilangan pekerjaannya secara semena-mena;
5. Memberikan kedudukan hukum yang seimbang (bukan sama) kepada buruh dan lebih lagi memberikan kedudukan yang layak.

BAB IV

PIHAK-PIHAK YANG TERKAIT DALAM HUKUM PERBURUHAN

Dalam hukum perburuhan, pihak-pihak yang terlibat adalah bukanlah hanya orang-orang biasa, yaitu terutama buruh dan majikan, melainkan juga organisasi perburuhan, seperti organisasi buruh dan organisasi majikan serta badan-badan resmi.

Pihak-pihak yang berhubungan dengan perburuhan adalah sebagai berikut:

- a. Buruh;
- b. Majikan (Pemilik);
- c. Organisasi Buruh;
- d. Organisasi Majikan;
- e. Pengawas;
- f. Penguasa.

A. BURUH

Istilah ini sudah populer dipergunakan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Bab IX Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah Buruh. Pada zaman itu istilah buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini

disebut dengan “*Bulle Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintahan disebut “Karyawan/Pegawai”(*White Collar*).⁴

Istilah karyawan, yaitu tiap orang yang melakukan karya (pekerjaan), seperti karyawan buruh, karyawan pengusaha, karyawan ABRI dan sebagainya.

Pada jaman, buruh adalah untuk orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, tukang, mandor.

Perumusan yang umum, yang terdapat dalam undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Peruburuhan adalah buruh yaitu barangsiapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.

Undang-undang Kecelekaan memperluas arti kata buruh dengan memasukkan:

1. Magang, murid dan sebagainya yang melakukan pekerjaan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan juga dalam hal mereka tidak menerima upah;
2. Mereka yang memborong pekerjaan yang biasa dikerjakan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan, kecuali bila mereka yang memborong pekerjaan itu sendiri menjalankan perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan;
3. Mereka yang bekerja pada seorang pemborong pekerjaan yang biasa dikerjakan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan, mereka itu dianggap bekerja pada perusahaan yang memborongkan pekerjaan itu, kecuali jikalau majikan yang memborong pekerjaan itu sendiri adalah perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan;
4. Orang hukuman yang bekerja di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan akan tetapi ia ini tidak berhak mendapat ganti rugi karena kecelakaan, selama dia menjalani hukuman.

Undang-undang Kecelakaan sebaliknya juga mempersempit arti kata buruh, karena mengelurkan:

1. Pegawai dan pekerja pada negara atau pada badan pemerintahan yang didirikan dengan undang-undang yang dilindungi oleh peraturan dari pemerintah jika mendapat kecelakaan.⁵

⁴ Sendjurno manulung, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*,(Jakarta : Rineka Cipta, 2001)hal 12

⁵ Penjelasan Pasal 9 Undang-Undang No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

2. Buruh yang dilindungi oleh peraturan kecelakaan yang berlaku di luar daerah Negara Indonesia.
3. Buruh yang bekerja di rumahnya sendiri, untuk perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan dan dalam menjalankan pekerjaan itu tidak menggunakan gas yang dicairkan zat padat/cari, mudah terbakar, meletus, mengandung racun, menimbulkan penyakit yang merusak kesehatan.

Hak buruh/karyawan sendiri sudah tertuang pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, hal menunjukkan bahwa pemenuhan hak karyawan oleh perusahaan juga diawasi oleh negara. Yang menjadi hak buruh adalah :

1. Hak memperoleh upah

Gaji atau upah adalah hal yang paling mendasar dari hak karyawan, oleh karena itu hak memperoleh gaji atau upah sudah tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan 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”.⁶

2. Hak mendapatkan kesempatan & perlakuan yang sama

Selain hak untuk mendapatkan gaji atau upah, hal lain yang tidak kalah penting adalah hak kamu sebagai karyawan untuk bisa mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan. Hal ini berkaitan dengan keadilan yang memang juga menyinggung kepada Hak Asasi Manusia (HAM). Pentingnya hal ini, tertuang pada Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 5 yang berbunyi:

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”

Dan pasal 6 yang berbunyi:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.⁷

⁶ Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30

⁷ Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

3. Hak mendapatkan pelatihan kerja

Bagi sebagian orang, bekerja bukan hanya berarti mendapatkan penghasilan tetap. Tapi juga untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan, untuk itu karyawan juga memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan kerja seperti yang tertuang pada Pasal 11 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang pelatihan kerja.⁸

4. Hak penempatan tenaga kerja

Pada Pasal 31 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.⁹

5. Hak memiliki waktu kerja yang sesuai

Perhitungan waktu kerja seperti yang tertulis pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 Ayat 2 adalah sebagai berikut:

Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.¹⁰

6. Hak mendapatkan kesehatan & keselamatan kerja

Sebagaimana yang tertuang pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86, yang menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat. Membuktikan bahwa hal ini harus menjadi perhatian besar bagi para pengusaha dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah terintegrasi dengan peraturan perusahaan.

7. Hak mendapatkan kesejahteraan

Untuk membahas kesejahteraan karyawan, UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 20013 pada pasal 99 menyebutkan:

⁸ Pasal 11 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

⁹ Pasal 31 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

¹⁰ Pasal 77 ayat 2 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

- 1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana di maksud dalam ayat (1), di laksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹

8. Hak ikut serta dalam serikat pekerja/buruh

Pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 104 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, di mana serikat pekerja ini dapat menjadi wadah bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi kepada perusahaan.¹²

9. Hak untuk cuti

Sebagaimana peraturan dalam waktu kerja, peraturan tentang hak karyawan dalam mengambil cuti juga sudah tertulis di UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Pada Pasal 79 tertulis bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti pada pekerja/buruh.¹³

Untuk karyawan wanita, ada peraturan yang mengatur tentang cuti menstruasi yang tertuang pada Pasal 81 Ayat 1 (satu) yaitu:

“Pekerja buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahu kan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.¹⁴

10. Hak khusus karyawan perempuan

Selain hak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua saat merasakan sakit haid, ada beberapa hak lain untuk karyawan perempuan yang sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Seperti tentang karyawan perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan atau untuk perempuan yang mengalami keguguran juga berhak mendapatkan waktu istirahat selama waktu yang sama yang sudah tertuang pada Pasal 82.¹⁵

Setelah memahami hak-hak karyawan, kini saatnya Anda memahami kewajiban karyawan yang juga menjadi hak dari perusahaan. Kewajiban karyawan terbagi menjadi tiga hal utama yaitu:

¹¹ Pasal 99 ayat 1 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

¹² Pasal 104 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

¹³ Pasal 79 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

¹⁴ Pasal 81 ayat 1 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

¹⁵ Pasal 82 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

1. Kewajiban Ketaatan, hal ini berarti bahwa karyawan harus memiliki konsekuensi dan patuh pada peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Kewajiban Konfidensialitas, setiap karyawan berkewajiban untuk menjaga kerahasiaan data-data di perusahaan.
3. Kewajiban Loyalitas, artinya karyawan harus mendukung visi dan misi perusahaan dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

B. MAJIKAN

Menurut undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh.

Sedangkan menurut undang-undang tentang Kewajiban Melapor Perusahaan, majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaan.

Di Eropa Barat, disebut dengan "*employer*" adalah orang yang mempekerjakan *employee*. Dalam bahasa Belanda, *employer* adalah "*werknemeer*" = *werkgever* dan *Arbitnehmer* = *arbeidgever* (Bahasa Jerman).

Hak dan kewajiban majikan atau pengusaha disebutkan di dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu undang-undang no. 13 tahun 2003 yaitu :

1. Pada pasal 162 yang isinya menyebutkan bahwa Kewajiban pengusaha/majikan : memberikan uang pengganti gaji untuk pekerja yang mengundurkan diri. Jika ia bekerja lama di perusahaan tersebut maka ia mendapatkan uang pisah atau pesangon.¹⁶

Hak pengusaha/majikan; mendapatkan kewajiban buruh yaitu menyelesaikan pekerjaannya sampai tanggal ia berhenti.

2. Dalam pasal 163 disebutkan bahwa Kewajiban perusahaan: memberikan uang penggantian hak kepada buruh jika terjadi penggabungan perusahaan dan terjadi perubahan status dan kepemilikan perusahaan tersebut.

Hak perusahaan: berhak memberhentikan/memutuskan hubungan kerja kepada buruh jika terjadi perubahan status kepemilikan perusahaan.¹⁷

¹⁶ Pasal 162 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

¹⁷ Pasal 163 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

3. Dalam pasal 164 disebutkan bahwa Kewajiban perusahaan: memberikan uang penghargaan atas kerja buruh dan uang pesangon, jika terjadi kerugian selama 2 tahun berturut-turut. Hak perusahaan: berhak memutuskan hubungan kerja jika dalam 2 tahun terakhir perusahaan mengalami kerugian Atau sedang melakukan efisiensi.¹⁸
4. Dalam pasal 165 ini perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja di karenakan perusahaan pailit, dan harus memberikan uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan penggantian hak sesuai pasal 156 ayat 4.¹⁹
5. Dalam pasal 167 disebutkan bahwa Kewajiban pengusaha: memberikan tunjangan hari tua dan pembayaran premi pensiun kepada buruh yang sudah tidak bisa bekerja atau pension. Hak pengusaha; tidak memberikan tunjangan pensiun kepada buruh yang sudah diputuskan hubungan kerja dengan perusahaan tersebut.²⁰
6. Dalam pasal 168 disebutkan bahwa Kewajiban perusahaan: memberikan uang pengganti kepada buruh sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4. Hak perusahaan: bisa memutuskan hubungan kerja jika buruh tidak bekerja sesuai yang di perjanjikan.²¹
7. Dalam pasal 169 disebutkan bahwa Kewajiban perusahaan: menjaga /melindungi keselamatan para buruh yang bekerja di perusahaan tersebut. Memberikan uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 kepada buruh jika terjadi kelalaian, penganiayaan dll. Hak perusahaan: jika yang dituduhkan oleh buruh tida terbukti maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak, dan buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2.²²

¹⁸ Pasal 164 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

¹⁹ Pasal 165 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

²⁰ Pasal 167 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

²¹ Pasal 168 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

²² Pasal 169 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

C. ORGANISASI BURUH

Pemerintah mengadakan peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak buruh yang lemah, baik dengan maupun tidak dengan bantuan organisasi buruh. Organisasi buruh merupakan alat yang utama bagi buruh melindungi dan memperjuangkan kedudukan yang baik, bahkan seperti di Amerika Serikat, Inggris, Jerman dan lain-lain, organisasi buruh merupakan satu-satunya alat perjuangan perbaikan nasib.

Pentingnya organisasi buruh bagi buruh dahulu diakui dalam Undang-Undang Dasar Sementara Pasal 29, menyatakan bahwa: setiap orang berhak mendirikan serikat sekerja dan masuk ke dalamnya untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingannya. Sedangkan undang-undang dasar 1945 hanya menyatakan bahwa kemerdekaan berserikat dan berkumpul ditetapkan dengan undang-undang.

Menurut Undang-undang Perjanjian Perburuhan No. 21 Tahun 1954 serikat buruh yang telah didaftarkan pada Departemen Perburuhan dapat mengadakan perjanjian-perjanjian perburuhan dengan majikan. Dengan kata lain, serikat buruh yang telah didaftarkan itu merupakan badan hukum, tetapi hanya di bidang perjanjian perburuhan.

Pendaftaran termaksud diatur dahulu dalam Peraturan Menteri Perburuhan No. 90 Tahun 1955 tentang Pendaftaran Serikat Buruh, sekarang dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. Per 01/Men/1975 tentang Pendaftaran Organisasi Buruh, diganti lagi dengan Permenaker No. 03/1993 tentang pendaftaran organisasi pekerja maka gerakan pekerja Indonesia yang bersifat liberal.

Menurut Peraturan Pendaftaran Serikat Buruh, adalah organisasi yang dibentuk secara sukarela oleh buruh-buruh di Indonesia dengan tujuan utama untuk memperbaiki atau mempertahankan kedudukan buruh dalam hubungan kerja. Dan peraturan tersebut mengharuskan serikat buruh memiliki peraturan yang dasar yang antaranya memuat:

1. Nama dan tempat kedudukan di Indonesia
2. Azas dan tujuan serta usaha-usahanya untuk mencapai tujuan;
3. Hak dan kewajiban anggota, syarat-syarat kenaggotaan dan cara masuk/berhenti sebagai anggota;
4. Susunan pengurus serta ketentuan tentang pengangkatan,

- pemberhentian, hak dan kewajibannya;
5. Ketentuan mengenai mereka yang mewakili serikat buruh di luar dan di muka pengadilan;
 6. Ketentuan mengenai mereka yang mewakili serikat buruh di luar dan di muka pengadilan
 7. Kewajiban pengurus untuk tiap tahun mengadakan perhitungan dan pertanggungjawaban tentang keadaan keuangan;
 8. Cara membubarkan serikat buruh.

Pada zaman orde lama banyak terbentuk Serikat Buruh diantaranya adalah Kongres Buruh Seluruh Indonesia (KBSI), Sentral Organisasi Buruh Republik Indonesia (SOBRI), Himpunan Serikat-Serikat Buruh Indonesia (HISSBI), Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI), Kubu Pancasila, Sekretariat bersama Gabungan-Gabungan Serikat Buruh Indonesia (SBGSBI) dulunya Sekretariat Bersama Perjuangan Buruh Pelaksana Trikora (SBPBPT), Kesatuan Aksi Buruh Indonesia (KABI), Sarbumusi, SOB Pancasila dan masih banyak lagi organisasi yang lainnya, yang pada dasarnya didirikan untuk tujuan serikat buruh adalah melindungi dan memperjuangkan kepentingan buruh.

Dalam bulan Juni 1968 dimulai usaha untuk mempersatukan semua organisasi buruh dengan gagasan membentuk satu wadah perjuangan buruh Indonesia yang pada bulan November 1969 berhasil diresmikan dengan nama Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI) yang peraturannya ditetapkan pada tanggal 26 Februari 1970. MPBI ini didirikan oleh 25 organisasi buruh (induk organisasi).

Tidak berapa lama terbentuknya MPBI pada tanggal 20 Mei 1972, yang menetapkan tentang pembaharuan dan penyederhanaan Eksistensi Serikat-serikat Buruh Indonesia yang ditandatangani oleh 19 anggota organisasi buruh dan pada tanggal 20 Maret 1973 meleburkan diri ke dalam Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) yang terbentuk pada tanggal 20 Februari 1973. FBSI juga merupakan wadah perjuangan buruh, tetapi berbeda dengan BPBI, anggota-anggotanya bukanlah organisasi buruh golongan, melainkan serikat buruh lapangan pekerjaan (SBLP).

Dalam Kongres Nasional II Jakarta, 26-30 November 1985 No.Kep.6/KN/II/FBSI/1985 FBSI berubah nama dan bentuk organisasi, menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI).

Sebagai organisasi buruh FBSI merupakan Febedari yang anggota-anggotanya terdiri dari serikat-serikat buruh. Sedangkan SPSI bentuknya adalah organisasi buruh tunggal (unitaris) dengan keanggotaan buruh secara langsung. Setelah SPSI selama 7 tahun bersifat unitaris, yang oleh para buruh dituding ada 7 main mata atau keberadaannya didikte oleh pemerintah dan perusahaan dan kenyataannya memang SPSI tidak banyak berbuat untuk memperjuangkan nasib buruh. Akibat tekanan dengan ancaman pencabutan fasilitas Generalized System of Preferences (GSP) oleh Pemerintah Amerika Serikat, pada tahun 1993 SPSI menjadi federasi, yang organisasi gabungan dari serikat-serikat pekerja yang menjadi anggota-anggotanya.

D. ORGANISASI MAJIKAN

Organisasi majikan, karena tugasnya mengurus syarat-syarat kerja bagi anggotanya, pada dasarnya menghendaki ikatan anggota yang lebih kuat, disiplin anggota yang lebih keras, kekuasaan memutuskan yang lebih luas, kesatuan kepentingan dan representativitas yang lebih tinggi daripada organisasi pengusaha (bedrijfsvereniging).

Karena tidak adanya organisasi majikan itu, maka tugasnya dijalankan oleh organisasi pengusaha biasa, maka tugasnya dijalankan oleh organisasi pengusaha biasa. Kesukaran yang dihadapi pengusaha dalam hal ini, ialah tidak dapat memaksa anggota-anggotanya untuk menerima keputusan-keputusannya. Hal ini disebabkan decision maker (pembuat keputusan) di tangan majikan bukan di tangan pengusaha.

Pada saat sekarang ini, yang menyamai organisasi majikan adalah Kadin (Kamar dagang Industri Indonesia) yang anggota-anggotanya kebanyakan kalangan majikan (pemilik) perusahaan dan sekaligus merangkap sebagai pengusaha/APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia).

E. PENGAWAS

Dengan adanya badan pengawasan, yang pelaksanaannya diawasi oleh suatu ahli (ahli dari Depnaker) yang harus mengunjungi tempat kerja pada waktu-waktu tertentu. Hal ini sangat membantu pihak perusahaan (majikan) dan buruh yang bekerja sehingga hal-hal yang menyimpang dari ketentuan peraturan-peraturan dapat dijalankan, seperti kesehatan kerja,

akan terhindar kecelakaan kerja, adanya askes, jamsostek, waktu kerja, waktu istirahat.

Sebagai pengawas, dapat menjalankan tiga tugas yang pokok, yaitu:

1. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan dalam perundang-undangan dilaksanakan dan jika tidak demikian halnya mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya itu;
2. Membantu baik buruh maupun pimpinan perusahaan dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknis dan nasehat yang mereka perlukan agar mereka melakukan apa yang dimintakan oleh peraturan dan bagaimana melaksanakannya;
3. Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang diperlukan untuk penyusunan perundang-undangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan pemerintah.

Faedah bagi buruh dan majikan ini memengaruhi keuntungan umum bagi masyarakat dalam bentuk produktivitas yang lebih tinggi dan efisien, perlindungan bagi kesejahteraan rakyat sebagai keseluruhan dan memajukan suasana yang harmonis dalam industri.

F. PENGUASA

Karena soal perburuhan makin lama makin meluas dan mendalam serta campur tangan penguasa makin lama makin meningkat dan mendalam pula. Juga penonjolan suatu soal tertentu memerlukan penanggulangan yang khusus. Jika mula-mula buruh dengan keadaan yang serba buruh ini semata-mata merupakan objek belas kasihan dari masyarakat yang bercita-cita luhur oleh aliran demokrasi diberi hak untuk memperjuangkan dan mempertahankan kedudukan yang wajar, di zaman pembangunan, buruh sebagai tenaga kerja (force) merupakan subjek dan faktor yang sangat penting.

Instansi penguasa di bidang perburuhan yang menyelesaikan konflik antara buruh dan majikan adalah adanya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P-4). P-4 merupakan pelaksana dari kekuasaan Negara, yang memegang kekuasaan "mengadili" di bidang perburuhan, terutama mengenai perselisihan kepentingan.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tersebut mempunyai dua fungsi pokok, yaitu:

1. Melakukan peradilan di bidang perburuhan, terutama dalam

hal perselisihan kepentingan, dimana tidak semata-mata hukum yang dijadikan pertimbangan, tetapi kepentingan buruh, kepentingan majikan dan kepentingan negara.

2. Melakukan pemberian izin kepada majikan (swasta) dalam hal pemberhentian buruh.

Pada saat ini, susunan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan itu, yang bersifat tiga pihak atau tri-partai (*tripartite*), yang maksudnya agar dunia buruh, dunia majikan dapat pula mengajukan pertimbangan antara kepentingan buruh, kepentingan majikan dan kepentingan negara.

Untuk merealisasikan kerjasama antara ketiga unsur diatas maka oleh Pemerintah dibentuk Badan Kerja Sama Tripartit Nasional (Bakernas Tripnas) yang merupakan forum musyawarah antara Pemerintah, Buruh, dan pengusaha dengan maksud tercapainya kerjasama antara Pemerintah, Buruh dan Pengusaha untuk mewujudkan kehidupan masyarakat Indonesia yang adil dan makmur yang diridhoi oleh Tuhan yang Maha Esa pada umumnya dan pada khususnya memevahkan persoalan-persoalan sosial ekonomi terutama di bidang perburuhan khususnya dan ketenaga kerjaan umumnya.

Untuk mencapai tujuan tersebut, Bakernas Tripnas melaksanakan:

1. Mengadakan konsultasi dengan Pemerintah, Organisasi Buruh, dan Organisasi Pengusaha dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapinya;
2. Mengolah keingingna-keingingna, saran-saran, usul-usul dan konsepsi-konsepsi Pemerintah, Buruh dan Pengusaha;
3. Membina kerjasama sebaik-baiknya antara Pemerintah, buruh dan Pengusaha dalam memberikan bantuan kepada penyelenggaraan tugas-tugas Pemerinta dalam bidan sosial ekonomis umumnya dan bidang perburuhan dan ketenagakerjaan khususnya;
4. Membuat keputusan yang dapat menjadi bagi ketiga belah pihak.

Dalam Bakernas Tripnas meliputi perwakilan dari:

1. Pemerintah diwakili oleh Departemen Tenaga Kerja;
2. Buruh diwajili oleh Serikat Buruh Indonesia;
3. Pengusaha diwakili oleh Organisasi Pengusaha Indonesia.

BAB V

SUMBER-SUMBER HUKUM PERBURUHAN

Sumber hukum perburuhan yang dimaksudkan ini adalah sumber hukum dalam arti kata formil, sedangkan sumber hukum perburuhan dalam arti kata materil adalah Pancasila.

Tentang sumber hukum perburuhan yang merupakan sumber dalam arti kata formil, yaitu kenyataan-kenyataan dari mana timbulnya hukum yang berlaku untuk semua warga negara yang memburuh adalah :

- a. Undang-undang;
- b. Peraturan-peraturan;
- c. Kebiasaan/Adat;
- b. Perjanjian;
- c. Traktat;
- d. Putusan.

A. UNDANG-UNDANG

Undang-Undang adalah segala peraturan perundang-undangan yang diterbitkan/dikeluarkan pemerintah yang berlaku bagi setiap warga negara atau setiap penduduk yang harus tunduk kepada peraturan dan perundang-undangan tersebut (hukum objektif). Disamping UU ada Peraturan Pemerintah (PP) pengganti UU yang mempunyai kedudukan sama dengan Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah pengganti undang-undang ini ditetapkan oleh Presiden, dalam hal ikhwal kegentingan yang memaksa. Jadi orang asing yang membuka usaha di negara kita pun harus tunduk kepada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di negara kita. Berdasarkan pertimbangan Pasal 2 aturan peralihan UUD 1945 : Peraturan-peraturan dikeluarkan oleh Pemerintah Hindia Belanda masih dapat berlaku selama belum diadakan yang baru menurut Undang-Undang Dasar 1945.

Diantara peraturan-peraturan yang kedudukannya dapat disamakan dengan undang-undang sebagai berikut :

- a. *Wet*, KUHPerdata (*Burgerlijk Wetboek voor Indonesie*), KUHDagang (*Wetboek van Koophandel voor Indonesie*) ;
- b. *Algemeen maatregel van Bestuur*, peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Nederland sebagai peraturan pelaksana *Wet*.
- c. *Ordonantie*, peraturan yang ditetapkan oleh Gubernur Jenderal.

B. PERATURAN-PERATURAN

Peraturan-peraturan merupakan peraturan pelaksana dari undang-undang, yang kedudukannya lebih rendah dari undang-undang. Peraturan-peraturan itu adalah sebagai berikut :

- a. Peraturan Pemerintah, ditetapkan oleh presiden untuk mengatur lebih lanjut ketentuan-ketentuan dalam UU.

Contoh Peraturan Pemerintah tanggal 22 Desember 1953 No.41 (LN 1953 NO.73) tentang kewajiban melaporkan perusahaan. Peraturan Pemerintah ini merupakan peraturan pelaksanaan undang-undang tentang kewajiban melaporkan perusahaan.²³ Contoh lain adalah misalnya Peraturan Pemerintah tanggal 7 September 1954 No.49 tentang cara membuat dan Mengatur Perjanjian perburuhan, yang merupakan peraturan pelaksanaan Undang-undang tentang Perjanjian perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan. Seajar kedudukannya dengan peraturan pemerintah ini, adalah peraturan seorang menteri yang oleh undang-undang diberi wewenang untuk mengadakan peraturan

²³ Peraturan yang berlaku sekarang adalah Undang-undang No.7 tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan, dengan peraturan pelaksanaanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.02/MEN/1981 tentang Tata Cara Melaporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan

pelaksanaannya, misalnya Peraturan Menteri Perburuhan No.9 tahun 1964 tentang Penetapan Besarnya Uang Pesangon, Uang dan Ganti Kerugian lainnya serta pengertian tentang upah untuk keperluan pemberian Uang Pesangon, Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian lainnya.²⁴ Termaksud pada Pasal 7 ayat (3) dan (4) Undang-Undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 7 ayat 3 dan 4 Undang-undang tentang PHK di Perusahaan Swasta.

- b. Keputusan Presiden, ini tidak disebut keputusan pemerintah, atau dari jaman Hindia Belanda dahulu disebut *regeringsbesluit*, pada umumnya tidak mengatur sesuatu tertentu. Contoh Keputusan Presiden tentang Pengangkatan Ketua dan Anggota Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat yang ditetapkan berdasarkan Undang-undang tentang penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Undang-Undang No.22 Tahun 1957).

