

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kaitan Hukum Dagang dan Hukum Perusahaan Dengan *Outsourcing*

Berbicara mengenai *outsourcing* atau pun tenaga kerja, maka tidaklah terlepas dari adanya pemberi kerja, dimana pemberi kerja ini pada umumnya berupa perusahaan dan dalam perusahaan tentu ada transaksi perdagangan dimana dalam menjalankan kegiatannya baik perusahaan maupun aktivitas perdagangan tersebut memiliki hukum yang mengaturnya yaitu dalam hukum perusahaan dan hukum perdagangan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini saya selaku penulis akan membahas sedikit tentang hukum dagang dan hukum perusahaan agar pembaca dapat lebih memahami tentang hukum dagang dan hukum perusahaan, dimana jika perusahaan dan perdagangan dapat berjalan sebagai mana mestinya, maka akan menciptakan lapangan kerja yang baik pula termasuk penggunaan jasa *outsourcing* dalam menjalankan perusahaan dan transaksi perdagangan.

Pada mulanya dalam sejarah hukum Romawi, hubungan antar warga diatur dalam *Corpus Juris Civilis*, yaitu hasil karya perundang-undangan yang diprakarsai oleh Kaisar Justianus. Peraturan perundang-undangan ini mengatur hubungan keperdataan antarwarga.¹ Sementara itu, arus perpindahan penduduk khususnya kaum pedagang dari suatu tempat ke tempat lainnya sangat cepat sehingga muncullah kota-kota dagang dikawasan benua Eropa. Ketentuan dalam

¹ Dr.Sentosa Sembiring,SH,MH, *Hukum Dagang*, Bandung:PT Citra Aditya Bakti,2008),Cet.3,Hal.1

corpus juris civilis dirasakan tidak memadai lagi untuk mengatur hubungan dagang, baik antar sesama penduduk asli maupun kaum pendatang. Oleh karena itu, hubungan antara pedagang diatur berdasarkan kebebasan berkontrak dan putusan pengadilan dagang. Hal inilah yang dijadikan hukum kebiasaan oleh para pedagang dan penduduk dalam melakukan transaksi bisnis kala itu. Kemudian pada permulaan abad ke-20, pada masa pemerintahan Louis XVI, Prancis mulai melakukan kodifikasi baik di bidang hukum perdata (*code civil*) maupun hukum dagang (*code de commerce*) yang tidak jauh berbeda dengan kodifikasi di Belanda, yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijke Wetboek, BW*) dan Kitab Undang – Undang Hukum Dagang (*Wetboek Van Koophandel, WvK*) yang kemudian diberlakukan di Indonesia pada masa penjajahan Belanda² dan seiring berjalannya waktu kedua buku tersebut digabungkan menjadi Kitab Undang–Undang Hukum Dagang (KUHD). Dalam KUHD ini terdiri dari dua buku yaitu tentang dagang pada umumnya dan tentang hak dan kewajiban yang terbit dari pelayaran.³

Pengertian perusahaan menurut Undang–Undang Wajib Daftar Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang bersifat tetap, terus–menerus, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Dengan demikian, ruang lingkup hukum perusahaan meliputi dua hal pokok yaitu bentuk usaha dan kegiatan usaha yang diatur dalam

²*Ibid*, Hal.3

³*Ibid*, Hal.5

hukumperusahaan. Bentuk usaha adalah organisasi usaha atau badan usaha yang menjad iwadah penggerak setiap jenis kegiatan usaha sedangkan kegiatan usaha adalah berbagai jenis usaha dibidang perekonomian yang meliputi bidang perindustrian, perdagangan, perjasaaan, dan keuangan (pembiayaan). Usaha adalah setiap tindakan, perbuatan atau kegiatan apapun dibidang perekonomian yang dilakukan oleh setiap pengusaha dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Sedangkan yang dimaksud dengan pengusaha adalah setiap orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu jenis kegiatan usaha. Dengan demikian, suatu kegiatan dapat disebut usaha dalam arti hukum perusahaan apabila memenuhi 3 unsur yaitu dalam bidang perekonomian, dilakukan oleh pengusaha dan tujuannya untuk memperoleh laba atau keuntungan.⁴ Adapun sumber dari hukum perusahaan itu adalah perundang-undangan, kontrak perusahaan, yurisprudensi dan kebiasaan. Seperti kita ketahui dalam perusahaan tersebut terdapat pekerjaan dan pekerja. Menurut W.v.K, pekerjaan (*beroep*) adalah perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, terang-terangan, dan dalam kedudukan tertentu. Dimana istilah pekerjaan ini mempunyai pengertian lebih luas dari pada pengertian perusahaan (*bedrift*)⁵. Sedangkan pekerja adalah orang yang menjalankan pekerjaan. Apabila pekerja itu diangkat oleh pemerintah untuk menjalankan pekerjaan dilingkungan pemerintahan negara, dia disebut pegawai negeri sipil.