Keputusan Presiden yang sifatnya mengatur adalah misalnya Keputusan Presiden No.24 tahun 1953 tentang aturan Hari Libur.

- c. Peraturan atau keputusan instansi lain. Suatu keistimewaan dalam hukum perburuhan ialah bahwa suatu instansi atau seorang pejabat yang tertentu diberi kekuasaan untuk mengadakan peraturan atau keputusan yang berlaku bagi umum (mengikat umum). Misalnya menurut Pasal 4 *Arbeidsregeling Nijverheidsbedrijven* (Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perindustrian) “Hoofd van de Afdeling Arbeid” berhak mengadakan peraturan tentang pengurusan buku lain yang harus dilakukan oleh majikan. *Aanvullende Plantersregeling* pada (Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perkebunan) Pasal 8 ayat 1 huruf c memberi wewenang kepada “Hoofd van Afdeling Arbeid” untuk menetapkan model daftar dimana majikan harus mencatat hari-hari cuti dan hari-hari istirahat yang telah dinikmati oleh buruh-buruhnya. Model daftar ini telah ditetapkan oleh “Hoofd Van de Afdeling Arbeid” dahulu dengan surat keputusannya tanggal 15 Juni 1940 No.3a/10/1, *bijblad* 14392.

²⁴ Yang berlaku sekarang adalah Peraturan Menteri Kerja No.PER/04/MEN/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian.

C. KEBIASAAN/ADAT

Dalam tata kehidupan kita adanya peraturan-peraturan adat dan kebiasaan, kalau peraturan-peraturan adat dan kebiasaan, kalau peraturan adat ialah merupakan warisan dari nenek moyang kita dan secara turun temurun ditaati oleh masyarakat dalam lingkungannya, sedangkan kebiasaan merupakan perbuatannya yang telah berulang-ulang dilakukan oleh para anggota masyarakat, jadi belum atau bukan menjadi tradisi.

Hukum adat dan hukum kebiasaan, norma-normanya akan ditaati sekalipun norma-norma tersebut tidak ditentukan oleh Badan Pembuat Undang-undang, disebabkan karena anggota masyarakat yakin bahwa norma-norma tersebut merupakan hukum.

Kebiasaan atau hukum tidak tertulis ini, terutama yang tumbuh sesudah perang dunia ke-II, berkembang dengan baik karena dua faktor :

1. Pembentukan undang-undang atau peraturan perburuhan tidak dapat dilakukan secepat perkembangan soal-soal perburuhan yang harus diatur. Kemajuan dan perubahan kedudukan tiap pihak yang bersangkutan dalam soal perburuhan tidak dapat diikuti dengan seksama oleh perundang-undangan. Keadaan yang sedemikian itu terdapat dimana-mana, lebih-lebih di Indonesia dimana perkembangan soal perburuhan berjalan sangat cepat untuk mengejar ketinggalan selama berpuluh-puluh tahun.
2. Peraturan-peraturan dari jaman Hindia Belanda dahulu sudah tidak ada lagi dirasakan sesuai dengan rasa keadilan masyarakat dan aliran-aliran yang tumbuh di seluruh dunia. Jalan yang ditempuh dalam keadaan yang sedemikian itu, ialah acap kali dengan memberikan tafsiran (interpretasi) yang disesuaikan dengan jiwa Undang-Undang Dasar seperti dimintakan secara tegas oleh Peraturan Pemerintah No.2 Tahun 1946.

D. PERJANJIAN

Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian yang disepakati oleh pihak buruh dengan pihak majikan, jadi satu kepentingan perusahaan pada khususnya, dimaksudkan agar kedua belah pihak tidak akan merasa dirugikan.

Perjanjian kerja pada umumnya merupakan suatu kesepakatan antara pihak buruh yang akan bekerja atau

mengerjakan pekerjaan dengan pihak perusahaan/majikan. Perjanjian kerja memuat: hak-hak dan kewajiban buruh dan hak-hak kewajiban majikan, yang masing-masing harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, bila salah satu pihak melakukan ingkar janji, dapat :

1. Menggugurkan perjanjian tersebut, atau
2. Salah satu pihak yang merasa dirugikan, dapat mengajukan tuntutan ganti rugi, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Kewajiban elementer yang timbul akibat adanya perjanjian itu adalah :

1. Pihak buruh harus melaksanakan tugas-tugas kerjanya sebaik-baiknya dan setertib mungkin hingga dapat menunjang kemajuan dan perkembangannya perusahaan.
2. Pihak majikan harus memenuhi segala pembayaran upah dan tunjangan-tunjangan sosial lainnya yang berlaku dalam perusahaan dan telah disepakati.

Syarat-syarat perjanjian tentang pelaksanaan/kerja (Vide Pasal 1 Undang-Undang 1954, No.21, LN.1954 No.69) tentang Serikat buruh, Majikan, dan Perjanjian Kerja).

1. Pasal 1 ayat 3 Undang-undang tersebut menyimpulkan :
2. tidak boleh ada diskriminasi/perbedaan bagi setiap buruh yang bekerja di perusahaannya.
3. Pasal 2 ayat 1 : Perjanjian harus dibuat dengan surat resmi dan ditanda-tangani kedua belah pihak.
4. Pasal 4 ayat 1 : Suatu serikat buruh atau perkumpulan majikan menyelenggarakan Perjanjian perburuhan, wajib mengusahakan agar anggota-anggotanya memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku bagi mereka.
5. Pasal 5: Majikan dan buruh yang terikat oleh Perjanjian Perburuhan, wajib melaksanakan itu sebaik-baiknya.

Dalam undang-undang No.21 Tahun 1954 berbunyi sebagai berikut :

1. Pasal 9 ayat 1, sesuatu aturan didalam Perjanjian Kerja antara seorang buruh dan seorang majikan yang bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang mengikat kedua mereka itu tidaklah sah, didalam hal ini aturan-aturan Perjanjian Perburuhan yang berlaku.
2. Pasal 9 ayat 2, hal-hal yang tidak sah itu selalu dapat diajukan oleh tiap-tiap pihak dalam perjanjian perburuhan.
3. Pasal 10, bilamana suatu Perjanjian Kerja tidak memuat

aturan-aturan yang ditetapkan di dalam Perjanjian Perburuhan yang mengikat buruh dan majikan itu juga maka aturan-aturan itulah yang berlaku.

Dengan demikian maka aturan dalam perjanjian perburuhan kadang-kadang mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang. Sama kedudukannya dengan perjanjian perburuhan adalah peraturan majikan (reglement) yang memuat ketentuan-ketentuan mengenai syarat dan sebagainya.

E. TRAKTAT

Traktat, adalah perjanjian kenegaraan tentang tenaga kerja antara Negara kita dengan negara lain, seperti dalam Perjanjian KMB (Konferensi Meja Bundar) pihak Belanda ada memberikan bantuan tenaga kerja sipil.

Convention adalah ketentuan International di bidang Hukum dalam hal ini perburuhan yang ditetapkan dalam konferensi ILO (International Labour Organisation), ketentuan-ketentuan dalam Convensi ini harus diratifikasi terlebih dahulu oleh negara-negara peserta supaya dapat mengikat, Antara lain kita kenal :

1. Convention No.19 tentang perlakuan yang sama bagi buruh warga negara dan asing dalam hal ini pemberian ganti rugi pada kecelakaan.
2. Convensi No.27 tentang beratnya barang besar/berat pada pengangkutan dengan kapal.
3. Convention No.98 tentang berlakunya dasar-dasar hak untuk berorganisasi dan untuk bermusyawarah (UU 1956 No.18 LN 1956 No.42).
4. Convensi No.100, tentang Pengupahan yang sama antara Wanita dan Pria bagi jenis pekerjaan yang sama (UU 1957 No.80 LN. 1957 No.171).

F. PUTUSAN

Instansi-instansi Administratif dapat mengeluarkan keputusan-keputusan, yang tidak boleh bertentangan dengan UU, seperti putusan Pengadilan yang menetapkan, menentukan hukum itu sendiri. Terutama putusan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang bersifat mengikat, sering memuat aturan-aturan yang ditetapkan atas kuasa dan tanggung jawab sendiri (zelfstandig).

Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tersebut mempunyai pengaruh besar, karena putusan itu

mempunyai sanksi pidana, artinya putusan itu disamping mempunyai sanksi perdata, juga mempunyai sanksi pidana : Barang siapa yang tidak tunduk pada putusan Panitia yang sifatnya mengikat, diancam dengan pidana.

BAB VI

HUBUNGAN KERJA

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²⁵

A. PERJANJIAN KERJA

Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yang buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah (pasal 1601 a BW/KUH Perdata). Ada 3 unsur yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:

1. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan.
2. Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha).
3. Adanya upah.

Perjanjian untuk melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja ada beberapa perjanjian yang diatur dalam beberapa

²⁵ Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta : PN Balai Pustaka, 1983),hal 22

undang-undang; Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh (UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 50).

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan (Lihat penjelasan Pasal 51 UU No. 13/2003).

Perjanjian Kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan denganketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai dengan pasal 1320 KUH Perdata, maka agar setiap perjanjian kerja yang diadakan itu sah harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian itu (antara buruh/tenaga kerja dan majikan)
2. Adanya kemampuan/kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian.
3. Suatu hal tertentu, artinya bahwa isi dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum maupun kesusilaan.

Bentuk perjanjian kerja adalah bebas, artinya perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis dan lisan / tidak tertulis. Pengecualian: untuk beberapa perjanjian kerja tertentu seperti Perjanjian kerja laut, perjanjian kerja AKAD (Antar Kerja Antar Daerah), dan Perjanjian Kerja AKAN (Antar Kerja Antar Negara), harus dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih menjamin adanya kepastian hukum.

Menurut jenisnya perjanjian kerja dapat dibedakan atas:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yaitu perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut. Apabila ada PHK sebelum waktu yang ditentukan berakhir maka yang memutuskan harus membayar kerugian selama ia harus menyelesaikan pekerjaannya.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja yang jangka waktunya tidak disebutkan. Bila ada PHK

sebelum waktunya biasanya ada masa percobaan (selama tiga bulan), yang diberitahukan secara tertulis dan kalau tidak diberitahukan secara tertulis maka dianggap tidak ada masa percobaan.

B. KEBIJAKAN PENGUPAHAN

Problematika perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan.²⁶

Kebijakan penetapan upah minimum dalam rangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah propinsi atau kabupaten kota, dan sektor wilayah propinsi atau kabupaten kota, maupun secara nasional. Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan dimasing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah daerah yang tidak sama.

Di dalam ketentuan yang sama ditetapkan pula bahwa kebijakan pengupahan yang dikembangkan pemerintah harus mencakup 11 pokok hal sebagai berikut:

1. Upah Minimum;
2. Upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan di luar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala upah yang proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

²⁶ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* edisi revisi. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003)hal 20

Dengan Undang Undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang meliputi. :

- a. Upah minimum
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten.

Merupakan hal luar biasa bahwa Indonesia sudah sejak 1970-an sudah mengenal penetapan upah minimum, padahal banyak Negara yang lebih maju belum mengaturnya. Upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial Indonesia. Apa yang khas dalam sistem yang dikembangkan di Indonesia adalah penekanan pada proporsionalitas pengupahan, yakni praktik pengaitan upah dengan 'kebutuhan pekerja/buruh'.

Dalam hal ini relevan pula adalah jumlah anggota keluarga yang secara ekonomi tergantung hidupnya pada buruh/pekerja dan legislasi perburuhan yang membatasi hak majikan/pengusaha untuk memberhentikan buruh/pekerja.

Peraturan tentang upah minimum diterbitkan pertama kali pada 1971 dan dilandaskan pada skala atau perhitungan "Kebutuhan Fisik Minimum". Penetapannya berbeda antara satu wilayah dengan wilayah lainnya dan merupakan kewenangan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah. Dewan ini beranggotakan 10 pegawai negeri, 3 anggota serikat buruh dan 3 wakil pengusaha. Sistem tersebut dalam praktiknya tidak berjalan dengan baik, satu dan lain karena buruh/pekerja secara sepihak hanya diwakili oleh FBSI (Federasi Buruh Seluruh Indonesia), satu-satunya serikat pekerja yang diakui pemerintah; dominannya kepentingan pemerintah yang dicerminkan oleh sikap dan pandangan perwakilan pemerintah dan sifat rahasia serta tertutup dari pertemuan-pertemuan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah.²⁷

Sejak Reformasi 1998, peran dan keterlibatan serikat buruh/pekerja meningkat dalam penetapan upah minimum yang sejak 1999 menjadi urusan dan tanggungjawab pemerintah daerah. Kendati begitu, karena lemahnya kekuatan dan posisi

²⁷ Menteri ketenagakerjaan dalam Peraturan Menteri No. 20/Men/1971 menetapkan bahwa minuta (berita acara) pertemuan/rapat-rapat yang diselenggarakan Dewan Upah hanya dapat diberikan kepada anggota Dewan yang bersangkutan.

tawar serikat-serikat buruh/pekerja, hal mana tampak dalam bidang politik maupun di meja perundingan kolektif, maka bagi kebanyakan buruh/pekerja di Indonesia, peraturan perundang-undangan yang menetapkan upah minimumlah yang menentukan besarnya upah yang mereka terima.

Upah minimum tidak berfungsi sebagai landasan atau titik tolak, namun sekadar sebagai mekanisme penetapan besarnya upah. Bahkan juga untuk peningkatan upah, para buruh/pekerja sangat tergantung pada penyesuaian upah minimum yang ditetapkan setiap tahun. Dasar hukum dari penetapan upah minimum sekarang ini dapat kita temukan dalam ketentuan Pasal 88 (4) UUK. Ditetapkan bahwa Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Frasa ini serta-merta membuat jelas bahwa dalam penetapan upah minimum titik tolak yang digunakan tidaklah hanya ihtiar mempertahankan kebutuhan hidup yang layak. Juga kepentingan pengusaha/industri harus diperhitungkan. Sekalipun demikian, penetapan upah minimum seyogianya ditujukan pada upaya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak.

Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri, demikian ditetapkan ketentuan Pasal 89 ayat 2 dan 4 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam peraturan menteri tersebut, upah minimum didefinisikan sebagai upah bulanan terendah, yang meliputi upah pokok serta jaminan-jaminan/upah dan tambahan tetap lainnya.²⁸ Di dalam peraturan menteri lainnya ditetapkan bahwa Standar Kebutuhan Hidup Layak harus dipenuhi oleh pekerja/buruh seorang diri sedemikian sehingga dapat hidup layak dengan memenuhi kebutuhan fisik maupun non-fisik, serta sosial selama satu bulan, dan diterapkan terhadap mereka (buruh/pekerja) yang bekerja kurang dari satu tahun.²⁹

Pada dasarnya upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan pekerjaan, kecuali apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan karena sakit, waktu haid, melangsungkan pernikahan, menghitankan anak, melahirkan atau gugur kandungan, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya,

²⁸ Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/Men/199

²⁹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17Men/200

menjalankan tugas pendidikan dari perusahaan, dan lain lain.

Dengan Undang Undang No.13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan, (pasal 88) ditegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta pekerjaannya secara wajar, antara lain meliputi sandang, pangan papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

1) Upah satuan waktu dan upah satuan produk

Upah dapat ditentukan menurut satuan waktu (time rates) atau menurut satuan produk yang dihasilkan (piece rates). Upah dalam satuan waktu dapat ditentukan dalam bentuk upah perjam, upah perhari, upah perminggu, upah perbulan atau upah pertahun.

Upah perjam biasanya dipergunakan untuk pelaksanaan kegiatan yang sifatnya tidak lama atau temporer, seperti konsultan, penceramah, penerjemah, tenaga bebas, dan lainlain. Dan upah perjam biasanya dapat dilakukan pekerja/buruh tidak tetap, misalnya pekerja bangunan, buruh pertanian dan perkebunan. Adapun upah perminggu biasanya dilakukan untuk pekerja/buruh yang sifatnya temporer tetapi perlu dilakukan oleh pekerja/buruh yang sama secara terus menerus dalam beberapa minggu. Misalnya, membuka tanah perkebunan, namun demikian upah perminggu sudah jarang dipergunakan pada saat ini.

Upah perbulan biasanya diperlakukan untuk pekerja yang sifatnya tetap, disamping upah biasanya diberikan juga beberapa tunjangan, seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan keahlian, dan lain-lain.

Istilah upah biasanya digunakan untuk satuan waktu yang relatif pendek, seperti perjam, perhari, dan per minggu. Sedangkan gaji biasanya mencakup tunjangan tunjangan dan digunakan untuk satuan waktu yang relatif panjang, seperti perbulan, pertahun,

2) Gaji pokok dan tunjangan

Sistem penentuan upah menurut satuan waktu pada umumnya menggunakan pola gaji pokok dan tunjangan. Gaji pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan jabatan atau pekerjaan tertentu, pada golongan pangkat dan

waktu tertentu.

Sesuai dengan kondisi perusahaan masing masing dan hubungan antara pengusaha dan buruh, pengusaha memberikan beberapa jenis tunjangan antara lain, Tunjangan kemahalan, tunjangan jabatan, tunjangan transport, tunjangan perumahan, tunjangan istri atau suami, tunjangan anak, tunjangan asuransi kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan cuti, tunjangan hari keagamaan.dan lain lain.

C. PERJANJIAN PERBURUHAN ATAU PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. (1601 a KUHPerdata).

Menurut UU 21/1954, perjanjian perburuhan diadakan antara majikan dan “serikat buruh” sedangkan perjanjian kerja antara majikan dengan buruh secara perseorangan.

Istilah perjanjian perburuhan didalam KUHPerdata dipakai untuk pengertian perjanjian perburuhan secara perseorangan, sedangkan didalam UU 21/1954 berbeda pengertiannya yaitu perjanjian yang sifatnya kolektif yaitu dilaksanakan antara Organisasi Buruh dengan Majikan/Pengusaha atau Organisasi Pengusaha/Gabungan Organisasi Pengusaha.

Didalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian perburuhan dipakai istilah perjanjian kerja bersama disingkat PKB, para pihaknya sama dengan yang di dalam UU 21/1954. yaitu antara Pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/ serikat buruh, untuk perjanjian kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh.

UU No. 13/2003, Pasal 50 menyatakan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.Selanjutnya mengenai perjanjian kerja dapat dilihat dalam pasal 51 s/d 66.

Perjanjian Kerja berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

D. HUBUNGAN KERJA *OUTSOURCING*

Hubungan kerja *outsourcing* tidak pernah ditemukan istilah ini di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diatur adalah perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 64 dan pasal 65 secara tegas mengatur tentang perjanjian kerja yang dapat dilaksanakan dengan bentuk yang identik dengan sistem kerja *outsourcing*.

Hubungan kerja *outsourcing* dalam praktek sering disalahgunakan, hanya karena untuk kepentingan perusahaan menjadi merugikan dan bahkan mengorbankan hak-hak pekerja/buruh.

Memperhatikan syarat-syarat dan prinsip-prinsip *outsourcing* dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dan didalam perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, akibatnya bagi pihak pekerja/buruh tidak ada kepastian hak untuk bekerja karena dengan berakhirnya masa kontrak atau berakhirnya pekerjaan borongan akan berakhir pula hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja (*outsourcing*) dengan pekerja/buruh *outsourcing*. Perjanjian kerja dengan bentuk *outsourcing* ini pekerja/buruh tidak terjamin karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan kata lain kontrak kerja, upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak ada kepastian kerja/*job security* dan tidak adanya jaminan pengembangan karir. Kondisi yang sedemikian artinya praktek *outsourcing* akan mengingkari hubungan industrial seperti yang dikehendaki dalam pengertian hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Pasal 1 butir 16). Dalam iklim persaingan usaha yang semakin tajam pengusaha menyikapinya dengan melakukan efisiensi biaya produksi. Solusi yang diambil salah satunya dengan melakukan *outsourcing* karena perusahaan akan menghemat pengeluaran dalam

membiayai sumberdaya manusia sebagai pekerja/buruh di perusahaan.

Permasalahan *outsourcing* adalah praktek diperusahaan sidak seperti yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Pelaksanaan *outsourcing* didalam dunia usaha merupakan menjadi alternatif yang lebih disukai untuk mengikat hubungan kerja oleh pelaku usaha. Pengusaha dalam melakukan hubungan kerja *outsourcing* cenderung tidak seperti interpretasi yang diatur didalam UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaanjo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Didalam Permenakertans No. 19 Tahun 2012 itu diatur secara jelas pekerjaan yang dapat diserahkan sebagian pekerjaannya dilaksanakan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Pekerjaan yang dapat diserahkan harus pekerjaan yang kegiatannya sebagai jasa penunjang atau tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Kegiatan jasa penunjang yang dimaksud disini adalah meliputi :

1. Usaha pelayanan kebersihan
2. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*)
3. Usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan)
5. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan
6. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja.

Penggunaan *outsourcing* semakin meluas keberbagai lini kegiatan perusahaan. Dengan praktek *outsourcing* yang sedemikian rupa sudah pasti pekerja/buruh nasibnya semakin tidak menentu dan dirugikan hak dan kepentingannya.

BAB VII

PERATURAN-PERATURAN PERBURUHAN DALAM HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Perjanjian ini disebut perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja, jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan, yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.

Wirjono Prodjodikoro menggunakan istilah persetujuan perburuhan bersama.³⁰ bukan perjanjian perburuhan. Sedangkan Mr. R. Surbekti menggunakan persetujuan perburuhan kolektif.³¹

Adanya buruh ialah hanya jika ia bekerja dibawah pimpinan pihak lainnya dan adanya majikan, jika dia memimpin pekerjaan

³⁰ Mr. Wirjono Prodjodikoro : *Hukum Perdata tentang persetujuan-persetujuan tertentu*, cetakan kedua, hal.60 dan 65.

³¹ Mr. R. Surbekti dan Tjitrosudibio : *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, cetakan keempat, hal 358 dan 362.

yang dilakukan oleh pihak kesatu. Perjanjian kerja pada dasarnya memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Ketentuan-ketentuan ini dapat pula ditetapkan dalam peraturan majikan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh majikan (reglement) juga disebut : peraturan perusahaan. dan bila suatu perjanjian, hasil musyawarah antara organisasi buruh dengan pihak majikan disebut perjanjian perburuhan.

Dalam hubungan kerja menerbitkan peraturan-peraturan mengenai hak dan kewajiban buruh dan majikan meliputi :

1. Perjanjian Kerja ;
2. Peraturan Majikan ;
3. Perjanjian Perburuhan ;
4. Peraturan Perundang-undangan.

A. PERJANJIAN KERJA

Perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan (Pasal 51 UU No.13 2003), dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tulisan, yaitu perjanjian yang ditanda-tangani oleh kedua belah pihak. Undang-undang menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat, dan biaya tambahan lainnya harus dipikul oleh majikan/pengusaha (Pasal 53 UU No.13 2003).

Perjanjian kerja yang harus diadakan secara tertulis, seperti misalnya dimintakan oleh Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perkebunan (Aanvullende Plantersregeling) memuat :

1. Macam pekerjaan ;
2. Lamanya perjanjian itu berlaku ;
3. Besarnya upah perbulan ;
4. Lamanya waktu cuti dan besarnya upah selama cuti ;
5. Jika ada pembagian keuntungan (Tantieme) ;
6. Cara pemberian pensiun ;
7. Bentuk upah lainnya ;
8. Tempat kemana nanti buruh harus dikembalikan atas biaya majikan (Pasal 54 UU No.13 2003 sebagai perbandingan).

Kewajiban majikan, misalnya memberikan pengobatan dan perawatan kepada buruh yang sakit atau mendapat kecelakaan tidak dimuat dalam perjanjian kerja tertulis.

Dalam perjanjian kerja yang diadakan secara sukarela dengan tertulis, sudah terang bahwa majikan akan berusaha untuk

tidak membuat banyak janji yang menguntungkan buruh. Oleh sebab itu perlunya ada peraturan yang secara lengkap memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak. Soal-soal itu dapat diatur dalam peraturan majikan., dalam perjanjian perburuhan atau dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 02.MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan menuju ke jurusan itu.

B. PERATURAN MAJIKAN

Peraturan majikan atau peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga majikan dapat memasukkan apa saja yang dia inginkan. Dia dapat mencantumkan kewajiban buruh semaksimal-maksimalnya dengan hak yang seminimal-minimalnya dan mencantumkan kewajiban majikan seminimal mungkin. Majikan dalam menentukan peraturan itu tidak melanggar undang-undang tentang ketertiban umum, melanggar tata susila, melanggar ketentuan perundang-undangan yang sifatnya memaksa atau aturan yang tidak boleh dikesampingkan dengan peraturan majikan, dan peraturan majikan itu harus memenuhi syarat yang harus dipenuhinya yaitu :

1. Disetujui secara tertulis oleh buruh ;
2. Selebar lengkap peraturan majikan itu dengan cuma-cuma oleh atau atas nama majikan telah diberikan kepada buruh ;
3. Bahwa oleh atau atas nama majikan telah diserahkan kepada Departemen Perburuhan satu lembar lengkap peraturan majikan tersebut yang ditanda-tangani oleh majikan, tersedia untuk dibaca oleh umum ;
4. Satu lembar lengkap peraturan majikan ini ditempelkan dan tetap berada di tempat yang mudah dan didatangi buruh, sedapat-dapatnya dalam ruang kerja hingga dapat dibaca dengan terang.

Jika sudah ditetapkan oleh majikan, ada buruh yang tidak menyetujui karena dipandangnya merugikan, ia dapat minta kepada Pengadilan untuk membatalkan ketentuan yang merugikannya. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi NO.02/MEN/1978 tersebut tiap perusahaan yang mempekerjakan sejumlah 25 buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.Pembuatannya itu harus didahului dengan konsultasi dengan buruh-buruhnya dan

pegawai dari Direktorat Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja. Pembuatan dan perubahan peraturan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan, harus disahkan oleh Departemen. Pengusaha wajib memberitahukan isi peraturan perusahaan kepada buruh-buruhnya dihadapan pegawai Direktorat Jenderal. Peraturan mulai berlaku setelah disahkan untuk paling lama 2 tahun.

C. PERJANJIAN PERBURUHAN

Perjanjian perburuhan adalah yang diadakan oleh satu atau beberapa serikat buruh yang terdaftar pada Departemen Perburuhan dengan seorang atau beberapa majikan, satu atas beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya memuat syarat-syarat perburuhan yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Perjanjian perburuhan adalah hasil perundingan antara pihak-pihak yang berkepentingan, maka isinya pada umumnya telah mendekati keinginan buruh dan majikan. Berbeda dengan peraturan majikan, dalam perjanjian perburuhan majikan tidak dapat memasukkan apa saja yang ia kehendaki untuk menekan atau merugikan buruh. Karena itu perjanjian perburuhan di negara barat memainkan peranan yang sangat penting. Hampir tiap peraturan yang mengatur hubungan kerja di berbagai perusahaan adalah hasil musyawarah antara majikan dan serikat buruh yang bersangkutan.

Di Indonesia perkembangan perjanjian perburuhan belum dapat berkembang dan lebih condong menguntungkan pihak majikan, dimana majikan lebih suka mengatur segala sesuatu dalam peraturan majikan, yang pembuatannya tidak memenuhi syarat-syarat yang dimintakan oleh aturan perundang-undangan.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No.02/MEN/1978, di perusahaan dimana telah terbentuk serikat buruh, pengusaha wajib melayani kehendak serikat buruh untuk mengadakan perundingan perjanjian perburuhan atas permintaan secara tertulis dari serikat yang bersangkutan.

Untuk sahnya perjanjian perburuhan dimintakan adanya syarat materiel dan syarat formil :

1. Dilarang memuat aturan yang mewajibkan seorang majikan

supaya hanya menerima atau menolak buruh dari suatu golongan, baik berkenaan dengan agama, golongan warganegara atau bangsa, maupun karena keyakinan politik atau anggota dari sesuatu perkumpulan ;

2. Dilarang memuat aturan yang mewajibkan seorang buruh supaya hanya bekerja atau tidak boleh bekerja pada majikan dari suatu golongan , baik berkenaan dengan agama, golongan warganegara atau bangsa, maupun karena keyakinan politik atau anggota dari suatu perkumpulan ;
3. Dilarang memuat aturan yang bertentangan dengan undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila.
Syarat-syarat formil antara lain adalah :
 1. Harus diadakan dengan tertulis dan ditanda-tangani oleh kedua belah pihak atau dengan surat resmi, yaitu di hadapan seorang notaris ;
 2. Surat perjanjian harus memuat :
 - a) Nama, Tempat kedudukan serta alamat serikat buruh ;
 - b) Nama, Tempat kedudukan serta alamat pengusaha atau perkumpulan majikan berbadan hukum ;
 - c) Nomor seta tanggal pendaftaran serikat buruh pada departemen perburuhan ;
 3. Tanggal penanda tanganan .
 4. Perjanjian perburuhan harus dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap tiga, selembarnya harus dikirimkan kepada Departemen Perburuhan untuk dimasukkan dalam daftar yang disediakan untuk itu ;
 5. Perjanjian perburuhan hanya dapat diadakan untuk paling lama dua tahun, dan kemudian dapat diperpanjang dengan paling lama satu tahun lagi.

Dengan sendirinya perjanjian perburuhan tidak dapat memuat semua hak dan kewajiban buruh yang oleh Negara dipandang mutlak. Karena itu disamping perjanjian perburuhan, perjanjian kerja, dan peraturan majikan, Negara mengeluarkan berbagai peraturan dengan tujuan menciptakan suatu kedudukan buruh yang layak bagi kemanusiaan, baik yuridis dan ekonomis, maupun sosiologis dan keamanan badaniah.

D. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Azas melindungi buruh yang dikehendaki oleh penguasa, dalam kitab undang-undang Hukum Perdata III Bab 7 A itu dilaksanakan dengan 4 jalan sebagai berikut :

1. Diadakan ketentuan-ketentuan yang sifatnya mengatur saja, yaitu memberikan aturan mengenai berbagai soal yang akan berlaku, bila kedua belah pihak buruh dan majikan, tidak mengadakan aturan sendiri. Karena ketentuan ini sifatnya hanya mengatur saja, yaitu mengatur bila pihak-pihak yang bersangkutan tidak mengadakan aturan sendiri, maka ketentuan itu tidak dapat disingkirkan oleh kedua belah pihak. Kemungkinan ini melemahkan maksud perlindungan, karena dalam kenyataannya pihak majikan yang kuat ekonominya, selalu dapat memaksakan sesuatu kepada buruh yang lemah ekonominya. Yang terjadi ialah penyimpangan dari ketentuan itu yang merugikan buruh.
2. Berhubung dengan itu maka diadakan ketentuan-ketentuan yang sifatnya memaksa yang tidak boleh dikesampingkan dengan merugikan buruh.
3. Perlindungan yang sifatnya diantara mengatur dan memaksa adalah cara perlindungan yang menetapkan, bahwa menyimpang dari ketentuan yang ada itu hanya dibolehkan dengan perjanjian tertulis atau dalam peraturan majikan. Kemungkinan bahwa pihak majikan yang kuat ekonominya akan memaksakan kehendaknya kepada buruh yang lemah ekonominya, masih belum lenyap sama sekali.
4. Perlindungan bagi pihak buruh yang lemah ekonominya, terletak pada kekuasaan pengadilan yang tidak terdapat pada perjanjian lainnya.

BAB VIII

MANFAAT PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL BAGI PENGUSAHA DAN PEKERJA/BURUH

Untuk menjamin adanya kepastian hak dan kewajiban antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha atau gabungan dari beberapa pengusaha dalam hubungan kerja maka perlu satu rumusan dasar bagi pedoman pengaturan hak dan kewajiban antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha/Gabungan Pengusaha dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB).³²

Pemahaman hubungan kerja yang pada mulanya diartikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh saja, diperluas dengan melibatkan pemerintah yang kemudian dikenal dengan Hubungan Industrial.³³

Dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha secara yuridis pekerja/buruh bebas, kerana prinsip negara Republik Indonesia tidak seorang pun boleh diperbudak.³⁴ Tetapi secara sosiologis pekerja/buruh tidak bebas karena kurang lowongan kerja, sebagai pekerja, terpaksa menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi si

³² Buku Pedoman Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

³³ Di dalam Pasal 1 angka 6 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁴ Pemerintah Hindia Belanda tahun 1854, Buku Imam Soepomo.

pekerja/buruh itu sendiri. Pada saat sekarang ini dengan banyaknya tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Berdasarkan hasil survei angkatan kerja nasional (Sakernas) pada bulan Agustus 2006 bahwa jumlah angkatan kerja Indonesia sebanyak 106.388/395 jiwa, jumlah yang bekerja sebanyak 95.456.395 jiwa, jumlah pengangguran sebanyak 10.932.000 jiwa, dengan presentase sebesar 10,28%. Sedangkan untuk di Provinsi Sumatera Utara jumlah angkatan kerja 5.491.696 jiwa, jumlah yang bekerja sebanyak 4.859.647 jiwa, jumlah pengangguran sebanyak 632.049 jiwa dengan presentase pengangguran sebesar 11,51% .³⁵

Akibatnya pekerja/buruh sering kali diperas majikan dengan upah yang relatif kecil.Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.³⁶

Pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 disebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan kemudian pada Pasal 18 D ayat (2) UUD 1945 dipertegas lagi bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.³⁷

Undang-undang Ketenagakerjaan tidak seluruhnya mengatur hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, seperti jam masuk kerja dan jam pulang kerja, mutasi, tunjangan jabatan, tunjangan anak, tunjangan istri/suami, tunjangan perumahan, izin tidak masuk kerja, dan lain-lain. Guna menjamin adanya kepastian hak dan kewajiban antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha/Gabungan Pengusaha diperlukan antara lain adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

³⁵ A.Aziz Zein Gumay, dalam makalah yang berjudul Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Sumatera Utara.halaman 2

³⁶ *Ibid*, halaman 5-6.

³⁷ Amandemen Undang-Undang Dasar 1945, Perubahan Pertama, Kedua, Ketiga dan Keempat dalam Satu Naskah, Yogyakarta, Media Pressindo, 2004, halaman 35.

Sebelum disebut Perjanjian Kerja Bersama (PKB) disebut Perjanjian Perburuhan,³⁸ kemudian berubah menjadi kesepakatan Kerja Bersama (KKB),³⁹ dan sekarang menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB).⁴⁰

Pengaturan syarat kerja⁴¹ mengenai hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha sangat strategis⁴² untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis di perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah merupakan prasarana hubungan industrial yang sangat strategis di perusahaan, bila dilihat dari segi pembuatannya dilakukan secara demokratis melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan manajemen yang isinya mengatur hak dan kewajiban dalam pelaksanaan proses produksi barang maupun jasa, penyelesaian mengatur bagaimana menyelesaikan keluhan kesah dan perselisihan yang terjadi, serta memberikan jaminan kepastian hukum dalam melakukan tugas masing-masing. Oleh karena itu

³⁸ UU No.21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan disebutkan dengan nama Perjanjian Perburuhan

³⁹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor:PER-01/MEN/85 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kerja Bersama (KKB) adalah Perjanjian Perburuhan sebagaimana dimaksud dalam UU No.21 tahun 1954.

⁴⁰ Dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, memakai sebutan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

⁴¹ Mohd.Syaufi Syamsuddin mengatakan syarat kerja adalah semua hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam Peraturan Perundang-undangan. Pengaturan syarat-syarat kerja dilakukan melalui perjanjian kerja, Peraturan Pemerintah (PP) atau Perjanjian kerja Bersama. *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, Sarana Bakti Persada, 2004, halaman 198-199

⁴² M. Solly Lubis, *Serba-Serbi Politik dan Hukum*, Bandung, Mandar Maju, 1989, halaman 9, menyatakan suatu strategi baru akan bernilai strategis, jika konsisten dengan landasan-landasan pengelolaan serta dengan tujuan yang akan dicapai.

tujuan dari pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah menciptakan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha.⁴³

Perjanjian Perburuhan/Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau disebut di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan nama *Collective Labour Agreement* (CLA) atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overeenkomst* (COA), perjanjian ini dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam KUHPerduta.⁴⁴

Dalam KUHPerduta Pasal 1601n disebutkan bahwa Perjanjian Perburuhan adalah peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja. Selanjutnya Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat-serikat buruh yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.⁴⁵

Pengaturan syarat-syarat kerja tersebut dalam kepustakaan Undang-undang ketenagakerjaan dapat digolongkan pada dua kelompok yaitu: diatur melalui peraturan perundang-undangan dan diatur di luar peraturan perundangan-undangan, seperti Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan yang biasa disebut sebagai otonom bagi kedua belah pihak.⁴⁶ Adanya kewenangan kedua belah pihak untuk membuat hukum otonom oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) dan pengusaha/Gabungan Pengusaha maka kedua belah pihak dapat mengadakan

⁴³ I. Agus Suharmanu, makalah Penerapan Pengaturan Syarat Kerja pada Koperasi Pekerja/Buruh, Direktorat Pembina Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Jakarta, Departemen Tenaga Kerja dan transmigrasi RI, 2006, halaman 6.

⁴⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2003, halaman 65-66.

⁴⁵ *ibid* halaman 67.

⁴⁶ S. Lumban Gaol, Makalah Pengaturan Syarat-syarat kerja, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama, Medan November 2003, halaman 1.

perundingan bersama untuk mengatur lebih jelas hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.⁴⁷

Walaupun adanya kebebasan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha/Gabungan Pengusaha untuk mengadakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) namun tetap berpedoman pada syarat-syarat sahnya suatu perjanjian.⁴⁸

Di dalam Pasal 16 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebut bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 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.⁴⁹ Kemudian di dalam penjelasan Pasal 116 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus dilandasi dengan itikad baik, yang berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan / kesadaran yang artinya tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain.

Para pihak yang hendak membuat perjanjian perlu memahami karakter dari hukum Ketenagakerjaan. Ada 3 (tiga) macam karakter yang ada dalam ketentuan perundang-undangan

⁴⁷Menurut iman Soepomo bahwa semakin besar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Organisasi Pengusaha yang menyelenggarakan Perjanjian Kerja Sama maka semakin banyaklah orang-orang yang terikat oleh Perjanjian Kerja Bersama itu. Anggota dari pihak-pihak yang menyelenggarakan Perjanjian Kerja Bersama semua terikat juga mereka yang tidak setuju dengan isinya bahkan adakalanya seorang pengusaha harus memperlakukan isi Perjanjian Kerja Bersama itu terhadap seorang Pekerja/Buruh yang baru masuk bekerja padanya. Dengan demikian maka aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama kadang-kadang mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang. Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 2001, halaman 31-32.

⁴⁸ Pasal 1320 KUHPerduta disebutkan untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

⁴⁹ Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.KEP-48/MEN/IV/2004 tanggal 8 April 2004.

ketenagakerjaan yang tentunya karakter itu berlaku pula dalam hukum perjanjian kerja.⁵⁰ Pertama, ketentuan yang bersifat mengatur sendiri hal-hal yang diinginkan sebagaimana lazimnya yang berlaku dalam kebebasan berkontrak, untuk diatur secara otonom, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kebiasaan atau ketertiban umum. Kedua, ketentuan yang tidak hanya mengatur tetapi ada unsur memaksanya sehingga dikatakan setengah memaksa, yaitu pengaturan yang dibuat dengan maksud untuk membatasi yang dapat dilakukan penyimpangan pelaksanaannya secara khusus didasarkan atas perjanjian tertulis atau izin penyimpangan dari instansi-instansi terkait. Seperti misalnya pengusaha wajib membayar upah pekerja sekurang-kurangnya sama dengan upah minimum, apabila pengusaha tersebut pengusaha tidak mampu memenuhinya, dapat melakukan permohonan penangguhan pembayaran upah minimum. Apabila pengusaha tersebut tidak mampu melaksanakan ketentuan tersebut dapat mengajukan izin penyimpangan kepada instansi ketenagakerjaan. Ketiga, ketentuan yang tegas-tegas bersifat memaksa di mana, tidak boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut, apabila penyimpangan itu mengakibatkan kerugian bagi pekerja. Misalnya, masa percobaan hanya dapat dilakukan untuk paling lama 3 (tiga) bulan dan tidak boleh diperpanjang.

Dilihat dari segi sifatnya hukum dibagi menjadi 2 (dua) yaitu hukum imperatif (*dwingend recht* atau hukum memaksa) dan hukum fakultatif (*regelend recht* atau *aanvulend recht* atau hukum tambahan). Secara sederhana dapat dikatakan bahwa hukum imperatif adalah hukum yang harus ditaati secara mutlak, sedangkan hukum fakultatif adalah hukum yang dapat dikesampingkan (biasanya dengan perjanjian). Dilihat dari segi ini yakni sifatnya sebagian besar hukum ketenagakerjaan bersifat imperatif. Kenyataan ini sesuai dengan tujuan hukum ketenagakerjaan, yakni mengadakan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Tanpa hukum yang bersifat imperatif yang biasanya dinyatakan dengan perkataan harus, wajib, tidak boleh, tidak dapat, dilarang, tujuan tersebut sulit tercapai.⁵¹

⁵⁰ Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Perjanjian-Perjanjian dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, Sarana Bhakti Persada, 2005, halaman 45.

⁵¹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1995, halaman 9.

Sejalan dengan telah diratifikasinya⁵² Konvensi⁵³ ILO⁵⁴ No. 98

⁵² Kata ratifikasi diartikan, pertama, pengesahan suatu dokument negara; kedua, pengesahan perjanjian oleh Dewan Perwakilan Rakyat, dapat dilihat Tim Ganeca sains bandung, Kamus Standar Bahasa Indonesia, Bandung, Penabur Ilmu, 2001, halaman 377.

⁵³ Menurut International Labour Organization (ILO), Konvensi adalah instrumen/perangkat yang memuat berbagai bentuk ketentuan mengenai ketenagakerjaan yang diharapkan secara utuh diratifikasi oleh negara-negara anggota ILO sehingga menjadi hukum positif di negara yang bersangkutan (yang meratifikasi), menurut John M. Echols dan Hasan Sadily dalam kamus Inggris-Indonesia, pengertian Konvensi adalah rapat, adat atau kebiasaan, persetujuan dan kaidah sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Depdikbud terbitan Balai Pustaka dirumuskan bahwa konvensi adalah mufakat atau kesepakatan antara negara-negara atau penguasa pemerintah dalam bidang perdagangan, dapat dilihat dalam Pelaksanaan konvensi Pengaturan Syarat Kerja oleh L. Agus Suharmanu, Direktur Persyaratan Kerja, Kesejahteraan dan Analisis Deskriminasi, Bogor, Agustus 2006, halaman 3 dan 5.

⁵⁴ Organisasi Perburuhan Internasional atau International Labour Organization (ILO) berdiri pada akhir Perang Dunia I, yaitu tanggal 11 April 1919 berdasarkan BAB XIII perjanjian perdamaian atau yang dikenal dengan sebutan “Perjanjian Versailles” bersamaan dengan berlangsungnya Konferensi Liga Bangsa-Bangsa (League of Nations). Kemudian dalam perkembangannya pada waktu Perang Dunia II mendekati masa akhir di tahun 1946, ILO menjadi Badan khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa. ILO pada dasarnya dibentuk dengan tujuan untuk mewujudkan prinsip-prinsip keadilan sosial bagi masyarakat di seluruh dunia khususnya kaum pekerja. Pada tanggal 5 Mei 1950, Mohammad Hatta, Menteri Luar Negeri Republik Indonesia pada waktu itu menyampaikan surat resmi Pemerintah Indonesia kepada Direktur Jenderal ILO yang isinya menyatakan keinginan Indonesia untuk menjadi anggota ILO dan kemudian pada tanggal 12 Juni 1950, Indonesia secara resmi didaftar menjadi anggota ILO. Sebagai anggota ILO Indonesia dapat memperoleh manfaat antara lain: pertama, meningkatkan wawasan di bidang ketenagakerjaan, kedua, memperluas akses untuk menggalang kerjasama bilateral dengan sesama negara anggota, ketiga, mendapatkan bantuan kerjasama teknik ILO, keempat, memperoleh pedoman yang berlaku secara internasional untuk membuat peraturan perundangan nasional dan kelima, meningkatkan sumberdaya manusia baik unsur pemerintah, pengusaha maupun pekerja. Bila Indonesia memanfaatkan hal-hal tersebut maka tujuan nasional untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat pada umumnya dan pekerja pada khususnya

tahun 1949 tentang hak-hak dasar berorganisasi dan berunding bersama dengan Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 telah dijamin hak dasar seluruh pekerja dan pengusaha untuk mengadakan perundingan dalam menentukan syarat kerja. Di dalam konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak Dasar Berorganisasi dan Berunding Bersama telah menjamin hak pekerja untuk ikut serta menentukan upah dan syarat-syarat kerja atau kondisi kerja di perusahaan di mana mereka bekerja. Hal ini tercermin dalam Pasal 4 konvensi ILO No.98 Tahun 1949 yang berbunyi:

“Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary to encourage and promote the full development and utilization of machinery for voluntary negotiations between employers or employers organizations and workers organization, with a view to regulations of terms and conditions of employment by means of collective agreements”

Kemudian di dalam memori penjelasan Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding disebutkan bahwa maksud tujuan konvensi ialah:

1. Menjamin kebebasan buruh untuk masuk atau tidak masuk Serikat Buruh.
2. Melindungi buruh terhadap campur tangan majikan dalam soal kebebasan berserikat.
3. Melindungi Serikat Buruh terhadap campur tangan majikan dalam mendirikan cara bekerja serta cara mengurus organisasinya, khususnya mendirikan organisasi di bawah pengaruh majikan atau disokong dengan uang atau cara lain oleh majikan.
4. Menjamin penghargaan hak berorganisasi.
5. Menjamin perkembangan serta penggunaan badan perundingan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

akan lebih mudah tercapai dibandingkan dengan melaksanakan pembangunan yang terisolasi dari dunia luar. Dapat dilihat Menumbuhkan kembangkan Kesadaran Melaksanakan Konvensi ILO yang telah Diratifikasi, Jakarta, Biro Humas dan Kerjasama Luar Negeri Departemen Tenaga Kerja, 2000.

Pentingnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai salah satu prasarana⁵⁵ dalam melaksanakan hubungan industrial yang bertujuan:⁵⁶

1. Mempertegas dan menjelaskan hak dan kewajiban pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan;
2. Mempertegas dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan;
3. Secara bersama-sama menetapkan syarat-syarat kerja dan atau hubungan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perundang-undangan;
4. Mengatur tata cara penyelesaian keluh kesah dan perbedaan pendapat antara pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pihak pengusaha;
5. Menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh dan kepastian usaha pengusaha karena adanya pengaturan hak dan kewajiban yang jelas bagi kedua belah pihak.

Perjanjian Kerja Bersama yang merupakan kesepakatan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha yang mengatur hak dan kewajiban dalam hubungan kerja tentunya merupakan nuansa yang telah memperhatikan aspirasi dan kepentingan pekerja/buruh maupun pengusaha yang mempunyai fungsi antara lain:⁵⁷

1. Sebagai Pedoman induk pengaturan hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha sehingga dapat menghindarkan adanya perbedaan penafsiran;
2. Sebagai sarana untuk menciptakan kebersamaan, keterbukaan, ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha;

⁵⁵ Di dalam Pasal 103 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan, Hubungan Industrial dilaksanakan melalui prasarana:

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
2. Organisasi Pengusaha;
3. Lembaga Kerjasama Bipartit;
4. Lembaga Kerjasama Tripartit;
5. Peraturan Perusahaan;
6. Perjanjian Kerja Bersama;
7. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan;
8. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

⁵⁶ Buku Pedoman Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, *Op.Cit*, halaman 6.

⁵⁷ *Ibid*, halaman 7.

3. Merupakan media partisipasi pekerja/buruh dalam perumusan kebijakan perusahaan;
4. Mengisi kekosongan hukum mengenai pengaturan syarat-syarat kerja atau kondisi kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan;
5. Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh secara priodik.

Perjanjian Kerja Bersama dapat menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan merugikan dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain dalam hal pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha serta dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi timbulnya perselisihan serta pengusaha dapat menyusun rencana-rencana untuk menetapkan biaya produksi dalam pengembangan perusahaan yang disetujui oleh pekerja/buruh.⁵⁸

Dari substansi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut, terlihat bahwa Perjanjian Kerja Bersama tidak hanya mengatur mengenai syarat-syarat kerja, tetapi juga mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Di Amerika Serikat, Perjanjian Kerja Bersama (Collective Bargaining Agreement) bahwa pihak pekerja mempunyai keleluasaan untuk menentukan hal-hal yang tercantum di dalam Collective Bargaining Agreement (CBA).⁵⁹

Kemudian Neil W. Chamberlain dan James W. Kuhn mengatakan:⁶⁰

“Collective Bargaining is the term Americans use to describe the activity of employers and representatives of organized employees through which the two parties establish and administer and administer rules and conditions of work as well as hours and wages. Narrowly construed, it refers only to the periodic negotiating of agreements that define specific terms and provisions; more widely defined, it includes all the processes through which employers (or employing organizations) and unions interact”.

⁵⁸ Ibid, halaman 8.

⁵⁹ Lalu Husni, Op.Cit, halaman 69.

⁶⁰ Neil W. Chamberlain & James W. Kuhn, *Collective Bargaining*, Mc Graw-Hill Book Company, 1986, halaman 1.