⁴ Prof.Abdulkadir Muhammad,SH, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung:PT Citra Aditya Bakti,2010),Cet.4,Hal.1

⁵*Ibid*,Hal.19

Pegawai negeri sipil yang memegang jabatan struktural tertentu disebut pejabat dan penghasilan yang diterima oleh pegawai negeri sipil disebut gaji. Apabila pekerja itu menjalankan pekerjaan dilingkungan perusahaan atau lembaga swasta, dia disebut karyawan dan penghasilan yang diterimanya disebut upah.⁶

2.2 Kondisi Ketenagakerjaan

Pada dasarnya pekerjaan merupakan kebutuhan dari seluruh warga negara sebagaimana yang diamanatkan dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam amandemen UUD 1945 tentang ketengakerjaan juga disebutkan dalam pasal 28d ayat (2) UUD 1945. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warganya agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu perlu perencanaan matang dibidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.⁷

Di era baru, Undang–Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan landasan yang kuat atas kedudukan dan peranan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 7 dan pasal 8 yang merupakan bab tersendiri (Bab VI : Penempatan Tenaga Kerja/PTK) yang menggariskan bahwa PTK merupakan pedoman dalam menyusun strategi,

⁶*Ibid*,Hal.23

⁷ Adrian Sutedi,SH, *Hukum Perburuhan*, Jakarta:Sinar Grafika,2010,Cet.1,Hal.1

kebijakan, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan⁸.

Pada umumnya masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan, dan sosial politik. Dari segi dimensi ekonomis, pembangunan ketenagakerjaan mencakup penyediaan tenaga-tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk itu harus dibangun sistem pelatihan kerja, sistem informasi pasar kerja dan sistem antar kerja, baik secara lokal dan antar daerah, maupun keluar negeri.

Perluasan kesempatan kerja juga merupakan dimensi ekonomis ketenagakerjaan, karena melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi dapat tercipta dan meningkatkan daya beli masyarakat. Penciptaan kesempatan kerja dilakukan dengan menumbuhkan dunia usaha melalui berbagai kebijakan, antara lain dibidang produksi, moneter, fiskal, distribusi, harga dan upah, ekspor-impor, serta dibidang ketenagakerjaan. Dengan demikian setiap pengambilan kebijakan dibidang perluasan kesempatan kerja dan ketenagakerjaan, selalu mempunyai dimensi ekonomis politis.

Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerjasama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial, dan politis. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan tersebut

⁸*Ibid*

mempunyai multidimensi, cakupan luas dan sangat kompleks.

Kompleksitas masalah ketenagakerjaan tersebut kurang disadari dan oleh sebab itu tidak mendapat perhatian pimpinan pemerintahan sejak Orde Baru hingga pemerintahan sekarang ini. Masalah ketenagakerjaan sering dipandang hanya sebagai hasil ikutan dari pertumbuhan ekonomi, sehingga yang ditekankan dan dikejar hanya laju pertumbuhan.

Dari masalah tenaga kerja yang sedemikian luas, bangsa Indonesia sekarang ini sedang menghadapi beberapa masalah ketenagakerjaan mendesak yang memerlukan perhatian khusus, diantaranya :⁹

a. Masalah penganggur dan setengah penganggur

Masalah penganggur berbeda dengan masalah setengah penganggur. Setengah penganggur atau mereka yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu cukup besar. Karena masalah penganggur berbeda dari masalah setengah penganggur, maka untuk mengantisipasinya pun memerlukan kebijakan yang berbeda.

Pertumbuhan ekonomi tidak secara otomatis mampu mengatasi masalah pengangguran. Pengalaman selama Orde Baru menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi sekitar 7-8% setahun dicapai karena konsentrasi pembangunan disektor teknologi tinggi dan jasa keuangan yang mampu menyerap hanya sebagian kecil dari tenaga-tenaga terdidik.

⁹ Ibid, Hal.7

Upaya pemerintah sekarang ini dalam menekan laju inflasi dan tingkat bunga patut dihargai. Namun, itu saja tidak cukup mengatasi pengangguran. Manfaatnya baru dinikmati sekelompok kecil pengusaha besar dan menengah. Pengusaha kecil dan pekerja keluarga atau pekerja mandiri disektor informal belum menikmati secara signifikan. Untuk itu, kebijakan penanggulangan pengangguran untuk lima tahun yang akan datang harus diarahkan kepada dua hal, antara lain :

- Peningkatan daya serap sektor formal dengan mendorong dunia usaha yang bersifat padat karya, seperti agrobisnis, industri kecil, industri tekstil, dan industri sepatu. Pada saat yang sama, akses pengusaha kecil dan pekerja mandiri memperoleh kredit serta kompetensi SDM untuk harus ditingkatkan.
- Sebagian besar angkatan kerja berpendidikan tinggi harus dipersiapkan menjadi pekerja mandiri atau menciptakan kesempatan kerja melalui usaha-usaha kecil. Untuk itu perlu ditingkatkan latihan kewirausahaan dengan dukungan penyediaan modal usaha mandiri dan usaha kecil.

Dalam hal mengatasi masalah setengah penganggur pemerintah juga akan mengalami kendala dikarenakan masalah setengah penganggur ini sangat bervariasi dan kompleks. Setengah penganggur disektor pertanian terjadi karena kepemilikan tanah yang sangat terbatas dan hasilnya sangat sensitif terhadap waktu pemasaran. Sebagian besar keluarga petani memiliki kurang dari 0,5 hektar lahan pertanian. Pada musim panen, harga hasil pertanian merosot dan tidak dapat

ditahan lama menunggu harga naik kembali. Di samping itu, sektor pertanian pada umumnya dikelola secara tradisional sehingga produktivitasnya rendah. Oleh sebab itu, kebijakan disektor perlu diarahkan pada hal-hal berikut :

- Meningkatkan produktivitas lahan pertanian yang terbatas melalui diversifikasi produk, teknologi, dan penyuluhan pertanian
- Mengembangkan agroindustri untuk menampung dan mengelola hasil-hasil sektor pertanian

Masalah setengah penganggur dikalangan pekerja mandiri dan sektor informal lainnya terutama menyangkut kemampuan kewirausahaan, keterbatasan modal dan keterbatasan pemasaran produk. Oleh karena itu, kebijakan seharusnya diarahkan kepada :

- Peningkatan kemampuan kewirausahaan dan pengembangan jenis-jenis usaha mandiri dan usaha kecil
 - Penyediaan kredit usaha mandiri dan usaha kecil
 - Pengembangan industri rumah tangga
 - Pengembangan pemasaran industri rumah tangga untuk domestik dan mancanegara (produk yang dapat dijadikan bahan ekspor)
- b. Masalah pengiriman tenaga kerja keluar negeri

Pengiriman Tenaga Kerja Wanita (TKW) ke Timur Tengah misalnya dan Malaysia mengandung bobot politis yang tinggi karena menyangkut harkat kemanusiaan dan harga diri bangsa. Karena keterbatasan kesempatan kerja dalam

negeri terutama sejak krisis moneter. Namun dalam prakteknya, hal ini mengalami banyak masalah, sejak dari rekrutmen, pembekalan kemampuan kerja, pemberangkatan, penempatan, perlindungan, sejak rekrutmen dan selama bekerja diluar negeri, demikian juga perlindungan pada saat pemulangan ke Indonesia. Oleh karena itu kebijakan yang harus diperhatikan antara lain :

- Pengiriman tenaga kerja minimum berpendidikan SLTP
 - Meningkatkan pengawasan rekrutmen secara ketat didalam negeri terutama para calon TKI
 - Perluasan dan diversifikasi pasar diluar negeri
 - Peningkatan kerjasama bilateral dengan berbagai negara
 - Sistem perlindungan yang komprehensif-efektif
 - Menawarkan alternatif berwirausaha dalam negeri bagi mereka yang ternyata mempunyai modal kerja. Banyak diantara para calon TKI/TKW yang mengeluarkan dana pribadi senilai Rp 4.000.000 atau lebih.
- c. Masalah pelatihan kerja

Masalah pelatihan kerja ini dirasa perlu karena dengan seiring perkembangan zaman, maka persaingan akan semakin ketat antara para pencari kerja, oleh karena itu sangat dibutuhkan pelatihan kerja baik pelatihan kerja untuk berwirausaha sendiri maupun pelatihan kerja melalui kursus dan pembekalan suatu bidang tertentu.

- d. Masalah pembinaan hubungan industrial

Paradigma hubungan industrial di seluruh dunia terpaksa berubah terutama dengan adanya deklarasi ILO bulan Juni 1998, yang menyatakan bahwa semua negara harus meratifikasi dan melaksanakan 8 konvensi dasar ILO yang memuat hak-hak dasar pekerja/buruh. Hal ini disalah satu pihak mendorong keinginan mendirikan serikat pekerja /serikat buruh yang lebih cepat dari kesiapan kepemimpinan serikat pekerja /buruh yang pluralistis. Sekarang ini telah terbentuk 70 federasi serikat pekerja/buruh dan lebih dari 100 serikat pekerja/buruh. Yang menjadi masalah adalah sebagian besar pengurus serikat pekerja/buruh tersebut tidak profesional dibidangnya. Oleh karena itu, salah satu prioritas utama ketenagakerjaan sekarang ini adalah pembekalan dan pemberdayaan para pemimpin serikat pekerja/buruh, supaya betul-betul mempunyai idealisme memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh, memahami perjuangan serikat pekerja/buruh, mempunyai profesionalisme dalam mencapai sasaran organisasi, serta dapat menjadi mitra pengusaha dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis supaya dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