Menyerahkan perwujudan hak-hak normatif pekerja/buruh kepada pekerja perorangan/buruh hanya melalui pengadaan perjanjian kerja perorangan akan menyebabkan pekerja/buruh berada dalam posisi tidak berdaya menghadapi pemberi kerja. Fiksi yang menyatakan adanya kesamaan derajat dimata hukum dalam mengadakan perjanjian kerja justru menyebabkan pekerja/buruh menjadi tidak berdaya karena perjanjian kerja justru menyebabkan pekerja/buruh menjadi berdaya karena pengertian perjanjian kerja (Pasal 1601a KUHPerdata) justru mengatakan bahwa setelah mengadakan perjanjian kerja, maka pekerja/buruh berada di bawah perintah pemberi kerja. Dengan demikian persamaan derajat di depan hukum dalam mengadakan perjanjian kerja berdasarkan fiksi itu sebenarnya adalah ilusi. Hanya melalui perundingan kolektiflah yang akan menghasilkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pekerja dapat memperjuangkan standar hak normatif. tetapi untuk dapat memperoleh pengakuan diterima berunding secara kolektif perlu ada pengakuan hak berserikat. Jadi hak memperoleh standar hak normatif hanya dapat diperoleh melalui hak politik yang berupa hak berserikat dalam hal ini hak mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan hak untuk diterima berunding secara kolektif.⁶¹

Dalam masyarakat modern, musyawarah untuk Perjanjian Kerja Bersama merupakan Lembaga yang sangat penting. Demikian juga fungsinya penting sekali karena melalui musyawarah untuk mufakat inilah Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat memenuhi kewajiban kepada para anggotanya untuk berusaha meningkatkan kondisi dan persyaratan kerja serta jaminan sosialnya. Perjanjian Kerja Bersama dilihat dari segi hubungan kerja merupakan suatu karakteristik yang essensial yang diakui baik oleh pengusaha, pekerja, dan Pemerintah. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan hubungan yang berdimensi banyak. Hubungan yang terjadi tidak semata-mata menyangkut aspek ekonomi, tetapi juga aspek-aspek lain seperti aspek sosial, budaya, politik bahkan juga menyangkut aspek keamanan. Oleh karena itu dalam mengatur hubungan tersebut perlu diusahakan agar sejauh mungkin ada kejelasan pengaturan atas hak dan

⁶¹ H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co Determination)*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia, 2002, halaman 28-29.

kewajiban masing-masing pihak. Dengan adanya kejelasan dan kepastian atas hak dan kewajiban tersebut akan terjalin hubungan yang serasi dan harmonis antara pengusaha dan pekerja/buruh.⁶²

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang sifatnya istimewa karena selain pihak-pihak yang membentuknya para anggota terikat pada ketentuan-ketentuan perjanjian, demikian juga anggota yang baru bahkan juga bekas anggota. Selain syarat-syarat kerja di dalam Perjanjian Kerja Bersama termuat ketentuan-ketentuan pendidikan calon pekerja, pemogokan, pemecatan, penyelesaian perselisihan, pembentukan komisi-komisi dan dana-dana sosial serta perwakilan-perwakilan musyawarah. Dengan demikian dapatlah dari Perjanjian Kerja Bersama itu sendiri bangkit suatu akte hukum baru dalam mana tersalur kerjasama Pengusaha/Gabungan Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, misalnya bersama-sama membentuk suatu yayasan.⁶³

Untuk dapat membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan salah satu bentuk pengaturan syarat-syarat kerja diperlukan adanya Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai wakil pekerja/buruh.⁶⁴ Perjanjian Kerja Bersama dibuat melalui

⁶² Sendjurn H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta, 1988, halaman 73-74.

⁶³ F.J.H.M. van der Ven, *Pengantar Hukum Kerja*, terjemahan sri Dadi, Yogyakarta, Yayasan Kanisius, 1964, halaman 30.

⁶⁴ Di dalam Pasal 116 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa 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. Jumlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat di Departemen tenaga kerja dan Transmigrasi RI sebanyak 90 Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan di Sumatera Utara yang etrcatat sebanyak 19 Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai dengan Kepmennakertrans No. 16/Men/2001.

perundingan antara pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengandung unsur partisipasi pekerja/buruh.⁶⁵ Lebih dari itu dengan partisipasi ini juga merupakan cara untuk bersama-sama memperkirakan dan menetapkan nasib perusahaan untuk masa depan.

Tujuan akhir pengaturan hak dan kewajiban tersebut adalah untuk kelangsungan hidup perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan semua pihak atas dasar peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka mutlak diperlukan adanya kondisi ketenangan bekerja (*industrial peace*).⁶⁶

Perusahaan sebagai sumber penghidupan dan kesejahteraan bersama, tidak hanya bagi pemilik perusahaan dan manajemen, tetapi bagi para pekerja/buruh dan bahkan juga bagi para stakeholders lain. Termasuk dalam stakeholders lain ini adalah masyarakat luas, para pemasok bahan baku, para distributor, negara dan lain-lain. Oleh karena itu, perusahaan harus dikelola secara profesional dan rasional untuk menjamin kelangsungan hidup, kemajuan serta kemampuan berkompetisi.⁶⁷

⁶⁵ Alysius Uwiyono, dalam makalahnya yang berjudul *Problematic hukum Perburuhan di Indonesia dan Solusinya*, yang disampaikan kepada Konvensi Pengaturan Syarat Kerja Tingkat Nasional yang dilaksanakan oleh Direktorat Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI di Wisma Bahtera Cipayung Jawa Barat tanggal 10 Agustus 2006, pada halaman 6 dikatakan bahwa dalam situasi dan kondisi di mana persaingan dagang semakin ketat, hubungan kemitraan antara buruh dan pengusaha yang berlandaskan demokratisasi di tempat kerja, merupakan fenomena yang tidak dapat dihindarkan dalam era globalisasi, jika pengusaha dan buruh menginginkan kegiatan usahanya maju dan berkembang, serta bersaing baik dalam tatanan nasional maupun tatanan internasional.

⁶⁶ Suwarto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, Jakarta, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003, halaman 57.

⁶⁷ *Ibid.*

Olof Bergqvist mengatakan bahwa:⁶⁸

“Participation of workers in decisions within undertakings is clear and specific enough to allow comparisons of the influence exercised by workers on decisions making within undertakings in variety of matters and through quite different methods, such as joint consultations and communications, collective bargaining, representation on boards of directions and workers self management”

Prinsip Collective Bargaining merupakan hak untuk berunding dan bermusyawarah melalui masing-masing wakil pekerja/buruh dan pengusaha. Tujuannya agar masalah hubungan kerja atau kondisi kerja yang menyangkut jam kerja, upah kerja, hak cuti, jaminan sosial dan hak-hak lain ditentukan bersama. Hal ini diwujudkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).⁶⁹ Didalam Pasal 4 ayat (2) dan Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh disebutkan bahwa salah satu fungsi dan hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Kemudian di dalam Konvensi ILO No.98 Tahun 1949 yang diratifikasi oleh Undang-Undang Nomor 18 tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 98 Tahun 1949 mengenai berlakunya dasar-dasar dari hak berorganisasi dan untuk berunding bersama yang dalam memori penjelasannya disebutkan maksud konvensi tersebut antara lain adalah menjamin perkembangan serta penggunaan badan perundingan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan.⁷⁰

Tujuan perumusan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah melibatkan para pekerja/buruh melalui Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam perundingan dengan pengusaha untuk

⁶⁸ Olof Bergqvist, *Legal Advisor, Ministry of Labor, Stockholm, See e.g. Background Paper by the Internasional Labour Office for the Symposium of Workers Participation in Decisions Within Undertaking Held at The Hague, Netherlands, IN May 1981, doc.SWPDU 1981, D.1.p.1*

⁶⁹ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Bandung, Mandar Maju, 2004, halaman 175-176.

⁷⁰ Konvensi ILO yang Diratifikasi Indonesia, jakarta, Biro Hubungan Masyarakat dan Kerjasama Luar Negeri Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bekerjasama dengan Kantor ILO, 2001, halaman 31.

menentukan hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha. Dengan demikian kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dapat terus ditingkatkan.⁷¹

Perundingan bersama adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan proses negosiasi antara pekerja/buruh dan pengusaha serta perwakilan mereka sehubungan dengan setiap isu yang terkait dengan syarat-syarat kerja atau hal lain yang merupakan kepentingan bersama pekerja/buruh dan pengusaha. Pengaturan tentang pokok-pokok yang tercakup dalam perundingan bersama boleh saja diatur dalam perundang-undangan nasional. Bahkan bila pengaturan yang sempit dicantumkan dalam perundang-undangan, biasanya hal ini tidak membatasi pihak-pihak untuk menyetujui atau merundingkan cakupan isu yang lebih luas. Perundingan bersama di banyak negara merupakan sarana kunci dalam penentuan syarat-syarat kerja.⁷²

Di dalam Trade Union Law (law No. 174 of June 1, 1949) pada Pasal 14 disebutkan: A collective agreement between a trade union and an employer or an employees organization concerning conditions of work and other matters shall take effect when the agreement is put in writing and is either signed by or with names affixed with seals by both of the parties concerned.⁷³

Di dalam KUHPerdata, diatur bahwa pihak yang dapat disebut sebagai subjek hukum atau pendukung hak dan kewajiban adalah orang dan atau badan hukum. Dengan demikian yang dapat melakukan hubungan hukum selain orang adalah badan hukum. Demikian pula dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pihak Serikat Pekerja (SP) atau beberapa Serikat Pekerja oleh undang-undang dipersamakan dengan badan hukum.⁷⁴

⁷¹ Payaman Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, 2003, halaman 87.

⁷² Kesetaraan Gender Melalui Perundingan Bersama, Jakarta, ILO/USA Declaration Project Indonesia, 2003, halaman. 5.

⁷³ Trade Union Law (Law No. 174 of June 1, 1949, The Japan Institute of Labour (Tentative Translations by Specialist) Shinjuku Monolith, 3-1, Nishishinjuku 2-chome, Tokyo 163-00926: Japan, Shinjuku-ku, 2001), halaman 14.

⁷⁴ Mohd. Syauffi Syamsuddin, Op.Cit., halaman 166.

Kebebasan untuk membuat suatu perjanjian melalui perundingan dan bermusyawarah antara pengusaha dengan serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat menciptakan suatu hubungan yang serasi antara pekerja dan pengusaha. Adanya hak berunding dan bermusyawarah adalah sangat diperlukan dalam hubungan industrial sebagaimana yang dikatakan oleh Sriyan de Silva:⁷⁵

“Collective Bargaining is specifically an industrial relations mechanism or tool, and is an aspect of negotiation, applicable to the employment relationship. As a process, the two are in essence the same, and the principles applicable to negotiations are relevant to collective bargaining as well. However, some differences need to be noted”

Di dalam perundingan dan musyawarah antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mayoritas di perusahaan dengan pengusaha harus mempunyai perwakilan yang ditunjuk masing-masing sesuai dengan syarat-syarat perundingan dan bermusyawarah sebagaimana yang dikatakan oleh Jhon T. Dunlop dan James J. Healy:⁷⁶

“There must be a union organization and a management and a defined group of employees represented by the union in order for there to be collective bargaining practices accordingly requires that a public body be prepared to designate the appropriate unit for bargaining and the organization that represent a majority of the employees”.

Pada Pasal 17 Undang-Undang Hubungan Industrial Malaysia Tahun 1967 (IRA) disebutkan bahwa tidak saja mengikat para pihak yang membuat perjanjian bersama tetapi juga para penerus mereka, orang-orang yang ditunjuk/ditugasi atau orang-orang yang diberi pelimpahan kuasa untuk bertindak atas nama mereka sejak syarat-syarat perjanjian bersama disepakati.⁷⁷

Di Indonesia perkembangan perjanjian Kerja Bersama belum menggembarakan karena jumlah perusahaan di Indonesia yang

⁷⁵ Sriyan de Silva, *Collective Bargaining Negotiations*, Internasional Labour Organizations, ACT/EMP, Publications, 1996.

⁷⁶ Jhon T. Dunlop and James J. Healy, *Collective Bargaining*, Illinois, Richard D. Irwin, Inc, Homewood, 1955, halaman 23.

⁷⁷ Dato' Islami bin Haji Abdul Rahim, et.al., Medan, *Provinsial Training Workshop on Mediation*, Garuda Plaza Hotel, tanggal 15-16 Agustus 2002.

terdaftar pada Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebanyak 159.698 perusahaan sedangkan yang mempunyai perjanjian Kerja Bersama hanya 9.128 perusahaan dan mempunyai Peraturan Perusahaan (PP) hanya 36.235 perusahaan dan selebihnya belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan.⁷⁸ Di Sumateraa utara jumlah perusahaan ada sebanyak 10.782 perusahaan yang mempunyai Perjanjian kerja bersama hanya 484 perusahaan dan yang mempunyai Peraturan Perusahaan sebanyak 1.279 perusahaan.⁷⁹

Melihat begitu banyaknya lagi perusahaan yang belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka perlu dihimbau agar seluruh perusahaan membuat perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai sarana yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha dengan maksud untuk mengurangi kemungkinan-kemungkinan terjadinya perselisihan hubungan industrial.⁸⁰ Apalagi pemerintah dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2004-2009 sudah menetapkan kebijakan Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja, Program Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja serta program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga tenaga Kerja.⁸¹

⁷⁸ Data dan Informasi Tahun 2004, Jakarta: Dikertorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departement Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2004, halaman 15.

⁷⁹ Profil Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Tahun 2005, Medan: Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Provinsi Sumatera Utara, 2005, halaman XVIII.

⁸⁰ Di dalam Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan peerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

⁸¹ RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional) 2004-2009, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004-2009, dilengkapi dengan UU RI No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasioanl, jakarta, Sinar Grafika, 2005, halaman 153.

Adanya kesepakatan untuk membuat suatu perjanjian atau kontrak merupakan hal yang penting untuk mewujudkan hubungan yang serasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Bagaimana pentingnya kebebasan membuat suatu perjanjian atau kontrak yang harus disepakati oleh kedua belah pihak sebagaimana disebutkan oleh Charles D. Drake:⁸²

“The right to select the person with whom one hopes to enter a contract, and the autonomous right of the parties to a contract to settle terms mutually acceptable to each, are seen as the legal postulates of a free society”

Fungsi Perjanjian Kerja Bersama tidak dapat dilepaskan dari fungsi hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman induk pengaturan hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha sehingga dapat dihindarkan adanya perbedaan penafsiran teknis pelaksanaan hubungan kerja.⁸³

Jadi perlunya Perjanjian Kerja Bersama tersebut adalah untuk memuat penegasan ketentuan yang telah diatur oleh Hukum Ketenagakerjaan. Di samping itu Perjanjian Kerja Bersama memuat beberapa ketentuan yang belum diatur secara spesifik oleh Pemerintah seperti skala dan tingkat upah, jaminan sosial, tata tertib kerja dan penyelesaian keluh kesah pekerja dan penyediaan fasilitas bagi serikat pekerja.⁸⁴

Pada dasarnya para pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama bebas untuk menentukan syarat materiel dalam perjanjian mereka sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. Namun demikian undang-undang membatasi kebebasan para pihak dalam menentukan syarat materiel tersebut.⁸⁵

Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dilandasi dengan iktikad baik, yang berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan/kesadaran tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain, yang dilaksanakan secara musyawarah.⁸⁶ Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha berlaku bagi

⁸² Charles D. Drake, *Labour Law*, London, Sweet & Maxwell United, 1973, halaman 40.

⁸³ Buku Pedoman Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, Op.Cit, halaman 7.

⁸⁴ Payaman Simanjuntak, Loc.Cit.

⁸⁵ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, Manajemen PT. Raja Grafindo Persada, 1995, halaman 103.

⁸⁶ Mohd.Syaufii syamsuddin, Op.Cit, halaman 212.

pengusaha dan pekerja/buruh dan harus dilaksanakan kedua belah pihak.⁸⁷

Perjanjian Kerja Bersama dalam hubungan industrial adalah bagian dari Hukum Ketenagakerjaan dan jika dilihat dari fungsi dan tujuannya tidak terlepas dari tujuan hukum pada umumnya yaitu: pertama, memelihara kepentingan umum dalam masyarakat, kedua, menjaga hak-hak manusia, ketiga, mewujudkan keadilan dalam hidup bersama.⁸⁸

Kemudian perlu juga menyimak pendapat Imam Soepomo yang menyatakan bahwa karena Perjanjian Kerja Bersama adalah hasil rundingan antara pihak-pihak yang berkepentingan maka isinya pada umumnya telah mendekati keinginan buruh dan majikan. Berbeda dengan peraturan majikan, dalam Perjanjian Kerja Bersama majikan tidak dapat memasukan apa saja yang dikehendaki untuk menekan atau merugikan buruh. Karena itu Perjanjian Kerja Bersama di negara barat memainkan peranan yang sangat penting, hampir tiap peraturan yang mengatur hubungan kerja berbagai perusahaan adalah hasil musyawarah antara majikan dan serikat buruh yang bersangkutan.⁸⁹

Keikutsertaan buruh dalam menentukan syarat-syarat dan kondisi kerja lainnya melalui Perjanjian Kerja Bersama (Collective Bargaining) dan kerjasama dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja ini merupakan sarana untuk meningkatkan hubungan kemitraan buruh dan pengusaha sehingga Perjanjian Kerja Bersama merupakan sumber hukum

⁸⁷ Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek) disebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Subekti menyimpulkan bahwa Pasal 1338 ini mengandung suatu asas kebebasan dalam membuat perjanjian (kebebasan berkontrak) atau menganut sistem terbuka. Dengan menekankan kepada perkataan “semua” maka pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan kepada masyarakat tentang diperbolehkannya membuat perjanjian apa saja (asalkan dibuat secara sah) dan perjanjian itu akan mengikat mereka yang membuatnya seperti undang-undang. dapat dilihat pada Hukum Perjanjian dan Common Law oleh Hardijan Rusli, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, 1993, halaman 37.

⁸⁸ Theo Huijbers, Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah, Yogyakarta, Kanisius, 1982, halaman 289.

⁸⁹ Imam Soepomo, *Op.Cit*, halaman 76.

perburuhan otonom yang paling objektif.⁹⁰

Demikian pula S. Lumban Gaol berpendapat bahwa peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan diakui belum sepenuhnya dapat mengatur secara keseluruhan pelaksanaan hubungan industrial, sementara kemampuan antara satu perusahaan tidak selalu sama. Untuk itu sangat diperlukan peraturan syarat-syarat kerja yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama.⁹¹

Kemudian sisi pandang yang lain mengenai Perjanjian Kerja Bersama dikemukakan oleh G. Kartasapoetra yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama tentang syarat-syarat perburuhan, yang diselenggarakan oleh serikat/serikat-serikat buruh yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha/pengusaha-pengusaha, perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam Perjanjian Kerja.⁹²

Musni Tambusai mengatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dan pengusaha atau beberapa pengusaha atau organisasi pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sesuai sifat hukum perserikatan maka Perjanjian Kerja Bersama berlaku sejak disepakati dan disetujui pihak-pihak pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.⁹³

Dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama dalam suatu hubungan kerja diharapkan akan tercipta suatu kedamaian dan ketenangan dalam melaksanakan hubungan kerja pada suatu

⁹⁰ Aluyius Uwiyono, *Op.Cit.*, halaman 6.

⁹¹ S. Lumban Gaol, makalah, Peranan Konvensi Pengaturan Syarat Kerja dalam Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja, disampaikan pada acara konvensi pengaturan syarat kerja Tingkat Nasional, yang dilaksanakan oleh Direktorat Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Departemen tenaga kerja dan Transmigrasi RI di Wisma Bahtera Cipayung, Jawa barat, tanggal 10 Agustus 2006.

⁹² G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, Sinar Grafika, 1994, halaman 76.

⁹³ Musni Tambusai, *Hubungan Industrial, Era Baru, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*, Jakarta:Depnakertrans RI, 2006, halaman 46-47.

perusahaan. Melalui Perjanjian Kerja Bersama perbedaan pendapat dan kepentingan antara pekerja/buruh dapat dijumpai, semangat memberi dan menerima dapat ditumbuhkan dan keserasian diantara keduanya lebih mudah dicapai. Oleh karena itu Perjanjian Kerja Bersama perlu disebarluaskan ke seluruh perusahaan-perusahaan agar setiap kepastian hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha menjadi lebih jelas.⁹⁴

Bila ditinjau dari segi kaidahnya, perjanjian kerja Bersama dapat dibagi menjadi 3 (tiga) bagian pokok kaidah, yaitu: pertama, kaidah obligator, maksudnya adalah bahwa Perjanjian Kerja Bersama itu mengandung kaidah tentang hak dan kewajiban dari para pihak atau mengenai syarat-syarat yang harus diperhatikan para pihak, selama berlakunya Perjanjian Kerja Bersama, kedua, kaidah-kaidah normatif maksudnya bahwa Perjanjian Kerja Bersama itu mengandung hal-hal yang harus diperhatikan pada dasarnya menjadi isi dari Perjanjian Kerja Bersama, ketiga, kaidah diagonal, artinya selain memuat syarat-syarat kerja juga memuat hak dan kewajiban pengusaha, di Indonesia pengertian ini belum populer bahkan kalangan teoritis dan praktisi hukum perburuhan belum semuanya menerimanya.⁹⁵ Dari defenisi Perjanjian Kerja bersama mempunyai 3 (tiga) akibat yaitu: pertama, pihak pekerja/buruh harus selalu ada kolektivitas, pihak pengusaha tidak perlu adanya kolektivitas dan kolektivitas pekerja/buruh tersebut harus terdaftar di Dinas Tenaga Kerja tetapi tidak perlu berbadan hukum, lain hal dengan perkumpulan pengusaha, kedua, dari segi teori yang berhubungan dengan bentuk dan akibat haknya, maka terlihat bahwa dalam perjanjian ini yang terikat tidak saja yang melakukan perjanjian melainkan pula terikat pihak lainnya, Philip Lothmar menyelidiki tentang teori yuridis dari Perjanjian kerja Bersama mengatakan tentang perjanjian ini mengherankan adalah bahwa walaupun merupakan suatu perjanjian terikat pula orang-orang yang tidak ikut serta mengadakannya, ketiga, isi Perjanjian Kerja Bersama, selain syarat-syarat kerja di dalam Perjanjian Kerja Bersama termuat ketentuan-ketentuan tentang pendidikan calon

⁹⁴ Sukarno, *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bandung, Alumni, 1982, halaman 78.

⁹⁵ H.Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung, Mandar Maju, 1999, halaman 48.

pekerja/buruh, pemogokan dan pemecataan, penyelesaian perselisihan, pembentukan komisi-komisi dan dana-dana sosial serta perwakilan musyawarah sepanjang hal itu disepakati dan ditandatangani kedua belah pihak.⁹⁶

Dalam setiap perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja dan pengusaha di perusahaan tersebut untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun. Yang diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama antara lain:

1. Nama, tempat dan kedudukan serta alamat serikat Pekerja/Serikat Buruh,
2. Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan,
3. Nomor dan tanggal pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/kota,
4. Hak dan kewajiban pengusaha,
5. Hak dan kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pekerja/buruh,
6. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian kerja bersama,
7. Tanda tangan para pihak yang membuat Perjanjian Kerja Bersama.

Isi Perjanjian kerja Bersama tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila bertentangan batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan Perundang-undangan.⁹⁷ Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama tetap mempedomani Pasal 1320 KUHPerdata yang dinyatakan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka mengikat dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

⁹⁶ Tulus Siambaton, Uton Utomo, *Perburuhan di Indonesia*, Medan, Universitas HKBP Nommensen, 1988, halaman 34-35.

⁹⁷ Pasal 24 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut R. Subekti⁹⁸ syarat-syarat tersebut ada dua macam, yaitu pertama yang mengenai subjeknya yang membuat perjanjian dan kedua yang mengenai objeknya yaitu apa yang dijanjikan oleh masing-masing yang merupakan isi dari perjanjian atau apa yang dituju oleh para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Apabila syarat pertama bertentangan dengan Undang-undang dapat dibatalkan dan syarat kedua bila bertentangan dengan Undang-Undang batal demi hukum.

Jika diamati secara seksama, pengertian Perjanjian Kerja bersama maka bisa diartikan bahwa Perjanjian Kerja bersama tersebut merupakan perjanjian yaitu: pertama, yang dibuat antara majikan atau majikan-majikan dengan Serikat Buruh atau Serikat-Serikat Buruh, kedua, objek yang diperjanjikan pada umumnya memuat tentang syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam Perjanjian Kerja.⁹⁹

Walaupun Perjanjian Kerja Bersama itu didaftarkan oleh pengusaha ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan bukanlah termasuk perjanjian yang berdimensi publik karena campur tangan Pemerintah dalam hal ini yaitu instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenaga kerjaan hanya sebatas pendaftaran saja.

Menurut Hikmahanto Juwana,¹⁰⁰ bahwa istilah dimensi publik sengaja dipakai untuk menunjukkan adanya Pemerintah sebagai pihak dalam sebuah kontrak bisnis. Sedangkan Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha atau gabungan Pengusaha.

Keberadaan Perjanjian Kerja Bersama adalah merupakan prasarana pelaksanaan hubungan industrial dalam rangka menciptakan hubungan kerja yang harmonis, aman, mantap, tentram dan dinamis, sehingga terwujud ketenangan kerja dan kelangsungan perusahaan.¹⁰¹

⁹⁸ R. Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Bandung, Alumni, 1980, halaman 23.

⁹⁹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004, halaman 103.

¹⁰⁰ Hikmahanto Juwana, *Kontrak Bisnis yang Berdimensi Publik*, Jurnal Magister Hukum, Program Pasca Sarjana UII, Vol.2 No.1, Yogyakarta, 1 Pebruari 2000, halaman 78-87.

¹⁰¹ Payaman Simanjuntak, *Op.Cit*, halaman 88.

Hukum adalah produk politik. Proses perundang-undangan, baik pembuatan maupun penafsirannya, tidak berlangsung dalam konteks yang bebas nilai atau netral dari pengaruh-pengaruh moral, agama, ekonomi dan kepentingan-kepentingan politik. Ada latar belakang politik dan ideologis di balik produk perundang-undangan.

Bagi kalangan gerakan studi hukum kritis tidak mungkin mengisolasi hukum dari konteks dimana ia eksisi, dan bagi mereka tidak dapat dihindari adanya latar belakang politik, ideologi¹⁰² dan kepentingan-kepentingan dibalik undang-undang.