e. Masalah perundang-undangan ketenagakerjaan

Sesuai dengan luasnya ruang lingkup ketenagakerjaan, peraturan perundangan yang mengaturnya pun cukup luas dan kompleks. ILO sendiri hingga tahun 2004 telah menerbitkan 186 konvensi. Indonesia sendiri meratifikasi 17 konvensi tersebut. Di samping konvensi ILO tersebut, Indonesia masih mempunyai sejumlah peraturan perundang-undangan nasional. Dengan demikian, tantangan

besar yang dihadapi adalah menjamin konsistensi dari semua peraturan perundangan tersebut. Di samping itu, pimpinan departemen perlu memahami latar belakang dari isi setiap peraturan yang dimaksud supaya dapat menjelaskannya dengan tepat kepada pengusaha, serikat pekerja/buruh, dan masyarakat umum.

f. Masalah kesiapan aparatur

Dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan banyak sekali masalah yang termasuk didalamnya antara lain masalah terkait kasus pemutusan hubungan kerja, masalah TKI/TKW, kerja kontrak, uang pesangon, penerapan undang-undang ketenagakerjaan, dan masalah hubungan industrial lainnya yang dapat dilihat bahwa akar dari semua permasalahan yang ada adalah karena ketidakjelasan politik ketenagakerjaan nasional, sekalipun UUD 1945 khususnya pasal 27 dan pasal 34 telah memberikan amanat cukup jelas sebagaimana seharusnya negara memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh, namun hasilnya tetap saja masih banyak kasus-kasus yang merugikan para pekerja.

Seiring perkembangan zaman, dalam kamus modern serikat pekerja/buruh, hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh yaitu pertama, melalui undang-undang buruh akan terlindungi secara hukum, mulai dari jaminan negara memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya ditempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Kedua, melalui serikat pekerja/serikat buruh. Sekalipun undang-undang perburuhan bagus, tetapi buruh tetap memerlukan kehadiran serikat

pekerja/serikat buruh untuk pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB adalah sebuah dokumen perjanjian bersama antara majikan dan pekerja/buruh yang berisi hak dan kewajiban masing–masing pihak. Di negara–negara industry maju telah membuktikan bahwa kedua hal diatas telah mengurangi kesenjangan antara yang kaya dan miskin sekaligus mengurangi potensi kemarahan sosial.¹⁰

2.3 Pengertian Hukum Perburuhan dan Hukum Ketenagakerjaan

Membahas mengenai masalah hukum perburuhan dan hukum ketenagakerjaan, Sebenarnya hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan. Perburuhan berasal dari kata "buruh", yang secara etimologis dapat diartikan "dengan keadaan memburuh" yaitu keadaan dimana seorang buruh bekerja pada orang lain (pengusaha). Di lain pihak, ketenagakerjaan berasal dari kata "tenaga kerja", yang artinya segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja (pasal 1 butir 1 UU ketenagakerjaan). Dengan demikian, Hukum Perburuhan lebih sempit cakupannya dari pada Hukum Ketenagakerjaan karena hanya menyangkut selama buruh melakukan pekerjaan atau terikat kontrak.

Disamping itu, subjek yang diatur dalam Hukum Perburuhan adalah buruh saja yaitu orang yang bekerja pada pihak lain (pengusaha) dengan menerima upah. Sedangkan subjek yang diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan lebih luas yaitu mereka yang tergolong angkatan kerja dan juga bukan angkatan kerja, dimana yang meliputi angkatan kerja antara lain anak usia sekolah, pengurus

¹⁰ *Ibid*,Hal.13

rumah tangga, penerima pendapatan. Sedangkan yang tergolong angkatan kerja antara lain meliputi menganggur dan bekerja¹¹.

2.4 Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Dilihat dari segi sifatnya, hukum dibagi dua yaitu hukum imperatif (hukum memaksa) dan hukum fakultatif (hukum tambahan). Secara sederhana dapat dikatakan bahwa hukum imperatif adalah hukum yang harus ditaati secara mutlak, sedangkan hukum fakultatif adalah hukum yang dikesampingkan (biasanya dengan perjanjian). Dilihat dari segi ini, sebagian besar hukum perburuhan bersifat imperatif¹².

2.5 Pihak Yang Terkait Dalam Ketenagakerjaan

Pada umumnya, dalam praktek sehari-hari ada beberapa pihak yang terkait sehubungan dengan ketenagakerjaan, seperti pekerja/buruh, pemberi kerja/pengusaha/majikan, organisasi pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah.