Undang-undang merupakan penafsiran atas realitas dan penciptaan realitas baru, dalam undang-undang ditetapkan hubungan hukum, yaitu hak dan kewajiban antar para pihak yang diatur di dalam Undang-undang.

Pada zaman liberalisme ini, cukup kuat desakan agar hubungan kerja dibebaskan dari pembatasan. Yang dianut di sini adalah asas bahwa majikan dan pekerja/buruh haruslah bebas untuk mengadakan hubungan kerja berdasarkan perjanjian.

Pada saat yang sama, serikat pekerja/serikat buruh belum cukup berkembang sehingga tidak dapat berbuat banyak. Sikap anti serikat pekerja/serikat buruh masih sangat kuat baik dari kalangan pengusaha maupun dari sistem hukum yang ada.

Collective Bargaining yang mengutamakan Perwakilan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam membuat kesepakatan dengan pengusaha untuk menciptakan suatu hubungan yang serasi antara pekerja dan pengusaha. Namun pada kenyataan yang berkembang sekarang, Perwakilan atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak dapat menampung semua aspirasi Pekerja/Buruh, bahkan ada yang diabaikan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh ketika akan bertemu dengan pengusaha untuk membuat kesepakatan. Akibatnya ketika Kesepakatan yang disahkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh berjalan, akan terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan Pekerja/Buruh terhadap kesepakatan yang dibuat Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha, hal ini membuat tidak efektifnya kesepakatan tersebut.

¹⁰² Roberto M. unger, Gerakan Studi Hukum Kritis, diterjemahkan oleh Ifdhal Kasim, Jakarta, ELSAM, 1999, halaman XVII

Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga tidak selalu mewakili kepentingan dan aspirasi serta melindungi Pekerja/Buruh, namun Serikat Pekerja/Serikat Buruh demi kepentingan pribadi para Pengurus, selalu berpihak kepada Pengusaha, sehingga kepentingan-kepentingan Pengusaha yang selalu diwakili, hal ini dikarenakan, banyaknya Perwakilan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki kedudukan dan mendapat fasilitas yang lebih baik dari para pekerja/buruh yang bukan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang di dapat dari Perusahaan.

Kesepakatan tidak dapat berlaku pada Pekerja/Buruh yang tidak memiliki pendidikan, keahlian, hanya mengandalkan tenaga, biasanya Pekerja/Buruh yang bekerja di perkebunan, dimana Pekerja/Buruh selalu menggunakan kebiasaan-kebiasaan yang tidak tercantum dalam kesepakatan yang dibuat Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha. Akibatnya banyaknya pekerja/buruh yang melanggar Kesepakatan.

Oleh karena itu, hukum Ketenagakerjaan memberi hak lebih banyak kepada pihak yang lemah daripada pihak yang kuat. Hukum bertindak "tidak sama" kepada masing-masing pihak dengan maksud agar terjadi suatu keseimbangan yang sesuai. Hal ini dipandang sebagai jawaban yang tepat terhadap rasa keadilan umum.

Levenbach mengatakan:

"Peraturan-peraturan perburuhan dapat disebut pengecualian darurat karena peraturan-peraturan itu memuat campur tangan negara yang ditujukan kepada hubungan yang seharusnya merupakan kebebasan para pihak. Aturan - aturan mutlak dalam hal perorangan sudah tidak diakui lagi. Mengenai peraturan perburuhan, orang terlalu banyak melihat dari segi persamaan hak yang sama tidak normal, yang akan mengingkari persamaan hak di depan hukum. Pendapat seperti ini keliru dalam menafsirkan pengertian persamaan kedudukan di depan hukum."

Mendukung pendapat Levenbach, S. Mok mengemukakan:

"Pada umumnya orang tidak melihat lagi bahwa pemberi kerja dan pekerjaan penerima dalam hukum perburuhan, bukan lagi mitra yang sejajar. Kepentingan buruh jauh lebih besar. Merekalah, kaum lemah, yang harus dilindungi. Sementara para pengusaha (pemberi kerja), meskipun mereka menyetujui pemberian perlindungan bagi buruh, mereka sendiri tidak membutuhkannya. "

Commons dan Andrews mengatakan:

“Where the parties are unequal (and a public purpose is shown), then the state which refuses to redress the inequality is actually denying to the weaker party the equal protection of the laws.”

Dari pendapat di atas, terdapat dua hal yang sangat penting. Pertama, bahwa para pihak dalam hukum Ketenagakerjaan, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha, adalah pihak yang tidak seimbang kedudukannya. Kedua, bahwa perlindungan yang sama di hadapan hukum bagi mereka harus berarti mengatasi ketidakseimbangan itu. Di sini Commons dan Andrews memakai istilah yang suka dipakai oleh penganut paham Liberalisme untuk membela keberadaan hukum Ketenagakerjaan, yaitu *equal protection of the laws*.

BAB IX

PERKEMBANGAN DAN TANGGUNG JAWAB SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

Secara teoritis perkembangan tanggung jawab dan wewenang serikat pekerja/serikat buruh dapat dikelompokkan menjadi tiga, *Union Security*, sarana menghadapi majikan dan *Internal Control and Discipline*.

1. *Union Security*

Dalam sejarah perkembangan serikat pekerja/serikat buruh terdapat beberapa tahap pengakuan majikan terhadap serikat buruh.

2. *Anti Union Shop*

Serikat buruh sama sekali tidak diakui. Perusahaann menolak untuk memberikan kerja pada anggota serikat buruh.

3. *Open Shop*

Pada tahap ini, majikan masih tetap tidak mengakui serikat buruh sebagai wakil pada buruh.majikan langsung berurusan dengan para buruh secara individual.

4. *Exclusive Bargaining Agent*

Serikat buruh diakui sebagai satu-satunya wakil buruh. Serikat buruh bertanggung jawab atas perundingan-perundingan yang menyangkut kondisi bagi semua karyawan, termasuk karyawan yang tidak menjadi anggota serikat buruh.

5. *Preferential Shop*

Majikan memberikan prioritas bagi buruh yang menjadi anggota serikat buruh.

6. *Maintenance of Membership*

Semua karyawan yang menjadi anggota serikat buruh pada atau setelah tanggal tertentu harus tetap menjadi anggota selama jangka waktu persetujuan kerja.

7. *Agency Shop*

Semua karyawan harus membayar iuran kepada serikat buruh meskipun tidak menjadi anggota serikat buruh.

8. *Union Shop*

Semua karyawan harus menjadi anggota serikat buruh. Majikan dapat memperkerjakan orang-orang yang bukan anggota serikat buruh tetapi setelah mereka diterima sebagai karyawan harus menjadi anggota serikat buruh.

9. *Closed Shop*

Hanya anggota serikat buruh yang dapat diterima sebagai karyawan.

10. *Check Off*

Majikan memotong dari upah buruh sejumlah uang untuk disetorkan ke dalam kas serikat buruh sebagai iuran buruh.

Pada pokoknya sarana serikat buruh menghadapi majikan melalui pemogokan (*strike*), pemagaran (*picketing*) dan boikot (*boycott*).

1. Pemogokan/ *Strike*

1. *Economic strike*

Tujuan untuk memaksa kenaikan upah.

2. *Unfair labour practice strike*

Serikat buruh menghentikan kerja sebagai protes terhadap tindakan sewenang-wenang yang dilakukan majikan, misalnya apabila majikan menghalangi karyawan untuk menjadi anggota serikat buruh atau jika majikan menjalankan praktek diskriminasi dalam pengangkatan karyawan atas dasar keanggotaan serikat buruh.

3. *Sympathetic strikes*

Dalam hal ini anggota serikat buruh menghentikan kerja sebagai protes terhadap kondisi kerja di perusahaan sendiri, tetapi sebagai suatu cara mendukung anggota serikat buruh lain yang sedang mengadakan pemogokan di perusahaan lain.

4. *General strike*/pemogokan umum

Ini merupakan perluasan dari *the sympathetic strikes*

karena pemogokan meliputi seluruh atau sebagian besar anggota serikat buruh dalam suatu kelompok atau wilayah tertentu.

5. *Outlaw strike*/pemogokan liar

Jenis pemogokan ini merupakan pemogokan yang dijalankan tanpa adanya instruksi/kuasa dari pimpinan serikat buruh.

6. *Flash strike of quickie*

Anggota tertentu dari serikat buruh menghentikan kerja kadang-kadang tanpa pemberitahuan (*without warning*). *Flash strike* tergolong pemogokan liar.

7. *Sit down strike*

Para pemogok menghentikan kerja, tetapi tidak meninggalkan tempat kerja, sehingga tetap menguasai fasilitas produksi.

8. *Slow strike*

Pemogokan ini sebenarnya bukan pemogokan dalam arti menghentikan kerja (*usual sense*). Karyawan tidak meninggalkan pekerjaannya, tetapi hanya mengurangi kecepatan kerjanya.

2. Memagari/*Picketing*

Dalam hal *picketing* wakil-wakil serikat buruh berjalan mondar-mandir di muka pintu masuk perusahaan dengan membawa plakat-plakat untuk memberitahukan kepada umum bahwa sedang terjadi perselisihan perburuhan. Mereka mengharapkan agar masyarakat umum memberi dukungan kepada serikat buruh. Selain sebagai alat memberitahu kepada umum, *picketing* juga dapat digunakan untuk menghalang-halangi operasi perusahaan, dan dengan demikian memaksa majikan menuruti kehendak serikat buruh. Efektivitas *picketing* semakin kuat dengan adanya persetujuan tidak tertulis antara serikat-serikat buruh untuk menghormati dan tidak melanggar garis *picketing* dari serikat buruh yang sedang berselisih. Dengan adanya perjanjian tersebut maka pengangkutan dari atau ke perusahaan akan terhenti, ini berakibat perusahaan terpaksa menghentikan operasinya. Akibat dari itu karyawan lain yang bekerja di perusahaan tersebut menghentikan pekerjaannya.

3. Boikot/*Boycott*

Boikot dilakukan dengan cara menghalangi majikan menjual jasa/barang hasil produksinya dengan menganjurkan kepada anggota-anggota serikat buruh melalui majalah-majalah serikat

buruh untuk tidak membeli barang/jasa yang dihasilkan perusahaan yang sedang diboikot. Hal itu dapat juga dilakukan dengan memasang bahan-bahan/material yang dihasilkan oleh perusahaan yang sedang diboikot.

1. *Internal Control And Discipline*

1) Anggaran dasar/*Union Constitutions* serikat buruh memberikan kekuasaan kepada pengurus serikat buruh untuk bertindak terhadap anggota-anggotanya yang menentang pimpinan atau menolak untuk menaati syarat-syarat yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Sanksi terhadap anggota yang menentang dapat berupa denda atau pemecatan dari keanggotaan.

2) Perjanjian Kolektif/*Collective Agreements or Labour Contract* Antara Pengusaha dan serikat buruh dibuat suatu perjanjian yang disebut perjanjian kolektif. Perjanjian kolektif adalah suatu ikhtisar tertulis tentang politik/*policy* dan praktek/*practice* yang telah disetujui bersama oleh kedua pihak dalam perundingannya mengenai klausula yang meliputi antara lain:

- a. Upah dan gaji/*Sages and Salaries*
- b. Jam kerja/*Hours of work*
- c. Jaminan social karyawan/*Employee Benefit*
- d. Pengakuan terhadap serikat buruh/*Union Security*
- e. Hak-hak pimpinan perusahaan/*Management Security*
- f. Disiplin yang jelas dan tegas/*Discipline*
- g. Keluhan/*Grievance*
- h. Kesehatan dan keselamatan kerja/*Healthy and Safety*

BAB X

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH/PEKERJA

Diskriminasi terhadap Buruh/pekerja bukanlah suatu kebetulan; tapi terangkai dalam komunitas masyarakat di dunia. Jadi ini perlu penanggulangan tidak berdasarkan perkasustapi secara sistematis dengan menangani struktur-struktur yang mengelilingi diskriminasiterhadap kaum buruh/pekerja. Standar Internasional ada, dari mulai Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia PBB danKonvensi PBB tentang Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan sampai pada KonvensiILO tentang penghapusan diskriminasi.

“Di Indonesia, masalah utama kita adalah pajak yang lebih tinggi untuk kaum perempuan. Perempuan, bahkan mereka yang mempunyai anak, dipandang sebagai ‘perempuan yang tidak menikah’ untuk tujuan pajak di bawah hukum! Laki-laki dianggap memiliki keluarga, jadi pajaknya lebih kecil. Juga, kebanyakan perempuan tidak bisa mendapatkan asuransi kesehatan untuk laki-laki dan anak-anaknya di keluarga. Namun, di beberapa hotel yang dikelola FSPM, termasuk Four Seasons tempat saya bekerja, perempuan sekarang mendapatkan asuransi kesehatan karena suami mereka hanya memiliki upah yang sangat rendah atau tidak mempunyai upah

sama sekali. Ini sangat berarti karena layanan medis bisa sangat mahal. Saya mengatakan pada anggota-anggota kami, 'perbedaan antara hidup dan mati itu tipis. Tiap rumah tangga perlu mengetahui apa yang dibawa oleh perempuan dan laki-laki'. Kami membagikan leaflet secara rutin dengan informasi tentang pensiun dan tunjangan lainnya. Dengan memberikan layanan seperti itu, membuat mereka tidak meninggalkan serikat lagi."

Yanti Irawan, Wakil-Presiden, Federasi Independen Serikat Hotel, Indonesia.¹⁰³

ILO yang merupakan badan tripartit melibatkan pemerintah, majikan dan serikat kerja, yang mempromosikan pekerjaan yang layak untuk semua. Dua Konvensi ILO berkaitan dengan diskriminasi di tempat kerja adalah penting atau mendasar. Ini berarti bahwa semua itu berlaku bagi semua negara apakah mereka meratifikasinya atau tidak. Semua serikat pekerja dapat menggunakannya dalam bernegosiasi dengan pemerintah dan majikan.

Lagi dan lagi selama enam puluh tahun belakangan, pemerintah telah menyepakati instrumen-instrumen internasional yang membidik pada penghapusan diskriminasi. Serta Deklarasi Universal PBB tentang Hak Asasi Manusia, dan Konvensi Eliminasi Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, ada juga Konvensi-konvensi dari Organisasi Buruh Internasional (ILO).

Konvensi ILO No.100 mengenai Upah yang Setara untuk Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Bernilai Setara (1951), dan Rekomendasinya No. 90: konvensi ini mempromosikan konsep upah yang setara untuk pekerjaan bernilai setara dan menuntut metode objektif untuk mengevaluasi pekerjaan.

Konvensi ILO No.111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (1958), dan rekomendasinya No.111: ini bermaksud memberantas diskriminasi berdasarkan ras, jenis kelamin, agama, opini politik, atau asal muasal secara nasional/ sosial; semuanya mencakup area-area seperti akses setara terhadap training vokasional dan khususnya pekerjaan, serta syarat dan

¹⁰³ Pedoman Kesetaraan Gender Untuk Serikat Buruh Di Bidang Pertanian, Pangan, Hotel Dan Katering, Serikat Buruh Internasional Sektor Makanan, Pertanian, Hotel, Restoran, Jasa Boga, Tembakau, dan Asosiasi-Asosiasi Buruh Sejenisnya (IUF), [http:// www.iuf.org](http://www.iuf.org).

ketetapan untuk mempekerjakan.¹⁰⁴

Piagam Afrika mengenai Hak-hak Asasi Manusia dan Rakyat. Diadopsi oleh Organisasi Kesatuan Afrika pada tahun 1981. Semua 53 negara anggota dari Uni Afrika telah berjanji untuk menegakkan Piagam ini.¹⁰⁵

Instruksi Dewan Eropa,¹⁰⁶ termasuk: Upah yang setara (1975), Perlakuan setara dalam pekerjaan, Pelatihan vokasional, promosi dan kondisi kerja (1976), Perlakuan setara dalam jaminan kesejahteraan sosial (1978 dan 1986), Perlakuan setara selama kehamilan dan masa menyusui (1986), Bukti yang memberatkan dalam kasus-kasus diskriminasi gender (1997). Perjanjian Amsterdam yang diadopsi tanggal 1 Mei 1999 menjadikan Uni Eropa termasuk ke dalam pelaksana penggalakkan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan.

Deklarasi-deklarasi dan Konvensi-konvensi PBB dan Organisasi Buruh Internasional (ILO) selama lebih dari enam puluh tahun. Tanpa serikat buruh, standar-standar hak asasi manusia ini tidak akan ada. Itu adalah sesuatu yang harus kita banggakan dan tegakkan secara aktif.

Selain standar-standar internasional melawan diskriminasi, ada hukum dan praktik nasional tentang pekerjaan yang melawan diskriminasi di banyak negara, biasanya dimenangkan setelah banyak dilakukan kampanye serikat kerja.

Tapi masih saja – di seluruh dunia – pemerintah dan majikan gagal dalam menghargai standar-standar yang mereka tandatangani ini. Kadang-kadang ini bersamaan dengan keterlibatan atau kelambanan serikat pekerja atau buruh. Jadi masih tetap ada kesenjangan yang besar dalam pekerjaan antara laki-laki dan perempuan, dan bagaimana kita diperlakukan dalam pekerjaan.

D. Katz membedakan empat jenis kepuasan yang didapatkan seseorang dari pekerjaannya, yaitu:¹⁰⁷

1. Kepuasan yang langsung diberikan oleh suatu pekerjaan sebagai cara untuk mengungkapkan diri, menjelmakan cita-citanya, pandangan, kecakapan, atau mewujudkan sesuatu

¹⁰⁴ Semua Konvensi dan Rekomendasi ILO terdapat pada database ILOLEX di: www.ilo.org/ilolex/english/index.htm

¹⁰⁵ www1.umn.edu/humanrts/instreet/z1afchar.htm

¹⁰⁶ eur-lex.europa.eu/en/reper/0520.htm

¹⁰⁷ Drs. J.B.A.F. Mayor Polak, Sosiologi Industri, Malang: 1966, hal.

yang khas dari pribadi.

2. Kebanggaan karena termasuk kedalam suatu kelompok kerja atau suatu golongan kerja tertentu, sebagai ungkapan dari hasrat individu untuk selalu menghubungkan diri dengan sesuatu kolektivitas.
3. Kepuasan yang diberikan oleh gaji, upah, jaminan sosial dan fasilitas lain, yang diberikan karena sangkut pautnya dengan nilai-nilai dan norma-norma kebudayaan seseorang dan masyarakat disekelilingnya.
4. Kepuasan yang diperoleh dari identifikasi diri dengan perusahaan, yang ada hubungan dengan cita-cita pribadi dan sifat-sifat kepribadiannya yang khas (karakteristik).

Oleh karena itu negara juga memiliki peran dan kewajiban yang penting dalam mengupayakan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga negaranya. Ketiga pilar negara yaitu lembaga eksekutif melalui kebijakan-kebijakannya, lembaga legislative melalui wewenang legislasi dan lembaga yudikatif melalui wewenang yudikasinya harus menempatkan permasalahan ketenagakerjaan sebagai salah satu point konsentrasi yang diutamakan.

Pada tanggal 19 Oktober tahun 2004 sebagai realisasi pasal 34 ayat 2 UUD 1945 telah disahkan Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional yang bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya dan diselenggarakan berdasarkan pada prinsip:

1. Kegotong-royongan;
2. Nirlaba;
3. Keterbukaan;
4. Kehati-hatian;
5. Akuntabilitas;
6. Portabilitas;
7. Kepesertaan bersifat wajib;
8. Dana amanat;
9. Hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta.

Program jaminan sosial yang bertujuan untuk kesejahteraan buruh sudah diatur secara sistematis dalam peraturan-peraturan hukum positif di Indonesiasehingga terciptanya perlindungan hak-hak para pekerja/buruh. Oleh karena itu

pemerintah juga harus dapat memberikan garansi agar peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah ketenagakerjaan tersebut dapat dilaksanakan oleh seluruh pelaku industri.

Peraturan-peraturan tersebut merupakan sebagai upaya nyata pemerintah sebagai lembaga pengambil kebijakan untuk memberikan legitimasi atas perlindungan hak pekerja/buruh. Namun peran pemerintah tidak boleh terhenti disitu karena perkembangan ketenagakerjaan yang selalu dinamis dan kompleksnya permasalahan ketenagakerjaan harus tetap menjadi fokus pemerintah sehingga peraturan-peraturan yang sudah ada harus terus diawasi pelaksanaannya. Dalam pengawasan tersebut maka pemerintah pusat harus terus bersinergi dan membangun koordinasi yang baik dengan pemerintah daerah sehingga tugas pengawasan tersebut dapat berjalan secara maksimal.

Indonesia sebagai Negara yang bercorak agraris memandang bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya adalah merupakan anugerah dan karunia Tuhan Yang Maha Esa berpotensi besar untuk mengembangkan usaha perkebunan dalam rangka mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat.

Oleh karena itu perkebunan harus diselenggarakan secara berkelanjutan, keterpaduan, kebersamaan, keterbukaan, berkeadilan berkepastian hukum, karena perkebunan haruslah diakui eksistensinya sebagai pemegang peranan penting dan strategis dalam menunjang pembangunan nasional, paling tidak ada beberapa yang dapat dicatat dalam penulisan ini adalah Pertama sekali utamanya dalam peningkatan perekonomian, kesejahteraan, kemakmuran, Kedua, perkebunan atau usaha perkebunan memberikan kontribusi yang tidak sedikit pada devisa Negara, Ketiga, menampung tenaga kerja yang tidak sedikit, Keempat memperoleh nilai tambah dan peningkatan daya saing usaha terutama dalam era globalisasi, Kelima, Berkemampuan untuk memenuhi kebutuhan konsumsi dalam negeri, Keenam, mendapatkan dan menghasilkan bahan baku industri dalam negeri dan Ketujuh, mampu melakukan optimalisasi pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan dan ramah lingkungan. Kesemuanya ini sangat berpengaruh terhadap mendapatkan modal, informasi, teknologi dan manajemen.

BAB XI

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Bagi para buruh bahwa putusannya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup para buruh, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja.

Ketentuan hukum dan perundang-undangan dalam hal pemutusan hubungan kerja ialah:

a. Ketentuan perundang-undangan:

1. UU NO.12 Tahun 1964, tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perusahaan Swasta ;
2. UU No.22 Tahun 1957, tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dalam hal terjadinya perselisihan atau tuntutan dan gugatan dari pihak buruh sehubungan dengan PHK tersebut.
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.9 Tahun 1964 jo. No.11 Tahun 1964, tentang Penetapan besarnya Uang Pesangon dan lain-lain sehubungan dengan PHK.
4. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.4/Edr/1964, berkaitan dengan PHK ;
5. Instruksi Menteri Tenaga Kerja No. 9/Ins/1964, Idem ;
6. Instruksi Menteri Tenaga Kerja No. 15/Ins/1964, Idem ;

7. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 142/67-12/Dirjen ;
8. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.362/67, tentang petunjuk-petunjuk bagi para petugas dalam Menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan UU No.12/1964;
9. Surat Edaran Direktur Jenderal (SEDD) No.1515/DD/II/Dpsjs/1975
- 10.UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 11.UU No. 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

b. Beberapa ketentuan hukum perdata dari Pasal 1603-o sampai dengan pasal 1603-w, yang sesungguhnya telah dicabut sehubungan adanya UU No.12 Tahun 1964, tetapi masih diperlukan untuk membantu memperjelas keadaan.

Dengan ditetapkan undang-undang No.12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, maka *regeling Outslagrechtvoor bepalde niet Europese Arbeiders* (Peraturan tentang pemutusan hubungan kerja bagi buruh bukan Eropa) dan peraturan lain mengenai pemutusan hubungan kerja, dinyatakan dicabut sepanjang bertentangan dengan UU No.12 Tahun 1964.

Undang-undang No.12 Tahun 1964 berlaku hanya untuk perusahaan swasta, sedangkan pemutusan hubungan kerja di Perusahaan Negara dan Daerah ditegaskan dalam penjelasan pasal 12 undang-undang ini sebagai berikut :

“Adapun mengenai pemutusan hubungan kerja di perusahaan Negara dan Daerah, Pemerintah bermaksud mengadakan peraturan-peraturan tersendiri”.Dengan demikian, maka untuk perusahaan-perusahaan Negara (BUMN) dalam hal diadakan Pemutusan Hubungan Kerja masih dapat memakai pasal-pasal 1603-e – 1603-w KUHPerdata sepanjang yang tidak bertentangan dengan peraturan/ketentuan dalam UU No.12 Tahun 1964.

A. Pihak-Pihak Yang Melakukan PHK

Adapun pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas 4 (empat) cara yaitu :

- a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum
- b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh
- c. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan
- d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan.

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum berarti hubungan kerja putus dengan sendirinya dimana kedua belah pihak yaitu majikan maupun buruh hanya pasif saja karena sudah diatur asecara tegas dalam ketentuan hukum yang berlaku begi pengusaha dan pekerja. Ketentua ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 di dalam Pasal 64 dan 65. Pemutusan hubungan kerja terjadi pada :

a) Perjanjian kerja dalam waktu tertentu

Dalam pasal 1603-e ayat (1) ditentukan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum apabila waktu yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan-peraturan perusahaan atau dalam peraturan perundang-undangan telah lewat atau jika ketentuan itu tidak ada, menurut kebiasaan.

Untuk berakhirnya hubungan kerja disini tidak perlu diperhatikan tenggang pernyataan pengakhiran. Pernyataan pengakhiran diperlukan :

1. Jika hal itu telah ditetapkan secara tertulis dalam suatu perjanjian atau peraturan perusahaan.
2. Jika menurut peraturan perundang-undangan (kebiasaan), seharusnya dalam jangka waktu tertentu menyatakan bahwa hubungan kerja berakhir.

Hal ini perlu supaya nanti tidak ada perselisihan, apakah hubungan kerja sudah berakhir atau diperpanjang, dapat menghindarkan anggapan bahwa hubungan kerja ini secara diam-diam diteruskan.

Menurut Pasal 1603-f KUHPerdata kalau hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu setelah berakhirnya waktu yang ditetapkan oleh kedua belah pihak diteruskan tanpa sesuatu bantahan, maka dianggap bahwa hubungan kerja itu diperpanjang untuk jangka waktu yang sama dengan syarat-syarat yang sama, tetapi paling lama untuk jangka waktu satu tahun.

Kalau jangka waktu dari hubungan kerja yang diperpanjang itu kurang dari enam bulan, maka dianggap dibuatnya untuk waktu tidak tertentu, dan selanjutnya dengan syarat-syarat yang dahulu.

Perjanjian kerja dalam waktu tertentu yang putus demi hukum, pemutusan hubungan kerjanya tidak memerlukan izin dari P-4 dan tidak ada kewajiban untuk memberi pesangon, jasa dan ganti rugi. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 61 ayat (1)

huruf c; Perjanjian kerja berakhir dengan adanya Putusan Pengadilan atau penetapan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 61 ayat (1) huruf b ; Perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Bandingkan ketentuan di dalam KUHPPerdata tersebut dengan ketentuan di dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 didalam Pasal 64 dan 65.

b) Dengan meninggalnya buruh.

Dalam Pasal 1601-y KUHPPerdata ditentukan bahwa suatu hubungan kerja berakhir dengan meninggalnya seorang buruh, Kewajiban buruh terutama melakukan pekerjaan dimana pekerjaan oleh buruh yang bersangkutan tidak dapat diwariskan. Dengan demikian melakukan pekerjaan bagi buruh tersebut bersifat kepribadian artinya tidak dapat dipisahkan dengan buruh tersebut. Oleh karena itu dengan meninggalnya buruh, maka terjadi pemutusan hubungan kerja demi hukum dan tidak ada persoalan pesangon, jasa maupun ganti rugi melainkan mendapat penggantian kerugian menurut Undang-undang kecelakaan atau astek atau mendapat Asuransi Kematian tersebut dalam astek dan sebagainya.

Dalam hal majikan meninggal dunia, hubungan kerja tidak akan berakhir (Pasal 1603-k KUHPPerdata), dengan pengertian bahwa diantara ahli waris majikan disatu pihak dengan buruh dengan ada perjanjian kerja untuk waktu tertentu, oleh karena itu baik waris majikan maupun buruh dapat memutuskan hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran. UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 61 ayat (1) huruf a menyatakan : Perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh

Dalam pemutusan hubungan kerja oleh buruh (UU No.13 Pasal 169), disini buruh aktif dalam arti minta diputuskan hubungan kerjanya. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh dalam hal-hal sebagai berikut :

a. Dalam masa percobaan buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran (Pasal 1603 ayat 1 KUHPPerdata).

Masa percobaan tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan dan

adanya masa percobaan harus diberitahukan lebih dulu kepada calon buruh (Pasal 4 Undang-Undang No.12 Tahun 1964). Dengan demikian tanpa adanya pemberitahuan lebih dahulu adanya masa percobaan. (Surat Edaran Direktur Jenderal Urusan Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja No.362/67).

Dengan meninggalnya majikan, buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu dengan ahli waris majikan dengan adanya pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran (Pasal 1603-k KUHPerduta).

b. Pada perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja yang waktunya tidak ditentukan menurut perjanjian, peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan ataupun menurut kebiasaan (Pasal 1603-g KUHPerduta), maka buruh berhak memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang waktu pengakhiran.

Pemberitahuan tentang diakhirinya hubungan kerja atau dengan kata lain adanya pernyataan pengakhiran hanya boleh dilakukan menjelang hari berakhirnya satu bulan takwin (Pasal 1603-h KUHPerduta).

Mengenai tentang waktu pernyataan pengakhiran tertulis atau dalam peraturan perusahaan dapat ditetapkan tenggang pernyataan pengakhiran diperpanjang selama-lamanya 1 (satu) bulan apabila hubungan kerja telah berlangsung sedikit-dikitnya 2 (dua) tahun terus-menerus. (Pasal 1603-i KUHPerduta).

c. Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa memperhatikan tenggang pernyataan pengakhiran dan tanpa persetujuan majikan, maka pemutusan hubungan kerja yang demikian ini bersifat melawan hukum, kecuali apabila :

1. Membayar ganti rugi, atau
2. Adanya alasan mendesak dari buruh

Adapun alasan mendesak bagi buruh terdapat dalam Pasal 1603-p KUHPerduta yaitu :

1. Jika Majikan menganiaya, menghina secara kasar atau dengan sangat mengancam bunuh, anggota keluarga atau anggota keluarga atau anggota rumah tangga buruh, atau membiarkan perbuatan-perbuatan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau buruh bawahan majikan.
2. Jika majikan membujuk atau mencoba membujuk buruh,

anggota keluarga atau anggota rumah tangga buruh, untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang dan kesusilaan atau jika ia membiarkan anggota rumah tangga atau orang bawahannya melakukan pembujukan atau percobaan pembujukan demikian.

3. Jika majikan tidak membayar upah pada waktu yang ditetapkan.
4. Jika majikan dimana makan dan pemondokan perjanjian, tidak memenuhi secara layak.
5. Jika majikan memberikan cukup pekerjaan kepada buruh yang upahnya ditetapkan tergantung pada hasil pekerjaan yang dilakukan.
6. Jika majikan tidak memberi atau tidak cukup memberikan bantuan yang diperjanjikan kepada buruh dalam hal mana upahnya ditetapkan tergantung pada hasil pekerjaan yang dilakukannya.
7. Jika majikan dengan cara lain melalaikan kewajiban-kewajiban yang ditetapkan pada perjanjian kerja.
8. Jika majikan memerintahkan buruh melakukan pekerjaan di perusahaan majikan lain walaupun buruh menolak pekerjaan itu, sedangkan pekerjaan itu timbul dari hubungan kerja.
9. Jika berlangsungnya hubungan kerja itu dapat membahayakan jiwa, kesehatan atau nama baiknya, sedangkan itu tidak tercantum pada saat mengadakan perjanjian kerja.
10. Jika buruh karena sakit atau sebab-sebab lain, tidak karena perbuatannya sendiri, menjadi tidak dapat melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan

Hubungan kerja yang diputuskan oleh majikan/pengusaha, terutama berdasarkan alasan-alasan bahwa pihak buruh sudah melanggar hukum atau merugikan perusahaan (Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.362/1967 jo Pasal 1603 KUHPerduta berdasarkan alasan yang penting.

Dalam Pasal 1 Undang-Undang No.12 Tahun 1964 (UU tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta), secara jelas menyatakan bahwa “Penguasa harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja” (Pasal 151 UU No.13 Tahun 2003).

Pendapat umum menghendaki supaya pemutusan hubungan

kerja oleh majikan memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat itu adalah misalnya tenggang waktu pernyataan pengakhiran (*opzeggingstermijn, periods of notice*), dasar-dasar untuk memilih buruh manakah yang akan diberhentikan atau dihemat atau cara-cara mendapatkan pertimbangan atau perundingan sebelum pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan.

Dalam pemutusan hubungan kerja oleh majikan menyangkut hal-hal sebagai berikut:

- a. Sanksi terhadap pemberhentian tak beralasan ;
- b. Uang Pesangon ;
- c. Pengurangan Buruh.

a. Sanksi terhadap pemberhentian tak beralasan

Secara umum adanya azas bahwa seorang buruh yang merasa bahwa pemberhentiannya dilakukan dengan melanggar peraturan itu, mempunyai hak agar perkaranya dibawa ke muka Pengadilan dan diselidiki oleh badan kerja sama atau jika perlu oleh pihak ketiga yang tidak memihak dengan kekuasaan memberi putusan mengikat.

Penyerahan perkara kepada pihak ketiga sering kali didahului dengan usaha untuk mencapai persetujuan atau penyelesaian secara damai melalui kontak langsung dan perundingan menurut prosedur pengaduan yang sedikit banyak teratur, yang dimulai di perusahaan itu sendiri dan badan yang tak memihak hanya turun tangan bila usaha mendamaikan itu tidak berhasil.

Disejumlah negara, badan yang berwenang untuk memberi putusan terakhir dalam soal pemberhentian yang tak beralasan, adalah pengadilan biasa, misalnya di Republik Persatuan Arab, Kuba, Libia, Nederland, Norwegia, Turki dan di negara-negara lain. Pengadilan biasa dapat turun tangan jika usaha penyelesaian oleh Komite perdamaian di tingkat perusahaan tidak berhasil.

Beberapa negara lainnya lagi dengan perundang-undangan mengadakan bagian peradilan yang khusus seperti pengadilan perburuhan, misalnya Brasilia, Republik Federasi Jerman atau pegawai pendamai, misalnya Australia atau dewan pendamai dan arbitrase, seperti di Indonesia, Meksiko atau *conseil de prud'hommes* sebagai tingkat pertama dari pengadilan umum, misalnya Belgia, Republik Malgasi.

Mengenai persoalan siapakah yang boleh mengajukan

tuntutan diadakannya tindakan pembatalan, peraturan nasional memuat dua kemungkinan. Di sebagian besar negara-negara adalah buruh sendiri, biasanya dibantu oleh serikat buruh, yang boleh mengadu kepada yang berwenang, dan di negara-negara lain seperti di Austria dan Swedia adalah hanya serikat buruh atau dewan buruh yang boleh melakukannya.

Dalam ganti rugi akibat pemberhentian yang tidak beralasan ini, yang berbeda dari dua macam pembayaran uang lainnya yang kadang-kadang harus diberhentikan, yaitu ganti rugi sebagai pengganti tenggang waktu pernyataan pengakhiran dan pesangon atau uang jasa yang merupakan hak buruh karena bekerja di suatu perusahaan untuk suatu waktu tertentu.

Di Prancis, ganti rugi karena pemberhentian yang melampaui kekuasaan, harus dibayarkan kepada buruh yang bersangkutan sebagai tambahan pada pesangon yang mungkin diatur dalam beberapa perjanjian perburuhan.

Di Italia, ganti rugi karena pemberhentian yang tidak beralasan harus dibayarkan lepas dari “ganti rugi karena lamanya masa kerja” (*Seniority Indemnity*) yang secara umum diatur dalam undang-undang. Sedangkan di Amerika Latin, pembayaran penghentian yang dimuat dalam perundang-undangan, terdiri dari ganti rugi karena pemberhentian yang tidak beralasan dan juga dari pesangon karena lamanya bekerja (*Long Service Grant*) atau sokongan perpisahan.

Di Indonesia, pada umumnya tiap pemberhentian memerlukan ijin dari pihak yang berwenang, pada dasarnya tidak ada pemberhentian yang tak beralasan. Karena itu menurut perundang-undangan kita tidak ada ganti rugi karena pemberhentian yang tak beralasan atau ganti rugi karena tidak mengidahkan tenggang waktu pernyataan pengakhiran. Kita hanya kenal uang pesangon.

b. Uang Pesangon

Perundang-undangan dan praktek di banyak negara, menghendaki agar majikan membayar pula uang pesangon (tunjangan pemberhentian, *severance allowance*) kepada buruh yang diperhentikan.

Menurut UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2), besarnya uang pesangon sebagai berikut :

1. Masa kerja sampai 1 tahun = 1 bulan upah ;
2. Masa kerja sampai 2 tahun = 2 bulan upah ;

3. Masa kerja sampai 3 tahun = 3 bulan upah ;
4. Masa kerja sampai 4 tahun = 4 bulan upah ;
5. Sampai dengan Masa kerja 8 tahun atau lebih = 9 bulan upah
Selain uang pesangon dapat lagi diberikan uang jasa sebagai berikut :
1. Masa kerja 5 sampai 10 tahun = 1 bulan upah ;
2. Masa kerja 15 sampai 20 tahun = 2 bulan upah ;
3. Masa kerja 21 sampai 25 tahun = 3 bulan upah ;
4. Masa kerja lebih dari 25 tahun = 5 bulan upah.

Dengan berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian maka mempermudah akan pemberian uang pesangon dan uang jasa berdasarkan masa kerja menjadi agak berbeda.

c. Pengurangan Buruh

Alasan untuk mengurangi buruh yang bersangkutan dengan jalannya perusahaan, biasanya bersifat ekonomis, teknis atau organisatoris.

Pengurangan buruh dapat diakibatkan karena faktor dari luar perusahaan seperti modernisasi, atau otomatisasi, mekanisasi dan rasionalisasi, perubahan hasil produksi atau perubahan dalam cara produksi dan dalam keahlian yang diperlukan, penutup bagian-bagian.

Dalam pengurangan buruh, instansi yang berwenang harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Organisasi buruh supaya diajak berunding, khususnya mengenai :
2. Jumlah pengurangan ;
3. Pengurangan kerja lembur ;
4. Perundingan harus dilakukan dalam waktu yang layak sebelum pemutusan hubungan kerja ;
5. Pemilihan siapa harus diperhatikan terlebih dahulu.
6. Pemberhentian supaya menurut suatu ukuran (Kriteria) tertentu, diperhatikan baik kepentingan perusahaan maupun kepentingan buruh.

Dalam ukuran tersebut supaya diperhatikan :

1. Kelancaran pekerjaan di perusahaan ;
2. Keahlian, Kemampuan, Kecakapan buruh masing-masing ;
3. Lamanya masa kerja ;
4. Umur buruh ;

5. Keadaan keluarga buruh
6. Dalam perusahaan memerlukan buruh lagi, supaya diberi prioritas kepada buruh yang hubungan kerjanya diputuskan karena pengurangan tenaga kerja.

Ketentuan-ketentuan diatas berlaku bagi buruh di perusahaan swasta, juga berlaku bagi buruh di Perusahaan Negara (PN).

4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

PHK dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri secara tertulis dalam bentuk gugatan, berdasarkan alasan yang diatur didalam UU, ditempat kediaman pekerja/buruh bekerja.(Pasal 81 UU No, 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

B. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal

Pemutusan hubungan kerja secara massal ini merupakan inisiatif dari majikan (*owner*), nilai upayanya untuk memberhentikan sejumlah buruhnya, yang melebihi dari sepuluh orang secara sekaligus, ada beberapa hal yang mempengaruhi dan mendesaknya, antara lain :

1. Terdapatnya sejumlah buruh yang secara berkelompok menunjukkan perbuatan-perbuatan tertentu, yang dipandang pengusaha dapat merusak ketenangan kerja para buruh lainnya dan melakukan penentangan terhadap perintah-perintah kerja;
2. Terjadinya perubahan metode kerja dalam perusahaan dan demi penghematan-penghematan sebagian jumlah buruhnya harus diberhentikan ;
3. Sebagai dampak dari resesi ekonomi, kelesuan pemasaran produk, atau sangat sulitnya diperoleh bahan baku bagi pelaksanaan produksi di perusahaan tersebut, kesemua ini menyebabkan pengusaha mengambil kebijaksanaan untuk mengurangi produksi, sehingga sejumlah buruh terpaksa pula harus diberhentikan.

Menurut Pasal 2 UU No.12 Tahun 1964, pihak pengusaha harus menjelaskan terlebih dahulu tentang maksud PHK-nya dengan maksud untuk menyadarkan buruh tersebut, akan tetapi kalau buruh yang bersangkutan adalah Anggota Serikat Buruh dan apabila langkah-langkah ini pun tidak membawa hasil maka jalan terakhir PHK hanya dapat dilaksanakan oleh

pengusaha setelah pengusaha tersebut memperoleh izin dari P4-D (PHK Perseorangan) atau dari P4-P (PHK secara massal), Vide Pasal 3 ayat (1) UU No.12 Tahun 1964. Sekarang dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. UU No. 4 Tahun 2004 tentang PPHI, ijin dari Pengadilan Hubungan Industrial.

Bagi buruh yang masih berstatus buruh dalam masa percobaan, pemutusan hubungan kerja pada mereka tidak memerlukan perizinan tersebut (Vide Pasal 4 UU No.12 Tahun 1964).

Pengusaha dalam mempekerjakan buruh dalam masa percobaan (lazimnya 3 bulan) hendaklah secara tegas dan jelas menyatakan secara tertulis kepada mereka, tanpa adanya ketegasan/kejelasan ini, maka dalam PHK terhadap mereka (ssehubungan hal-hal tertentu/tidak memenuhi persyaratan dan kemampuan kerja yang diharapkan perusahaan), pengusaha diharuskan memperoleh izin terlebih dahulu (Vide diktum 7 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.362/1967, 8 Februari 1967).

Pemberian izin ataupun penolakannya akan dipertimbangkan dengan matang dan seadil-adilnya dalam persidangan P4-D bagi perseorangan, sedang bagi PHK secara massal setelah melalui persidangan P4-P di Jakarta. Oleh karena itulah pihak pengusaha harus menyiapkan keterangan-keterangan yang benar dan dokumen-dokumen yang dapat memperkuat permintaan perizinan, serta keterangan-keterangan atau bukti-bukti bahwa pengusaha memang sebelumnya telah melakukan berbagai daya upaya dan perundingan, baik langsung dengan buruhnya ataupun dengan organisasi buruh.

C. Persidangan P4-D Dan P4-P

Permintaan Izin PHK beserta alasan-alasan yang menjadi dasarnya, harus diajukan secara tertulis kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) yang wilayah kekuasaannya meliputi tempat kedudukan pengusaha bagi tiap PHK perseorangan, sedangkan bagi PHK besar-besaran harus ditunjukkan ke P4-Pusat, (vide Pasal 5 ayat (1) UU No.12 Tahun 1964).

Menurut diktum 9 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.362/1967, dengan tidak mengurangi hak pengusaha untuk mengajukan permintaan izin itu ke P4-D atau P4-P, sebaliknya pula pengusaha memberitahukan niatnya untuk melakukan

PHK itu kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. Karena menurut diktum 10 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja itu, bilamana diperlukan P4-D atau P4-P dapat memberikan kuasa kepada pihak Kandep atau Kanwil Departemen Tenaga Kerja setempat untuk secara khusus menguatkan penyelidikan atas nama kedua instansi tersebut.

P4-D dan P4-P dalam tempo yang sesingkat-singkatnya setelah ada permintaan PHK, membawa persoalannya ke sidang P4-D atau P4-P untuk segera mendapat penanganan untuk penyelesaiannya (vide Pasal 6 UU No.12 Tahun 1964, Diktum 11 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.362/1967) :

1. Penyelesaiannya harus secara damai dengan jalan perundingan (Pasal 2 ayat (1) UU No.22 Tahun 1957) :
2. Dengan ketentuan salah satu pihak yang kurang puas atas keputusan P4-D dapat mengajukan banding ke P4-P dalam batas waktu 14 hari setelah keputusan itu diberikan (vide pasal 11 UU No.22 Tahun 1957).

Dalam menyelesaikan persoalan mengenai PHK, kebijaksanaan yang harus dipakai yaitu sebagai berikut :

1. Memperhatikan keadaan persoalan dan perkembangan lapangan kerja serta kepentingan buruh dengan kepentingan perusahaan (pasal 7 ayat (1) No.12 Tahun 1964) :
2. Umumnya permintaan izin untuk mengadakan PHK hanya dapat diberikan oleh karena buruh telah melanggar hukum atau merugikan perusahaan (Diktum 12-a SE MenNaker No.362/1967) :
3. Dalam mengadakan penilaian tentang melanggar hukum atau merugikan perusahaan diambil dasar ketentuan-ketentuan sebagai berikut :
 - 1) Kesalahan Besar ;
 - 2) Kesalahan Sedang ;
 - 3) Kesalah-Kesalahan Kecil.

Atas Dasar kesalahan besar tanpa diberikan uang pesangon, PHK atas dasar kesalahan sedang dan kecil harus disertai pemberian uang pesangon (Diktum 12-b1 dan b2 S.E. MenNaker No.362/1967).Pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya dengan memperhatikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.19 Tahun 1964.

Bahwa selama perizinan belum diperoleh mengenai hal PHK ini atau selama keputusan banding sehubungan dengan adanya permintaan ulang pemeriksaan oleh P4-P atas keputusan P4-P

belum diperoleh, maka baik pengusaha, maupun buruh yang bersangkutan, tetap harus memenuhi segala kewajibannya (vide pasal 11 UU No.12 Tahun 1964).

Pengusaha dalam PHK terhadap buruhnya, hendaknya benar-benar mentaati ketentuan hukum dan perundang-undangan serta peraturan pelaksanaannya yang berlaku, sebab pengabaian terhadapnya, atau melalaikan ketentuan hukum dan perundang-undangan, walaupun misalnya pelaksanaan PHK di perusahaan itu telah selalu dilaksanakan dengan mengabaikan perizinan itu, apabila suatu waktu ada diantara buruh yang terkena itu melalui gugatan, tentunya karena pihak pengusaha dalam hal ini yang salah, maka pengusaha akan terkena sanksi “harus membayar terus upah buruh yang akan terkena PHK”. Karena menurut pasal 10 UU No.12 Tahun 1964 ;

Pemutusan hubungan kerja tanpa izin seperti tersebut pada pasal 3 (pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh izin P4-D,dll) dengan sendirinya pemutusan hubungan kerja itu adalah batal karena hukum”.

Dalam pemutusan hubungan kerja yang tidak perlu dimintakan perizinan, yaitu :

1. Dalam hubungan kerja dalam masa percobaan ;
2. PHK atas permintaan buruh itu sendiri (secara murni atau secara sukarela) karena alasan-alasan yang masuk akal ;
3. PHK itu dilakukan karena hubungan kerja putus karena hukum ;
4. PHK karena buruh mendapat pensiun (kalau di perusahaannya ada ketentuan tentang pemensiunan buruh).

Terhadap penolakan pemberian izin oleh P4-D atau pemberian izin dengan syarat bahwa pengusaha wajib memberikan kepada buruh yang di PHK-kan uang pesangon, uang jasa dan ganti rugi lainnya, vide peraturan Menteri Tenaga Kerja No.9/1964, dalam waktu 14 hari setelah keputusan diterima oleh pengusaha dan juga buruh/organisasi buruh yang bersangkutan, salah satu pihak yang merasa kurang puas ataupun kedua belah pihaknya, dapat meminta banding kepada P4-D, maka untuk banding dalam hal inipun harus disertakan pada Surat Pengajuan Bandingnya, antara lain ;

1. Surat Keputusan lengkap dari P4-D ;
2. Surat-surat pihak pengusaha ;
3. Surat-surat pihak buruh /Organisasi buruh ;

4. Surat-surat lainnya yang diperlukan ;
5. Materai secukupnya.

Bila P4-Pusat yang menangani masalah yang dinaikkan bandingkan ini, telah mengeluarkan suatu keputusan, maka untuk pelaksanaannya dapat dimintakan bantuan eksekusi pada Pengadilan Negeri untuk dijalankan sebagaimana keputusan dalam perkara perdata.

Bahwa Terhadap Keputusan P4-Pusat yang dimintakan bantuan pihak Pengadilan Negeri untuk eksekusinya, pihak Pengadilan Negeri Jakarta hanyalah menjalankan apa yang menjadi diktum SK P4-P tersebut dan tidak mempunyai wewenang untuk membatalkannya (vide keputusan Pengadilan Negeri Pusat Jakarta No.410/70 G 16-6-1971).

Bila salah satu pihak ada yang tidak puas terhadap Keputusan P4-P tersebut, pihak tersebut kemudian bermaksud mengkasasinya kepada Mahkamah Agung. Dengan sendirinya maksud tersebut tidak akan kesampaian, dikarenakan pihak MA tidak akan menerimanya (Keputusan MA No.37/Sip/52, 9-6-1952). Keputusan P4-P itu merupakan keputusan yang tertinggi yang hanya dapat dibatalkan, ditunda pelaksanaannya oleh Menteri Tenaga Kerja. Dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja tidak dapat memerintahkan pemeriksaan ulang atas Keputusan dari P4-Pusat (vide 17 UU No.12 Tahun 1957).

BAB XII

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN

Perselisihan perburuhan menurut perumusan Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sendiri adalah bertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh brrhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan.

Perselisihan hak timbul karena salah satu pihak pafa perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu atau peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum

Mengenai perselisihan hak “Reglement op de Rechterlijke Organidstire en het Beleid der Justitie in Indonesia” (RO stbl 1847 No. 23) menetapkan pada pasal 116 g bahwa penagihan mengenai perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan dengan tidak melihat jumlahnya uang dan tidak melihat golongan warganegara dari pihak-pihak yang bersangkutan, pada tingkat pertama diadili oleh hakim residen (residentie rechter). Dengan dihapuskannya hakim residensi itu (Undang-undang Darurat No. 1 Tahun 1951, LN 1951 No. 9), sekarang soal perselisihan

hak masuk wewenang Pengadilan Negeri.