A. Pekerja/buruh

Sebenarnya ada empat istilah dalam Hukum Ketenagakerjaan atau dulu dikenal dengan istilah Hukum Perburuhan, yaitu pekerja, buruh, karyawan, dan pegawai. Kekacauan penggunaan keempat istilah tersebut disebabkan beberapa faktor yang berkembang dalam masyarakat. Istilah buruh misalnya, jarang digunakan karena buruh selalu dihubungkan dengan pekerjaan kasar, pendidikan

¹¹*Ibid*

¹²*Ibid*

rendah dan penghasilan rendah pula. Oleh karena itu, seseorang yang bekerja di perusahaan seperti bank, lembaga keuangan non-bank, pasar modal atau perusahaan-perusahaan yang tidak tergolong industri, tidak pernah mau menyebut dirinya buruh, tetapi karyawan perusahaan. Keadaan ini memang tidak bisa lepas dari sejarah masa lalu. Di zaman kolonial, istilah buruh memang hanya digunakan untuk menunjuk orang-orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar, misalnya kuli, tukang, dan mandor. Orang-orang ini oleh pemerintah Hindia Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru). Sementara itu, orang-orang yang melakukan pekerjaan yang halus seperti pegawai administrasi yang biasa duduk dibelakang meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.

Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara *blue collar* dengan *white collar* ini semata-mata untuk memecah belah golongan Bumi Putra, dimana oleh pemerintah Hindia Belanda antara *blue collar* dan *white collar* diberikan kedudukan dan status yang berbeda. Di sinilah letak kelicikan penjajah Belanda untuk memecah belah bangsa Indonesia sesuai dengan prinsip "*devide et impera*" yang terkenal itu¹³.

Dalam menjalankan rutinitasnya pekerja/buruh memiliki hak dan kewajiban yang harus di penuhi. Berbicara mengenai hak dan kewajiban, pengertian hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari

¹³*Ibid*,Hal.7

atau status dari seseorang. Menurut Rudolf von Jhering, hak adalah sesuatu yang penting bagi seseorang yang dilindungi oleh hukum, atau suatu kepentingan yang terlindungi. Demikian juga pekerja/buruh mempunyai hak-hak antara lain :¹⁴

- a. Hak mendapat upah/gaji (pasal 1602 KUHPerduta)
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 3 UU No. 14 Tahun 1969, tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja)
- c. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- d. Hak setiap pekerja / buruh memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- e. Hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- f. Hak setiap pekerja / buruh untuk mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

¹⁴*Ibid*, Hal.9

- g. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- h. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga bersertifikasi (pasal 23 UU no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- i. 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 (pasal 31 UU no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atas statusnya. Kewajiban merupakan beban yang diberikan oleh hukum kepada orang atau pun badan hukum atas peranan yang harus dilaksanakan (imperatif). Kewajiban pekerja/buruh antara lain :¹⁵

- a. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan
- b. Wajib mematuhi peraturan perusahaan
- c. Wajib mematuhi perjanjian kerja
- d. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan/perjanjian kerja bersama

¹⁵*Ibid*, Hal.10

- e. Wajib menjaga rahasia perusahaan
- f. Wajib mematuhi peraturan majikan dan lain sebagainya

B. Pemberi kerja/pengusaha/majikan

Bila melihat ketentuan pasal 1 butir 4 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian pengusaha jika diringkas sesuai pasal 1 butir 5 menyebutkan pengusaha adalah orang persorangan, persekutuan, atau badan hukum yang : a. menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, b. secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, c. berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Sedangkan pengertian majikan tidak diatur dalam UU No. 13 tahun 2003, melainkan hanya dapat dijumpai dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perburuhan/ketenagakerjaan dimasa lalu seperti misalnya didalam UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang menyebutkan majikan sebagai orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaan.

Dalam praktek, terkadang pengertian majikan diperluas hingga mencakup pengurus perusahaan. Padahal keduanya adalah berbeda. Pengurus perusahaan adalah orang yang diwajibkan memimpin perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan, seluruhnya atau memimpin sebagian dari perusahaan itu

yang berdiri sendiri. Pihak yang mewajibkan itu tentu saja pemilik perusahaan (pengusaha). Bila dibandingkan antara ketiga istilah tersebut diatas (pemberi kerja, pengusaha, atau majikan), maka istilah pemberi kerja merupakan istilah yang lebih luas karena mencakup didalamnya orang perseorangan, pengusaha, majikan, badan hukum, atau badan-badan lain. Sedangkan antara pengusaha dan majikan adalah memiliki makna yang sama yaitu orang perseorangan atau badan hukum yang memberi pekerjaan kepada pekerja/buruh. Namun demikian, istilah pengusaha sifatnya lebih formal, sedangkan istilah majikan merupakan istilah yang non formal.