Dengan tidak mengubah ketentuan itu, undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, mengenai perselisihan hak tersebut, memberi wewenang kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan untuk menyelesaikannya. "Tidak adanya persesuaian pajam mengenai hubungan kerja" adalah tidak lain dari pada perselisihan hak. Dengan demikian maka mengenai perselisihan hak di bidang perburuhan ada dua badan atau instansi yang berwenang menyelesaikannya, yaitu Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Tetapi dalam pada itu ada dua perbedaan yang pokok, yaitu:

1. Yang dapat menuntut di muka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanyalah majikan dan organisasi buruh, tidak juga buruh perseorangan, sedang di muka Pengadilan Negeri buruh perseorangan dapat mengajukan tuntutan;
2. Sanksi putusan Pengadilan Negeri adalah semata-mata sanksi perdata, sedang pihak yang tidak tunduk pada putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dapat pula dikenakan pidana kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 10.000,- (sepuluh ribu rupiah)

Perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan kepada P-4, tidak kepada Pengadilan Negeri. Perselisihan Perburuhan dapat diselesaikan secara damai oleh mereka yang berselisih sendiri atau dengan bantuan pihak ketiga yang diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

A. UPAYA PERDAMAIAN

Pemerintah mengharapkan bahwa setiap perselisihan yang timbul dalam perusahaan, dapat diselesaikan secara langsung, dengan baik dan tertib, saling harga menghargai antara pihak buruh dengan pihak majikan, dengan demikian kerjasama yang baik dalam usaha-usaha produksi dapat menunjang pemenuhan kebutuhan-krbutuhan masyarakat, secara meningkat.

Pasal 2 UU No. 22 Tahun 1957, menyatakan bahwa:

1. Bilamana terjadi perselisihan perburuhan maka Serikat Buruh dan Majikan mencari penyelesaian perselisihan secara damai dengan jalan perundingan.

2. Persetujuan yang tercapai karena perundingan itu dapat disusun menjadi perjanjian peruburuhan menurut ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Undang-undang Perjanjian Perburuhan.

B. P4-D (PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH)

Menurut pasal 4 ayau 2 UU No. 22 Tahn 1957 bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantara olehnya maka hal demikian oleh pegawai, segera diserahkan kepada Panitia Daerah, yang didirikan oleh Departemen Tenaga Kerja di daerah-daerah (Pasal 5 ayat 1).

Panitia ini susunan keanggotaannya terdiri dari seorang Wakil Departemen Tenaga Kerja (ketua merangkap anggota), seorang wakil Departemen Perekonomian (anggota), seorang wakil Departemen Keuangan (anggota), seorang wakil Departemen Pertanian (Anggota) dan seorang wakil Departemen perhubungan (anggota). Menurut pasal 5 ayat 3 ketua dan anggota serta para anggota diangkat dan diberhentikan oleh Menteri/Departemen Tenaga Kerja. Pihak buruh diwakili oleh 5 orang dan pihak majikan juga oleh 5 orang.

Pihak buruh yang bermaksud mengadakan tindakan harus terlebih dahulu memberitahukan dengan surat kepada pihak majikan dan kepada ketua panitia daerah. Dalam surat harus diterangkan bahwa telah benar-benar diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dengan majikan yang diperantarai oleh Pegawai, atau bahwa benar-benar permintaan berunding telah ditolak oleh pihak majikan, atau telah dua kali dalam dua minggu tidak berhasil menagajak pihak majikan untuk berunding mengenai hal-hal yang menjadi perselisihan (pasal 6 ayat 1). Dan ketua Panitia Daerah memberitahukan kepada masing-masing pihak tentang akan diadakan tindakan, yang selanjutnya melakukan pemanggilan masing-masing pihak untuk melangsungkan sidang pendahuluan.

Penyerahan usaha-usaha penyelesaian perselisihan ini kepada Panitia Penyelesaian Daerah dinyatakan dengan surat perjanjianantara kedua belah pihak di hadapan P-4 D. Dalam surat perjanjian ini dijelaskan tentang:

1. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan yang dimintakan penyelesaiannya;

2. Nama-nama pengurus atau wakil-wakil buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka;
3. Siapa yang ditunjuk sebagai Juru Pemisah atau Dewan Pemisah serta domisilinya;
4. Kedua belah pihak akan tunduk kepada keputusan yang diambil oleh Juru Pemisah/Pendamai.

Panitia daerah segera mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih dan mengusahakan serta memimpin perundingan-perundingan antara pihak-pihak yang berselisih ke arah mencapai penyelesaian secara damai (Pasal 7 ayat 2). Persetujuan yang tercapai karena perundingan-perundingan ini mempunyai kekuatan hukum sehingga perjanjian perburuhan (Pasal 7 ayat 3).

Dalam usahanya untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan, Panitia Daerah mempergunakan segala daya upaya dan menimbang sesuatu dengan mengingat hukum perjanjian-perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara. Panitia Daerah berhak memberikan keputusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih, supaya mereka menerima suatu penyelesaian yang tertentu dan Panitia Daerah berhak memberikan putusan yang bersifat mengikat, bilamana suatu putusan yang berupa anjuran (Pasal 8 ayat 1,2 dan 3).

Menurut pasal 9 UU No.22 Tahun 1957 tentang keputusan Panitia Daerah harus memuat:

1. Nama Serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka;
2. Ikhtisar dari segala tuntutan, balasan-balasan serta penjelasan-penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak;
3. Pertimbangan-pertimbangan yang menjadi dasar putusan tersebut;
4. Pokok putusan, yang juga membuat pernyataan apakah putusan bersifat anjuran atau mengikat.

Tentang putusan yang mengikat diatur dalam pasal 10 UU No. 22 Tahun 1957, yang antara lain berbunyi:

1. Putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat dapat mulai dilakukan bila terhadapnya dalam 14 hari setelah putusan itu diambil, tidak dimintakan pemeriksaan ulangan pada Panitia Pusat;
2. Jika perlu untuk melaksanakan suatu putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat, maka oleh pihak yang

bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak, terhadap siapa putusan itu akan dijalankan, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan;

3. Sesudah dinyatakan dapat dijalankan demikian oleh Pengadilan Negeri, maka putusan itu dilaksanakan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan suatu putusan perdata.

Barang siapa tidak tunduk kepada putusan yang bersifat mengikat itu diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 10.000,- (sepuluh ribu rupiah).

Terhadap putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat itu dalam waktu 14 hari setelah putusan diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat minta pemeriksaan ulang kepada Panitia Pusat, kecuali bila menurut pendapat Panitia Pusat putusan itu mengenai soal yang khusus bersifat lokal.

C. P4-P (PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN PUSAT)

Menurut Panitia Pusat sendiri adalah soal yang khusus bersifat lokal ialah yang tidak mengenai sebagai berikut:

1. Soal yang meliputi lebih dari satu wilayah Panitia Daerah;
2. Perselisihan mengenai perjanjian perburuhan atau upah di perusahaan perkebunan, pelabuhan, minyak tanah, timah, rokok, beras, pelayaran, pengangkutan udara dan ril;
3. Perselisihan mengenai pembentukan/perubahan peraturan pensiun/jaminan hari tua dan jaminan sakit;
4. Semua putusan Panitia Daerah yang bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang berlaku.

Selain menerima permintaan pemeriksaan ulang, Panitia Pusat dapat pula menarik perselisihan perburuhan dari tangan pegawai atau Panitia Daerah untuk diselesaikan bila perselisihan itu menurut pendapatnya dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum.

Bahkan dalam praktek Panitia Pusat seringkali menarik putusan Panitia Daerah yang berupa anjuran yang oleh salah satu pihak ditolak atau salah satu pihak tidak menyatakan pendiriannya menerima atau menolak anjuran itu.

Dalam mengambil putusan, Panitia Pusat menimbang sesuatu dengan mengingat hukum. Perjanjian yang ada, kebiasaan,

keadilan dan kepentingan negara. Semua putusan Panitia Pusat bersifat mengikat.

Untuk melaksanakan putusan Panitia Pusat, oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan kepada Pengadilan Negeri di Jakarta supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan. Kemudian putusan itu dilaksanakan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan putusan perdata. Barang siapa tidak tunduk pada putusan Panitia Pusat itu diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 10.000,- (sepuluh ribu rupiah).

Dalam waktu 14 hari setelah putusan itu diambil, Menteri Perburuhan dapat membatalkannya atau menunda pelaksanaannya, jika demikian itu dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum dan melindungi kepentingan negara. Dalam surat keputusan pembatalan atau penundaan itu diatur akibat-akibat pembatalan atau penundaan tersebut.

Sehubungan dengan putusan P-4 (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) dapat dimintakan fiat eksekusi (pernyataan dapat dijalankan) oleh pihak yang bersangkutan maka perlu diperhatikan akan Surat Edaran Mahkamah Agung No.1 tahun 1980 yang memberi penjelasan serta petunjuk perihal fiat eksekusi dan kewenangan (kompetensi) P-4 dalam penyelesaian perselisihan perburuhan.

D. KEBIJAKSANAAN MENTERI TENAGA KERJA

Dalam hal-hal yang tertentu Menteri Tenaga Kerja dapat membatalkan pelaksanaan putusan yang ditetapkan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P-4 P).

Dalam menggunakan hak vetonya itu, beberapa persyaratan harus dipenuhi, yaitu:

1. Pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan P4 Pusat itu adalah sehubungan dengan pemeliharaan ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara (pasal 17 ayat 1);
2. Pembatalan atau penundaan pelaksanaan harus didahului oleh perundingan dengan para Menteri yang kementeriannya mempunyai wakil dalam P4 Pusat (pasal 17 ayat 2).

Dalam surat keputusan pembatalan atau penundaan suatu putusan Panitia Pusat, diatur pula akibat-akibat dari pembatalan atau penundaan itu. Di mana perlu keputusan yang mengatur akibat-akibat pembatalan atau penundaan dapat dilaksanakan sebagai Putusan Panitia Pusat.

E. PENGADILAN NEGERI

Kedudukan Pengadilan Negeri dalam hubungan dengan perselisihan perburuhan ini adalah bersifat pasif dan hanya semata-mata untuk membantu memberikan ketegasan terhadap keputusan P-4 Pusat dan juga keputusan Menteri Tenaga Kerja. Keputusan yang bersifat mengikat itu dapat dinyatakan berlaku sebagai dituntut dalam Hukum Perdata, setelah pihak-pihak yang bersangkutan memajukan permohonan untuk dilaksana keputusan P4D/P4P (executoir Verklaring), dan selanjutnya barang siapa yang tidak tunduk kepada keputusan P-4 Daerah, Keputusan P-4 Pusat ataupun Keputusan Menteri Tenaga Kerja yang telah dinyatakan dapat dijalankan, dapat pula dituntut secara hukum pidana.

Setelah berlakunya UU No. 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) maka yang mengadili sengketa perburuhan adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang berada di Pengadilan Negeri. Kewenangan PHI adalah mempunyai kompetensi untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja di dalam satu perusahaan.

F. PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.2 TAHUN 2004

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- Hubungan Industrial yang harmoni, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal.
- Perselisihan atau pertentangan yang terjadi dalam hubungan kerja disuatu perusahaan berpotensi dari timbulnya pendapat antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berawal karena telah terjadi suatu peristiwa hukum (kasus).

Perselisihan yang diatur memuat ketentuan Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) ada 4 jenis yaitu :

1. Perselisihan Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi sebagai

akibat adanya pekerja dituduh dengan alasan melakukan tindak pidana oleh pimpinan perusahaan. Ada dasar hukum ketenagakerjaan dapat digunakan oleh pengusaha untuk melakukan PHK.

Sebelum pimpinan perusahaan menjatuhkan sanksi PHK terhadap pekerja dengan tuduhan melakukan suatu tindak pidana sebagaimana ketentuan Pasal 158 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaanjo. Putusan Mahkamah Konstitusi tentang pelaksanaan PHK dengan menggunakan Pasal 158 dimaksud. Dalam putusan Mahkamah Konstitusi tahun 2013 tersebut pada pokoknya menyatakan bila Pengusaha hendak melakukan PHK dengan tuduhan pekerja melakukan tindak pidana maka harus dibuktikan adanya putusan perkara pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap bahwa pekerja atau buruh terbukti melakukan tindak pidana.

Upaya prosedur yang harus dilakukan adalah: Pertama. Penyelesaian Melalui Bipartit. Upaya Penyelesaian Melalui Bipartit merupakan hal yang wajib dilakukan. Bipartit adalah Forum Komunikasi/Konsultasi mengenai hak-hak yang berkaitan dengan Hubungan Industrial disuatu perusahaan. Anggota terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja atau unsur pekerja (Pasal 1 Butir 18). Bila terjadi kesepakatan dibuat Perjanjian bersama antara pekerja atau Serikat Pekerja dengan Pengusaha. Bila tidak terjadi kesepakatan di Bipartit harus dibuat harus dibuat risalah untuk dilanjtkna pada penyelesaian di Disnaker melalui mediasi. Pada penyelesaian di Dinas Tenaga Kerja disnaker membuat anjuran kepada para pihak yang berselisih. Pada tingkat mediasi dapat terjadi kesepakatan maka wajib dibuat berita acara tentang anjuran para pihak untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan. Bagi pihak yang tidak menerima anjuran maka dapat mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial di tempat tinggal (domicili) Penggugat mengajukan gugatan.

BAB XIII

JAMSOSTEK (JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA)

Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan jadi menjamin kepastian pendapatan (*income insecurity*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial, ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara. Indonesia dan Negara berkembang lainnya, mengembangkan jaminan sosial berdasarkan, funded sosial security, yaitu jaminan sosial yang di danai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja/buruh di sektor formal.¹⁰⁸

Dasar pemberian ganti rugi akibat salah satu pihak melakukan wanprestasi atau pelalaian terhadap ketentuan yang telah disepakatinya dan terwujud dalam perjanjian maka menurut:

¹⁰⁸ Djumialdji, *Perjanjian Kerja* edisi revisi. (Jakarta : Sinar grafika, 2006). Hal 14

1. Pasal 1267 KUHP Perdata

“Pihak terhadap siapa perikatan tidak dipenuhi dapat memilih apakah ia, jika hal itu masih dapat dilakukan, akan memaksa pihak yang lain untuk memenuhi persetujuan atautkah ia akan menuntut pembatalan perjanjian, disertai penggantian biaya dan kerugian”.

2. Pasal 1365 KUH Perdata

“Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu,, mengganti kerugian tersebut”.

Kalau kedua pasal hukum perdata itu kita kaitkan dengan Perjanjian Kerja, maka kalau:

1. Pihak pengusaha tidak menepati ketentuan tentang pengupahan atau tidak memberikan pekerjaan kepada buruh sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakatinya, buruh dapat menuntut ganti kerugian kepada pihak pengusaha;
2. Pihak buruh melalaikan ketentuan-ketentuan kerja dan atau tidak mau dikerjakan oleh pengusaha pada bidang pekerjaan yang telah disepakatinya, sehingga akibat perbuatannya menimbulkan kerugian pada proses produksi yang tengah dilangsungkan, pengusaha dapat menuntut ganti rugi; (vide 1601-w KHU perdata).

Dalam hubungan kerja, salah satu pihak dianggap merugikan pihak yang lain yang disebabkan tidak ditepatinya ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja, dan ganti kerugian itu tidak boleh ditentukan salah satu pihak dengan sewenang-wenang atau kehendak hatinya, melainkan harus berdasar keadilan dan rasa kemanusiaan.

Pengusaha dalam membuka usahanya, telah memiliki Surat Izin Usaha dan Surat Izin Tempat Usaha dari Pemerintah Daerah setempat, wajib mentaati:

1. Ketentuan-ketentuan hukum dan perundang-undangan serta peraturan-peraturan pelaksanaannya, yang berlaku yang dikeluarkan oleh Pemerintah di tingkat Pusat, yang merupakan peraturan-peraturan ujmu yang harus ditaati oleh setiap pengusaha yang usahanya sejenis;
2. Ketentuan-ketentuan khusus yang diberikan Pemerintah di tingkat Daerah bagi perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 1602-W KUH Perdata menyatakan sebagai berikut:

“Jika sebagai akibat dari tidak dipenuhinya kewajiban itu oleh pengusaha, buruh dalam melakukan pekerjaannya mendapat

luka sedemikian rupa, sehingga ia meninggal dunia karenanya, pengusaha wajib memberi ganti rugi kepada istri atau suami buruh yang ditinggalkan, anak atau orang tua buruh yang meninggal, yang nafkahnya didapat dari pekerjaan buruh tersebut”.

A. KETENTUAN UMUM DALAM UU KECELAKAAN

Pemerintah telah memperlakukan UU Kecelakaan NO. 33 Tahun 1947 PP No. 2 Tahun 1948 tentang Pengaturan Kecelakaan PP No. 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja, dan beberapa ketentuan hukum lainnya.

Kriteria yang dipergunakan dalam kecelakaan yang berhubungan dengan kecelakaan adalah sebagai berikut :

1. Buruh yang jatuh sakit sewaktu menjalankan kerja dipandang sebagai terjadinya kecelakaan kerja;
2. Penyakit yang timbul akibat karena hubungan kerja, dipandang sebagai kecelakaan pada pekerjaan;
3. Buruh yang menderita luka dan cacat badan, dipandang sebagai kecelakaan kerja;
4. Buruh yang meninggal sewaktu melaksanakan tugas pekerjaan, dipandang sebagai kecelakaan kerja;
1. Perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan dan atau memberikan ganti kerugian sehubungan dengan terjadinya kecelakaan kerja dalam pelaksanaan hubungan kerja, ialah perusahaan-perusahaan sebagai berikut: (vide pasal 2 UU No. 33 Tahun 1947):
2. Dimana dalam perusahaan itu didayagunakan satu atau beberapa tenaga mesin;
3. Dimana dalam perusahaan itu dipergunakan gas yang telah dicairkan, dikempa atau yang cair karena tekanan;
4. Dimana dalam perusahaan itu dipergunakan zat padat, zat cair ataupun gas yang amat tinggi panasnya atau mudah terbakar atau menggigit, mudah meletus, mengandung racun, menimbulkan penyakit atau dengan cara lain berbahaya atau dapat mengganggu/merusak kesehatan para tenaga kerja yang menanganinya;
5. Dimana dalam perusahaan itu dibangkitkan, diubah, dibagi-bagikan, dialirkan atau dikumpulkan tenaga listrik;
6. Dimana perusahaan itu bidang usahanya melakukan pencarian dan penggalian bahan-bahan galian dari dalam tanah;

7. Dimana bidang usaha perusahaan itu ialah menjalankan pengangkutan orang/penumpang atau barang;
8. Dimana dalam perusahaan itu dijalankan pekerjaan bongkat muat barang;
9. Dimana dalam perusahaan itu dijalankan pekerjaan pendirian, mengubah, perbaikan atau pembongkaran bangunan-bangunan, baik yang berada di bawah tanah maupun yang berada di atas tanah di bawah permukaan air, mengerjakan salurang-saluran dalam tanah dan jalan;
10. Dimana perusahaan itu mengusahakan bidang kehutanan;
11. Dimana perusahaan itu mengusahakan siaran radio;
12. Dimana perusahaan itu mengusahakan bidang pertanian;
13. Dimana perusahaan itu mengusahakan bidang perkebunan;
14. Dimana perusahaan itu mengusahakan bidang perikanan.

Buruh yang berhak mendapat tunjangan adalah:

1. Magang, murid dan lain-lain yang menjalankan kerja pada perusahaan tersebut, walaupun mereka itu tidak menerima upah;
2. Mereka yang melakukan pemborongan pekerjaan pada perusahaan tersebut;
3. Mereka yang bekerja pada seorang pemborong pekerjaan;
4. Narapidana yang dipekerjakan oleh Lembaga Pemasyarakatan pada perusahaan, wajib diberi tunjangan bila terjadi kecelakaan dan tidak berhak atas ganti rugi, ketentuan tersebut berlaku selama narapidana tersebut masih menjalani hukumannya. (Vide pasal 6 ayat 2 UU No. 33 tahun 1947)

Mereka yang melakukan pekerjaan, tapi dianggap bukan buruh:

1. Para pegawai negeri, yang dilindungi Peraturan Pemerintah dalam terjadinya kecelakaan.
2. Mereka yang dilindungi oleh UU Kecelakaan diluar negara R.I.
3. Mereka yang bekerja di rumahnya sendiri dan tidak mengandung bahaya. (Vide pasal 6 ayat 3 UU 33 tahun 1947).

Pengusaha yang mengizinkan seorang buruh melakukan tugas kewajibannya di rumahnya sendiri ataupun yang menyuruh buruhnya mengerjakan tugas kewajiban perusahaannya di rumah buruh itu sendiri tentunya dapat dianggap penyelewengan dari peraturan kerja (Perjanjian Perburuhan), dimana terjadinya kecelakaan yang menimpa

buruh itu, tentunya dapat diberlakukan pasal 1367 KUH Perdata, yang menyatakan sebagai berikut: “Tiap perbuatan yang melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”.

Tentang jaminan Kecelakaan Kerja (ganti rugi, pengobatan/perawatan, penyakit akibat hubungan kerja dan batas maksimumnya) terdapat dalam lampiran B dari PP No. 33 Tahun 1977, sebagai berikut:

a. Ganti Rugi

1. Tunjangan selama tidak mampu bekerja 120 hari 100% x upah, selanjutnya apabila masih diperlukan 50% x upah.
2. Cacat total/sebagian dibayar sekaligus (lump sum).
3. Kematian dibayar sekaligus (lump sum).
4. Uang kubur Rp. 30.000,- (mengikuti keadaan yang berlaku).

b. Pengobatan/Perawatan

1. Ongkos Pengangkutan ... 100%
2. Obat ... 100%
3. Dokter ... 100%
4. Operasi ... 100%
5. RontgenLaboratorium ... 100%
6. Perawatan Puskesmas, Rumah Sakit Kelas II ... 100%
7. Gigi ...100%
8. Mata ... 100%
9. Lain-lain ... 100%

B. TUNJANGAN SAKIT, HAMIL, DAN BERSALIN

Bagi buruh yang sakit dikarenakan penyakit, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 15 Tahun 1957, jo No. 3 Tahun 1964 dan No. 3 Tahun 1967, demikian pula bagi yang hamil atau melahirkan, dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja telah diatur buruh memperoleh tunjangan-tunjangan yang mereka perlukan sehubungan dengan penderitaan atau peristiwa yang sedang dihadapinya.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja (PerMenNaker No. 15 Tahun 1957) pada pasal 2 ditentukan sebagai berikut:

“Bahwa dengan persetujuan Direksi Dana Jaminan Sosial, serta dapat mempertanggungkan buruh/karyawannya kepada Dana Jaminan Sosial.Dana Jaminan Sosial menerima dengan jumlah minimum dan maksimum yang ketentuannya

ditentukan Direksi Dana Jaminan Sosial tersebut, tanpa mengindahkan jumlah gaji.

Untuk mempertanggungkan para buruh/karyawannya, pengusaha harus memenuhi iuran-iuran demikian pulanya para buruh sebagai berikut (vide PerMenNaker No. 15 Tahun 1957 Pasal 3):

1. Pengusaha membayar iurang setiap bulan kepada Dana Jaminan Sosial sebesar 5% dari gaji/upa sebulan;
2. Buruh membayar iuran sebesar 1% dari upah sebulan kepada Dana Jaminan Sosial melalui Pengusaha;
3. Disamping uang iurang diatas, pengusaha pada saat dimulainya uang pangkal yang sama besarnya dengan iuran bulan pertama;
4. Uang pangkal tersebut di atas berlaku pula pada tiap kali terjadi penambahan jumlah buruh/karyawan yang dipertanggungkan.

Dalam iuran ini, pihak Depnaker menanggung pembayaran iuran bagian Pemerintah kepada Dana Jaminan Sosial ini, selain buruh itu sendiri akan memperoleh bantuan-bantuan, adalah juga keluarga berhak menerima bantuan dalam hal sakit, hamil, bersalin dan meninggal dunia (vide pasal 7, Permen Naker No. 15 Tahun 1957).

1) Bantuan Bagi Buruh Sakit

Menerima bantuan berupa pemeriksaan/pengobatan di Poliklinik Dana Jaminan Sosial atau Rumah Sakit yang ditunjuk olehnya. Dana Jaminan Sosial atau Rumah Sakit dari Dana Jaminan Sosial menurut ketentuan pasal 13 PerMen Naker No. 15 Tahun 1957 sebagai berikut:

1. Jika seorang buruh tudak mampu bekerja selama lebih dari 2 hari karena sakit yang bersangkutan berhak menerima tunjangan sakit kalau gajinya tidak diberikan perusahaan.
2. Ia berhak menerima tunjangan sakit itu dengan syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. Diperkuat oleh keterangan dokter yang ditunjuk Dana Jaminan Sosial yang menjelaskan bahwa ia benar-benar tidak mampu bekerja dari 2 hari kerja sakit,
 - b. Jika dalam jangka waktu 4 bulan sampai saatnya ia sakit, Dana Jaminan Sosial telah menerima sedikit-dikitnya 3 bulan iuran pertanggungannya.
 - c. Tunjangan sakit ini diberikan untuk selama 6 bulan. Sebesar 75% dari gaji.

2) Bantuan Bagi Buruh Hamil/Bersalin

Buruh wanita yang hamil, maka ia berhak menerima bantuan konsultasi/pemeriksaan hamil pada Poliklinik atau RS yang ditentukan Dana Jaminan Sosial/. Menurut Pasal 9 PerMenNaker No. 15 Tahun 1957, selain mendapat fasilitas perobatan dan pemeriksaan, buruh wanita tersebut berhak menerima tunjang bersalin dari Dana Jaminan Sosial sebesar 50% dari upa sebulan, tunjangan mana dibayarkan jika dalam jangka waktu 12 bulan sampai saatnya bersalin, Dana Jaminan Sosial sedikit-dikitnya telah menerima iuran pertanggungannya untuk 6 bulan (vide pasal 17 PerMen Naker No. 15 Tahun 1957).

3) Bantuan Bagi Buruh Yang Meninggal Dunia

Bagi buruh yang meninggal dunia akibat bukan kecelakaan kerja, melainkan karena penyakit, maka istri atau suami berhak mendapat tunjangan uang kubur dari Dana Jaminan Sosial sebesar 100% dari upah. Bila suami/istri tidak ada diberikan kepada ahli wairsnya dan tidak juga diberikan kepada yang mengurus penguburan jenazahnya (pasal 18 ayat 1 dan 2 PerMen Naker No. 15 Tahun 1957).

C. ASTEK KAITANNYA DENGAN KECELAKAAN KERJA

Astek adalah sistem perlindungan yang dimaksudkan untuk menanggulangi risiko sosial secara langsung mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan tenaga kerja.

Pasal 3 ayat 1 PP No. 33 Tahun 1977, menyatakan: “Perusahaan wajib menyelenggarakan program ASTEK, baik dengan mempertanggungkan tenaga kerjanya yang bekerja dalam suatu ikatan kerja dengan perusahaan dalam program suransi kecelakaan kerja dan asuransi kematian, maupun dengan memenuhi kewajibannya dalam program tabungan hari tua kepada Badan Penyelenggara”.

Pasal 4 ayat 1 No. 33 Tahun 1977, menyatakan: “Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan wajib dipertanggungkan dalam ASTEK program asuransi kecelakaan kerja dan asuransi kematian dan wajib menjadi peserta dalam ASTEK program tabungan hari tua pada Badan Penyelenggara”.

Perusahaan-perusahaan yang diwajibkan mengikuti program ASTEK ini ialah perusahaan-perusahaan milik swasta, termasuk perusahaan yang didirikan menurut peraturan PMDN dan PMA serta PERUM (perusahaan umum, PERSERO dan perusahaan

milik Negara yang didirikan dengan atau berdasarkan Undang-Undang tersendiri) (Vide Pasal 1 ayat 3 PP No. 33 Tahun 1977).

Perkembangan lebih lanjut mengenai penentuan perusahaan yang wajib menyelenggarakan program ASTEK, sebagai yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP278/MEN/83, adalah perusahaan yang mmeperjakan tenaga kerja sebanyak 25 (dua puluh lima) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan.

Pengusaha wajib membayar iuran asuransi kecelakaan kerja pada Perum Astek setiap bulannya.

Kedudukan Menteri Tenaga Kerja dalam hal ini ialah berperan melaksanakan kebijaksanaan umum dsn pengawasan umum terhadap Perum Astek, dimana Menteri dalam hal ini dibantu oleh suatu Badan yang dipimpinya dengan beranggotakan seorang unsru tenaga kerja, seorang unsur perusahaan, seorang pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Keuangan dan seorang pejabat yang ditunjuk oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang penertiban aparatur negara. Badan ini bertugas memberikan hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan umum dan pengawasan umum Menteri terhadap Perum Astek (Vide pasal 19 ayat 2 PP No. 33 tahun 1977).

Menurut pasal 5 PP No. 33 tahun 1947 :

1. Iuran untuk pembiayaan program asuransi kecelakaan kerja, ditanggung oleh perusahaan;
2. Besarnya iuran untuk pembiayaan program suransi kecelakaan kerja dibagi dalam 10 (sepuluh) kelas, dengan iuran terendah 2,4 0/00 (dua puluh empat permil) upah dan iuran tertinggi 36 0/00 (tiga puluh enam permil) upah.
3. Menurut pasal 13 PP No. 33 Tahun 1977 :
4. Iuran untuk pembiayaan program asuransi kecelakaan kerja, ditanggung oleh perusahaan;
5. Besarnya iuran untuk pembiayaan program suransi kematian ditetapkan sebesar 0,5% (setengah persen) upah;
6. Perusahaan wajib membayar iurang asuransi kematian tersebut dalam ayat 2 kepada Badan Penyelenggara;
7. Pembayaran iuran asuransi kematian dilakukan sesuai ketentuan tersebut dalam pasal 6 ayat 2.

Tujuan Pemerintah dengan mengadakan program Astek untuk meringankan beban pendertiaan buruh beserta keluarganya apabila buruh yang bersangkutan mendapat musibah

(kecelakaan dan atau meninggal dunia), yang selain itu pula agar buruh mempunyai modal bagi kelangsungan hidup di hari tuanya, menurut pasal 16 PP No. 33 Tahun 1977 hak-hak tertanggung dan atau peserta dalam program-program Astek tidak dapat dipindahtangankan, digadaikan atau disita sebagai pelaksana putusan hakim.

Hak-hak tertanggung dan atau peserta Astek ini dibebaskan dari pajak pendapatan. Sedang iuran yang ditanggung oleh perusahaan dan tenaga kerja dalam rangka penyelenggaraan program-program Astek, dapat diperhitungkan seluruhnya untuk pengurangan dalam perhitungan pajak (Vide Bab x pasal 17 PP No. 33 tahun 1977).

Bagi pengusaha/perusahaan yang tidak tunduk pada ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1977 ini, dikenakan sanksi hukuman kurungan selama-lamanya 3 bulan dan atau denda sebesar-beesarnya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) dan apabila diperlukan dapat pula dikenakan sanksi administratif terhadap tidak dipenuhinya ketentuan Peraturan Pemerintah ini (vide Bab XIII pasal 22 PP No. 33 Tahun 1977).

BADAN PEYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN.

UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistim Jaminan Sosial Nasional.

UU No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS); yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Programnya menyelenggarakan:

1. Program Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Program Jaminan Jaminan Hari Tua
3. Program Jaminan Pensiun
4. Program Jaminan Kematian.

Tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial tenagakerja diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 84 Tahun 2013. PP ini sebagai perubahan dari PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek.

BAB XIV

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

Program penempatan TKI ke luar negeri, merupakan salah satu upaya penanggulangan masalah pengangguran, peranan pemerintah dalam program ini dititikberatkan pada aspek pembinaan, serta perlindungan dan memberikan berbagai kemudahan kepada pihak yang terkait, selain bermanfaat untuk mengurangi tekanan pengangguran, program TKI juga memberikan manfaat lain, yaitu meningkatkan kesejahteraan keluarganya melalui gaji yang diterima atau remitansi. Selain itu, juga meningkatkan keterampilan TKI karena mempunyai pengalaman kerja di luar negeri, bagi negara, manfaat yang diterima adalah peningkatan devisa, karena para TKI tentu memperoleh imbalan dalam bentuk valuta asing.¹⁰⁹

Dengan disahkan Undang-Undang No.39 Tahun 2004, tentang perlindungan dan penetapan tenaga kerja Indonesia di luar negeri ini, semakin jelas dan nyata kewenangan pemerintah pusat dan daerah dalam mengatur penempatan TKI. Salah satu pasal dalam undang undang tersebut menyebutkan, Pemerintah

¹⁰⁹ Zaenal asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 1994) hal 45

pusat berwenang dalam mengatur, membina, melaksanakan, mengawasi, penempatan,serta melindungi TKI di luar negeri.

Penempatan TKI keluar negeri juga mempunyai efek negative dengan adanya kasus kasus yang menimpa TKI, baik sebelum, selama bekerja, maupun saat pulang kedaerah asal, mencuatnya masalah TKI yang bekerja di luar negeri semakin menambah beban persoalan ketenagakerjaan di Indonesia. Baik yang menyangkut ketidakadilan dalam perlakuan pengiriman tenaga kerja, penempatan yang tidak sesuai, standar gaji yang rendah karena tidak sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati, kekerasan, pelecehan seksual, dan lain lainnya.

Argumentasi tentang rendahnya tingkat pendidikan TKI yang bekerja di luar negeri seringkali menjadikan nasib TKI kurang menguntungkan, karena menjadi TKI bukan hanya bermodal skill atau keahlian teknis semata tetapi juga pemahaman terhadap budaya masyarakat tempat dimana bekerja merupakan hal yang tidak bias diabaikan begitu saja, pendidikan juga sangat berpengaruh terhadap penguasaan bahasa, akses informasi teknologi, terutama bagi TKI yang bekerja pada lembaga institusi, seperti rumah sakit, restoran, pertokoan, maupun lembaga lain yang menjadikan bahasa sebagai alat komunikasi.

Memang tidak ada yang menjamin bahwa tingkat pendidikan TKI yang tinggi terbebas dari ancaman ketidakamanan, tetapi paling tidak dengal bekal pengetahuan yang dimilikinya akan bias membantu menaikkan bargaining position terhadap kejadian kejadian yang mengancam keamanannya, Di samping itu DPR dan pemerintah secepatnya mengesahkan undang undang penempatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia, karna selama ini perlindungan pemerintah hanya berupa keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. 104 A/2002 tentang penempatan kerja Indonesia ke luar negeri. Dengan demikian, mereka tidak hanya berbondong bonding ke luar negeri karena terbius oleh bayangan yang menggiurkan saja, Akan tetepi melihat pekerjaan yang aman sebagai modal untuk kehidupan masa depan yang kuat.

Pemerintah pernah mengadakan rekornas perlindungan TKI pada tanggal 13 juli 2006, melibatkan PJTKI/PPTKIS yang selama ini terbukti menjadi salah satu sumber masalah yang menimpa pekerja/buruh migran.Rekornas menghasilkan reformasi penempatan dan perlindungan pekerja/buruh migran

di luar negeri, dengan membentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2-TKI). Dan mengurangi birokrasi penempatan.

Reformasi ini tertuang dalam impress No.6 Tahun 2006. Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pun secara simbolis meresmikan lounge TKI di terminal II Bandara Soekarno Hatta, pada tanggal 29 Agustus 2006. Persoalan yang muncul dalam kaitannya dengan penempatan TKI di luar negeri bermula dari rendahnya kualifikasi sumber daya yang dipunyai oleh para TKI, sehingga status pekerjaan yang diberikan kepada mereka rata-rata merupakan pekerjaan yang diklasifikasikan sebagai pekerjaan rendah dan kasar seperti, pembantu rumah tangga, sopir, buruh kontrak.

Berdasarkan data tempo (11/3/03) terbukti bahwa kualitas perlindungan terhadap pekerja/buruh migran Indonesia semakin merosot, buktinya jumlah pekerja/buruh migran yang meninggal tahun 2002 meningkat 400% dari 33 menjadi 177 orang. Sistem perlindungan yang ada tidak memiliki kekuatan hukum dan lebih buruk dari ketentuan sebelumnya. Pengurusan tenaga kerja luar negeri masih merupakan wewenang pemerintah pusat, namun demikian belum didukung dengan sumber pembiayaan yang memadai. Perilaku pengguna (majikan) dalam mempekerjakan TKI di luar jangkauan hukum dan pemerintah Indonesia, keterbatasan kewenangan pemerintah RI dalam memberikan perlindungan bagi TKI yang bekerja di tempat dan menurut hukum negara lain, untuk menanggulangi permasalahan di atas hal yang perlu dilakukan oleh pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan status perangkat hukum dalam penempatan tenaga kerja luar negeri.
2. Menjalinkan kerja sama bilateral dengan Negara-negara penerima TKI maupun dengan sesama Negara pengirim
3. Peningkatan pemahaman masyarakat mengenai proses mekanisme penempatan tenaga kerja keluar negeri guna memperkecil penempatan tenaga kerja ke luar negeri guna memperkecil penempatan TKI tanpa dokumen (illegal) serta pelarian TKI dari tempat kerja.
4. Promosi dan analisis pasar kerja internasional, serta memanfaatkan pasar kerja formal secara maksimal.
5. Integrasi dan koordinasi pelayanan penempatan berbasis online terutama dengan instansi penentu dokumen TKI

- didaerah, pusat maupun perwakilan RI diluar negeri.
6. Memberikan perlindungan hukum dan pembelaan hak TKI di dalam dan diluar negeri.
 7. Memberdayakan serta melaksanakan rehabilitas fisik, mental, dan sosial bagi TKI yang mengalami musibah.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Aziz Zein Gumay, dalam makalah yang berjudul *Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Sumatera Utara*.
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, Manajemen PT. Raja Grafindo Persada, 1995.
- Budiono Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1995.
- Charles D. Drake, *Labour Law*, London, Sweet & Maxwell United, 1973.
- Chamberlain Neil W, James W. Kuhn, *Collective Bargaining*, Mc Graw-Hill Book Company, 1986.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja* edisi revisi. (Jakarta : Sinar grafika, 2006).
- Dato'Isلامي bin Haji Abdul Rahim, et.al., Medan, *Provinsial Training Workshop on Mediation*, Garuda Plaza Hotel, 2002.

Mc Graw-Hill Book Company, 1986.

F.J.H.M. van der Ven, *Pengantar Hukum Kerja*, terjemahan sri Dadi, Yogyakarta, Yayasan Kanisius, 1964.

G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, Sinar Grafika, 1994.

Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian dan Common Law*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, 1993.

Harian mimbar Indonesia, tanggal 24 Agustus 1993

Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* edisi revisi. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003)

Hikmahanto Juwana, *Kontrak Bisnis yang Berdimensi Publik*, Jurnal Magister Hukum, Program Pasca Sarjana UII, Vol.2 No.1, Yogyakarta, 1 Pebruari 2000

J.B.A.F. Mayor Polak, *Sosiologi Industri*, Malang: 1966, hal. 38

Johan Bahder Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Bandung, Mandar Maju, 2004, halaman 175-176.

Jhon T. Dunlop and James J. Healy, *Collective Bargaining*, Illinois, Richard D. Irwin, Inc, Homewood, 1955.

Kesetaraan Gender Melalui Perundingan Bersama, Jakarta, ILO/USA Declaration Project Indonesia, 2003.

Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta : PN Balai Pustaka, 1983)

Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung, Mandar Maju, 1999.

Lumban S. Gaol, Makalah Pengaturan Syarat-syarat kerja, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama, Medan November 2003.

- Manulung Sendjum, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*,(Jakarta : Rineka Cipta, 2001)
- Musni Tambusai, *Hubungan Industrial*, Era Baru, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Jakarta:Depnakertrans RI,2006.
- Munir,SH. Kepala Divisi Ketenagakerjaan LBH Surabaya,harian Republika, tanggal 24 Agustus 1993
- Olof Bergqvist, Legal Advisor, Ministry of Labor, Stockholm, See e.g. Background Paper by the Internasional Labour Office for the Symposium of Workers Participation in Decisions Within Undertaking Held at The Hague, Netherlands, IN May 1981, doc.SWPDU 1981, D.1.p.1
- ProdjodikoroWirjono: *Hukum Perdata tentang persetujuan-persetujuan tertentu*, cetakan kedua.
- Rajagukguk H.P, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co Determination)*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia, 2002.
- R. Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Bandung, Alumni, 1980.
- Roberto M. unger, *Gerakan Studi Hukum Kritis*, diterjemahkan oleh Ifdhal Kasim, Jakarta, ELSAM, 1999.
- Surbekti R, Tjitrosudibio : *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, cetakan keempat
- Solly M. Lubis, *Serba-Serbi Politik dan Hukum*, Bandung,Mandar Maju, 1989.
- Soepomo Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Djambatan, 1987)
- Soepomo Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 2001.

- Suwarto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, Jakarta, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003.
- Simanjuntak, Payaman, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta, Pustaka Sinar harapan, 2003.
- Suharmanu I. Agus, makalah Penerapan Pengaturan Syarat Kerja pada Koperasi Pekerja/Buruh, Direktorat Pembina Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Jakarta, Departemen Tenaga Kerja dan transmigrasi RI, 2006.
- Suharmanu L. Agus, *Direktur Persyaratan Kerja, Kesejahteraan dan Analisis Deskriminasi*, Bogor, Agustus 2006.
- Syamsuddin Mohd. Syaufi, *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, Sarana Bakti Persada, 2004.
- Syamsuddin Mohd. Syaufii, *Perjanjian-Perjanjian dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, Sarana Bhakti Persada, 2005.
- Sriyan de Silva, *Collective Bargaining Negotiations*, Internasional Labour Organizations, ACT/EMP, Publications, 1996.
- Sukarno, *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bandung, Alumni, 1982.
- Trade Union Law (Law No. 174 of June 1, 1949, The Japan Institute of Labour (Tentative Translations by Specialist) Shinjuku Monolith,3-1, Nishishinjuku 2-chome,Tokyo 163-00926: Japan, Shinjuku-ku, 2001)
- Theo Huijbers, *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*, Yogyakarta, Kanisius, 1982.
- Tulus Siambaton, Uton Utomo, *Perburuhan di Indonesia*, Medan, Universitas HKBP Nommensen, 1988.
- Zaenal asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 1994).
- Amandemen Undang-Undang Dasar 1945, Perubahan Pertama,

Kedua, Ketiga dan Keempat dalam Satu Naskah, Yogyakarta, Media Pressindo, 2004.

KUHPerdata

Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor:PER-01/MEN/85 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kerja Bersama (KKB) adalah Perjanjian Perburuhan sebagaimana dimaksud dalam UU No.21 tahun 1954.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/Men/199

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17Men/200
Undang-Undang No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

UU No.21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan disebutkan dengan nama Perjanjian Perburuhan.

UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Pedoman Kesetaraan Gender Untuk Serikat Buruh Di Bidang Pertanian, Pangan, Hotel Dan Katering, Serikat Buruh Internasional Sektor Makanan, Pertanian, Hotel, Restoran, Jasa Boga, Tembakau, dan Asosiasi-Asosiasi Buruh Sejenisnya (IUF), [http:// www.iuf.org](http://www.iuf.org).

www.ilo.org/ilolex/english/index.htm

www1.umn.edu/humanrts/instree/z1afchar.htm

eur-lex.europa.eu/en/repert/0520.htm

TENTANG PENULIS

Dr. H. Kusbianto, S.H. M.Hum, Lahir, Jambi, 29-12-1957, dengan Orang Tua, (Alm) M. Sapardi dan Ibu (Alm) Sujinah, Mertua, (Alm) H. Sagimun A.S. (Alm) Hj. Ramlah. Menempuh pendidikan SD Negeri No. 42 Medan. Lulus tanggal, 6 Nopember 1971. SMP Methodist Hang Tuah Medan Lulus tanggal, 1 Nopember 1974. SMA Methodist Hang Tuah Medan Lulus tanggal, 11 Nopember 1977. S1 Fakultas Hukum USU Lulus tanggal, 28 Desember 1984. S2 Pascasarjana Ilmu Hukum, USU Lulus tanggal, 21 April 2004. S3 Pascasarjana Ilmu Hukum USU 2016. Menikah dengan Herawaty, S.Pd yang berprofesi sebagai Guru SMA Dharmawangsa.

Saat ini dikarunia Allah SWT 4 (Empat) orang anak, yaitu: Kartika Angga Kuswara, S.H., Laki-laki, Lahir Tanggal 1 Mei 1988, Pegawai PT. Bank Sumut Medan. Teguh Dwi Putra, S.T., Laki-laki, Lahir Tanggal 19 Desember 1990, Studi S2 ITB Bandung (sekarang). Reza Maulana, Laki-laki, Lahir Tanggal 12 Septembet 1994, Mahasiswa Fakultas Pertanian USU. Widya Anisa, Perempuan, Lahir Tanggal 11 Juni 1999, Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat USU.

Pengalaman pekerjaan setelah menjadi Sarjana Hukum, menjadi Pembela Umum di LBH Medan (1984 – 2000) menjadi Direktur LBH Medan tahun 1997 – 2000. Tahun 1987 diangkat sebagai dosen di Universitas Dharmawangsa oleh Kopertis

Wilayah – I dan tahun 2000 diangkat menjadi Dekan Fakultas Hukum Universitas Dharmawangsa sampai tahun 2008. Bulan Agustus 2008 sampai sekarang sebagai Rektor Universitas Dharmawangsa. Kegiatan sebagai Praktisi Hukum tahun 2000 diangkat sebagai Konsultan Hukum PT. Perkebunan Nusantara/PTPN – III (Persero) sampai sekarang. Sebagai rekan dikantor Law Office Asmadinata & Rekan sampai tahun 2008. Tahun 2009 Sebagai rekan di Kantaor Hukum Hasrul Beni Harahap, S.H., MH sampai sekarang.

Penghargaan yang di peroleh Piagam Tanda Kehormatan Presiden Republik Indonesia Satyalancana Karya Satya 20 Tahun, Tahun 2010. Aktivitas lain sebagai Penataran P4 Pola 120 Jam, 1985. Pelatihan Sertifikasi Dosen Bagi Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah I Angkatan II Tahun 2009. Workshop & Coaching On Writing And Publishing In International Journal On 21Marcht – 21 June 2014, At Universiti Kebangsaan Malaysia, Organized By Think Smart Technology Resources SDN BHD. Pelatihan Pengajar Mata Kuliah Pendidikan Anti Korupsi Tingkat Perguruan Tinggi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, 11 – 13 April 2012. Bimbingan Teknis Penilaian Laporan Beban Kerja Dosen Bagi Asesor Beban Kerja Dosen Dilingkungan Kopertis Wilayah I, Tahun 2016.

Beberapa Karya ilmiah yaitu: “Eksistensi SPSI Sebagai Wadah Tunggal Serikat Buruh Di Indonesia“, 1984. Pertanggung jawaban Pidana Terhadap Karyawan Perusahaan PTPN III (Persero) Dalam Penanggulangan Penjarahan Produksi Menurut Asas Vicarious Liability“, 2004. “Penelitian Kasus-Kasus Tanah Perkebunan PTPN – III Di Kabupaten Labuhan Batu, 2002. Editor Buku “Pisau Analisis Seorang Kolumnis” Supervisi Buku “DOR DI DOM” Kasus Pelanggaran HAM di Aceh tahun 1999. Buku “Konflik Di Perkebunan” Penerbit USU Press, 2010.

Publikasi media yang sudah diterbitkan Harian Waspada, “Aspek Hukum Pekerja Wanita & Anak”, 1995. Fenomena Konflik Di Areal HGU Perkebunan, Harian Global, 2007. Poligami Menurut Ketentuan Hukum, Harian Global, 2007. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Warta Dharmawangsa, 2008. Sengketa Tanah Pada Areal Perusahaan Perkebunan Di Sumatera Utara (Bagian I), Harian Portibi DNP, 25 Agustus 2014. Piblikasi jurnal ilmiah yang sudah di terbitkan yaitu: Plantation Land Disputes

In The Area Of State Owned Companies Determining Priority Action For Quality Improvement In North Sumatera, International Journal Of Science, Commerce And Humanities (IJSCH) , Volume No. 3 No. 4 July 2015, Publisher: Post Academic Publications (PAP). Website: www.ijsch.com/journaluk, 60 Westoe Road, SOUTH SHIELDS TYNE & WEAR, Post code NE334NA, United Kingdom.

Pengalaman organisasi yaitu: Forum Solidaritas Demokrasi FSD, Dengan Lingkup Kegiatan Forum Diskusi tahun 1994. Yayasan Konsumen Hijau Indonesia YKHI, Dengan Lingkup Kegiatan Pengamatan / Penelitian Tentang Konsumen tahun 1995. Dewan Daerah Wahana Lingkungan Hidup Indonesia (WALHI) Sumut, 1997.s/d 1998. Dewan Nasional WALHI, 1998 s/d 2000. Pendiri Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran (FITRA) – SU, 1999. Direktur LBH Medan, 1997 – 2000. Anggota Majelis Kehormatan Dewan Kehormatan Daerah Peradi Sumatera Utara Tahun 2012 – 2017. Sedangkan Kegiatan ilmiah yang dikuti yaitu: Pendidikan Paralegal, YLBHI, 1991. Konsep KUHP Nasional, YLBHI, 1992. Kalabahu Indonesia Bahagian Barat, YLBHI, 1990. Lokakarya Otonomi Daerah Jakarta, 1999. Pengajar Pendidikan Khusus Profesi Advokat Kerjasama Fakultas Hukum Undhar Dengan DPD I PHI – SUMUT dan DPP-PERADI, Agustus 2005 s/d 2006. Temu Wicara Hukum Bidang Pendidikan, Kementerian Pendidikan Nasional Maret 2009, di Bogor. Komisi Yudisial Bedah kasus korupsi 2011 di Medan.

Dian Hardian Silalahi, S.H. M.H., laki-laki kelahiran Aek Loba (Asahan) merupakan alumni Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Anak dari Syahrul Silalahi dan (Almh) Listia Wati Dewi. Menyelesaikan S1 di fakultas hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara lulus pada tahun 2012, menyelesaikan S2 dalam Program Pasca Sarjana di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utaralulus pada tahun 2018. Tercatat sebagai Staf Pengajar di Fakultas Hukum Universitas Dharmawangsa Medan tahun 2019. Juga tercatat sebagai Lawyer aktif spesialisasi permasalahan hukum tentang hukum pidana. Disamping aktif sebagai konsultan hukum sejak tahun 2019, mulai mengajar di Fakultas Hukum Universitas Dharmawangsa Medan.