C. Organisasi pekerja/buruh

Ada dua kategori pelaku proses produksi, yaitu pengusaha sebagai pemilik modal yang mempunyai sarana usaha serta pekerja/buruh yang bersedia menyediakan tenaganya beserta kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan usaha produksi agar bisa berjalan dengan lancar dengan memperoleh imbalan berupa upah dan sarana kesejahteraan lainnya untuk kelangsungan hidupnya.¹⁶

Oleh karena itu, masing-masing harus menyadari bahwa mereka saling membutuhkan. Pengusaha tidak dapat mengembangkan usahanya dan memperoleh keuntungan tanpa adanya pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan barang dan jasa secara berkualitas dan baik.

Untuk kelancaran usaha perlu didukung dengan adanya disiplin dan etos kerja yang harus dipenuh bersama, konsekuensinya adalah bahwa keberhasilan

¹⁶*Ibid*, Hal.12

perusahaan memberikan keuntungan bagi pengusaha disatu pihak dan adanya perbaikan pemberian upah dan kesejahteraan pada pekerja/buruh dipihak lain. Namun dalam kenyataannya, segala sesuatu tidak selalu berjalan dengan baik seperti yang diinginkan karena perbedaan pendapat selalu bisa muncul. Mengingat kedudukan pekerja/buruh berada pada posisi lemah, maka salah satu cara untuk menciptakan keseimbangan adalah dengan mendirikan organisasi serikat pekerja/serikat buruh demi eksistensi pekerja/buruh dan mengefektifkan usaha dalam memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh.

Di samping sebagai penyambung lidah aspirasi anggota dalam meningkatkan kesejahteraan dan memberikan perlindungan, peran organisasi serikat pekerja/serikat buruh secara khusus juga untuk mendidik anggota agar dalam melaksanakan tugas secara benar sesuai dengan hak dan kewajiban yang telah disetujui bersama.

D. Organisasi pengusaha

Ada 2 organisasi pengusaha yang hingga saat ini memiliki peran yg cukup signifikan bagi pengusaha di Indonesia, yaitu Kamar Dagang dan Industri (Kadin) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo)¹⁷

- Kadin

Pada zaman kolonial Belanda, dunia usaha sudah berperan di Indonesia dengan wadah yang disebut *Kamer van Koophandel en Nijverheid in Nederlandsc Indie* berdasarkan *Besluit* gubernur jendral tanggal 29 Oktober 1863. Setelah kemerdekaan, kebutuhan adanya dunia usaha dirasakan pentingnya oleh

¹⁷*Ibid*,Hal.13

pemerintah, sehingga dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 1956 tentang Dewan dan Majelis Perniagaan dan Perusahaan dimuat dalam Lembaran Negara No. 17 Tahun 1956. Dalam perkembangan selanjutnya dewan ini dianggap sudah tidak sesuai lagi sehingga dibentuklah Badan Musyawarah Pengusaha Nasional Swasta (Mamunas) melalui Peraturan Presiden No. 2 Tahun 1964. Badan ini tidak lama berjalan karena dikeluarkannya UU no. 25 Tahun 1968 tentang pernyataan tidak berlakunya berbagai penetapan dan peraturan Presiden termasuk Peraturan Presiden No. 2 Tahun 1964 tersebut. Namun dalam rangka mendukung peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan, akhirnya pemerintah mengeluarkan UU no. 49 tahun 1973 tentang Kamar Dagang dan Industri.

Berdasarkan UU no. 49 Tahun 1973, Kadin sebagai wadah pengusaha Indonesia yang bergerak di bidang perekonomian, memiliki tujuan membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan dan kepentingan pengusaha, menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha sehingga memungkinkan pengusaha berperan serta dalam pembangunan nasional.

- Apindo

Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerjasama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Tujuan Apindo adalah mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya dalam bidang sosial ekonomi,

Menciptakan dan memelihara keseimbangan dalam hubungan industrial dan ketenagakerjaan, mengusahakan peningkatan produktivitas kerja, menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan/ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijakan pemerintah.¹⁸

E. Pemerintah

Campur tangan pemerintah dalam hal ketenagakerjaan ini bertujuan untuk menciptakan keadilan bagi para pihak yang saling berhubungan dalam hal ketenagakerjaan ini baik perusahaan maupun pekerja/buruh, selain itu juga untuk menjamin agar hak dan kewajiban para pihak dapat terpenuhi sebagaimana mestinya.

2.6 Sejarah Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Membicarakan sejarah perkembangan Hukum Ketenagakerjaan, sama artinya dengan membicarakan sejarah hubungan perburuhan di Indonesia sejak zaman penjajahan sampai dengan saat ini. Sejarah perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia selalu berkaitan dengan politik hukum yang diberlakukan oleh penguasa saat itu. Dalam bab ini pembahasan akan dibagi menjadi 3 zaman antara lain sebagai berikut :¹⁹

a. Zaman sebelum kemerdekaan 17 Agustus 1945, meliputi zaman perbudakan, penjajahan Hindia Belanda (zaman rodi, dan zaman *poenali sanctie*) dan zaman pendudukan jepang.

1. Zaman perbudakan

¹⁸*Ibid*,Hal.14

¹⁹*Ibid*,Hal.16

Pada zaman ini, orang melakukan pekerjaan pada orang lain, yaitu para budak tidak mempunyai hak apapun. Para budak hanya mempunyai kewajiban untuk melakukan segala pekerjaan dan melakukan segala perintah tanpa sekalipun boleh menentangnya. Sedangkan majikan sebagai pihak yang berkuasa mempunyai hak penuh, bukan hanya terhadap perekonomian para budak dibawah penguasaannya, melainkan juga terhadap hidupmatinya para budak tersebut.

Sebagai contoh terikatnya hidupmati para budak pada majikannya adalah ketika meninggalnya Raja Sumba di tahun 1877. Dengan harapan agar nantinya ada yang menemani (melayani) raja tersebut nanti di akhirat, maka ke-100 orang budaknya ikut dibunuh.²⁰

Ada beberapa sebab terjadinya perbudakan di Indonesia :²¹

- Pada masa eksisnya kerajaan-kerajaan kecil pada masa silam yang banyak terdapat ditanah air, terdapat kebiasaan pembayaran upeti dan budak-budak (rakyat dari kerajaan yang kalah) yang dibebankan kepada raja yang kalah perang.
- Kepala suku dan orang-orang yang dianggap kuat selalu menggunakan karismanya sehingga banyak penduduk yang lemah mengabdikan kepada mereka, yang lama kelamaan menjadi terikat dan harus tunduk pada pemerintahnya .
- Adanya saudagar-saudagar masa silam yang memang memelihara dan menjamin kelangsungan hidup orang-orang yang ekonominya sangat minim, mereka seakan-akan telah dibeli dari keluarga/sukunya, sehingga nasib orang tersebut menjadi sangat tergantung dan terikat pada saudagar-saudagar kaya itu.

²⁰*Ibid*,Hal.17

²¹*Ibid*

- Adanya orang-orang yang sangat menderita sehingga merasa kurang mampu untuk hidup diatas kaki sendiri dan menyerahkan nasibnya kepada orang-orang tertentu yang tingkat kesejahteraan hidupnya sangat baik.

Kemudian pada tanggal 1 Januari 1860 perbudakan di Indonesia dinyatakan berakhir meskipun kenyataannya berakhir pada tanggal 31 Desember 1921.

Selain perbudakan, dikenal pula istilah peruluran dan perhambaan. Peruluran adalah ketidakbebasan seseorang karena terikatnya pada suatu kebun tertentu. Mereka dengan dibantu oleh orang-orang timur asing dan para budak diharuskan menanam pala yang harus dijual kepada VOC, dengan harga yang telah ditentukan. Sedangkan perhambaan adalah bekerjanya seseorang pada orang lain (tanpa upah) karena orang lain itu pernah meminjamkan uang kepada pekerja tersebut. Pekerjaan ini akan berhenti apabila orang itu telah mengembalikan uang yang dipinjam, tetapi ada kalanya daya kerja di peminjam dianggap sebagai mengangsur pengembalian utangnya. Kemudian pada tahun 1616, VOC telah melakukan pelarangan mengenai perhambaan ini.

Walaupun secara perundang-undangan tentang perbudakan dan perhambaan ini pada tahun 1915 dianggap tidak terjadi lagi di Indonesia, namun dalam prakteknya pelanggaran-pelanggaran mengenai hal ini tetap ada, seperti contoh pada tahun 1922 di daerah Tapanuli sampai bulan Juli 1921 telah ditemukan 50 kejadian perhambaan, demikian pula di daerah Sulawesi masih terdapat keserupaan dari perbuatan perbudakan dan perhambaan tersebut. Sebagai bentuk wujud penghargaan terhadap hak asasi manusia, larangan peruluran dan perhambaan ini dimanifestasikan dalam salah satu pasal UUDS 1950, yakni pasal

20 yang menyatakan "tidak seorang pun boleh diperbudak, diperulur atau diperhamba. Perbudakan, perdagangan budak, perhambaan dan semua perbuatan yang bertujuan seperti itu dilarang".

2. Zaman penjajahan Belanda terbagi menjadi zaman rodi (kerja paksa) dan zaman *Peonali Sanctie*. Pada zaman rodi, terjadi praktek perbudakan dimana dalam kerja rodi ini terdapat perbuatan dari penguasa untuk mengerahkan sejumlah penduduk untuk mengerjakan suatu pekerjaan sesuai apa yang dikehendakinya dengan tanpa perikemanusiaan (tanpa pemberian upah atau imbalan) yang pada umumnya ditujukan untuk membangun fasilitas umum seperti jalan, istana, jembatan, bendungan, namun kadang kala juga diperuntukkan untuk memenuhi kepentingan pribadi raja dan para bangsawan misalnya untuk membangun rumah pribadinya. Sebenarnya rodi atau kerja paksa pada mulanya merupakan gotong royong yang dilakukan oleh semua penduduk suatu desa/anggota suku tertentu untuk kepentingan desa/suku tersebut, namun kemudian dimanfaatkan oleh penjajah menjadi suatu kerja paksa untuk kepentingan pemerintah Hindia Belanda beserta para pejabatnya. Berbeda dengan zaman rodi, pada zaman *peonali* nasib para buruh sudah baik karena kedudukan buruh sudah di akui sebagai tenaga kerja yang berhak menerima upah atau imbalan kerja (meskipun masih dalam taraf yang minim). Tetapi dibalik telah adanya imbalan atau upah tersebut, para pekerja diikat dengan suatu masa kerja atau masa dinas yang telah diperjanjikan sebelumnya untuk terus siap bekerja ditempat kerja yang bersangkutan. Bagi buruh yang melarikan diri sebelum habis

masa ikatan kerjanya, akan dikenakan sanksi pidana (*peonali sanctie*) karena itulah zaman ini disebut zaman *peonali sanctie*.

3. Zaman pendudukan Jepang riwayat tentang ketenagakerjaan tidak begitu banyak ditemukan yang kemungkinan besar karena Jepang menduduki Indonesia dalam kurun waktu yang singkat yaitu tiga tahun tiga bulan, sehingga tidak ada perhatiannya kepada perburuhan/ketangakerjaan Indonesia, karena Jepang saat itu lebih memusatkan perhatian pada upaya mempertahankan diri dari serangan tentara sekutu. Satu-satunya bentuk kerja paksa yang pernah dipraktekkan dimasa pendudukan Jepang yang terkenal dengan kekejamannya adalah *romusha*. Sistem kerja paksa *Romusha* ini dilakukan secara terus-menerus tanpa upah serta membiarkan tenaga kerja menderita kelaparan sehingga banyak tenaga kerja yang mati karena kelaparan dan dibunuh

b. Zaman setelah kemerdekaan 17 Agustus 1945, yang meliputi masa pemerintahan Soekarno, dan masa pemerintahan Soeharto

1. Orde lama

Ketika memasuki masa kemerdekaan, kondisi buruh dan tenaga kerja di Indonesia mengalami perbaikan. Pemerintah Orde Lama yang berada dibawah kepemimpinan Presiden Soekarno mengeluarkan beberapa aturan yang memberi perlindungan kepada para tenaga kerja diantaranya dengan dirilisnya beberapa Undang-Undang terkait dengan tenaga kerja diantaranya UU No.33 tahun 1947 tentang kecelakaan kerja, UU No.12 tahun 1948 tentang kerja, UU No.23 tentang pengawasan perburuhan dan lain sebagainya

2. Orde Baru

Pada masa Orde Baru, pemerintah berusaha untuk meningkatkan pembangunan dengan tetap menjaga stabilitas nasional. Hasilnya, lahirlah aturan yang disebut dengan Hubungan Industrial Pancasila atau Hubungan Perburuhan Pancasila. Sesuai dengan namanya, aturan ini dibuat dengan berlandaskan pada Pancasila. Di lapangan ada yang namanya lembaga bipartit, tripartit, serta kesepakatan kerja bersama yang keanggotaannya diambil dari pihak-pihak terkait.

c. Zaman setelah reformasi, meliputi masa pemerintahan B.J.Habibie, Abdurrahman Wahid, Megawati Soekarnoputri, dan masa Susilo Bambang Yudhoyono

Pada masa pemerintahan B.J.Habibie meluncurkan Keputusan Presiden No.83 tahun 1998 yang memberi perlindungan hak berorganisasi. Selain itu, ada pula ratifikasi aturan ILO terkait usia minimum untuk bekerja dan Perpu yang mengatur tentang Pengadilan HAM. Pada masa pemerintahan Presiden Abdurrahman Wahid, dilakukan perlindungan terhadap para pekerja atau serikat buruh dengan diluncurkannya UU No.21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja guna memperbaiki iklim demokrasi saat itu. Pada masa pemerintahan Presiden Megawati, aturan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan drastis dengan adanya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan UU ini juga menjadi landasan atas keluarnya aturan perundang-undangan lainnya, diantaranya UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta UU No.39 tentang

Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang mana UU tersebut tetap berlaku hingga saat ini.

2.7 Hubungan kerja

Berdasarkan pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan, istilah hubungan kerja dan hubungan industrial memiliki arti yang berbeda, dimana hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Jadi dalam hubungan industrial terdapat tiga pihak yang terkait yaitu pengusaha, pekerja, pemerintah, sementara hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja, dengan suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan dirinya kepada pihak lain (pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.²²

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Beberapa ahli berpendapat bahwa dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting yaitu adanya pekerja, adanya perintah orang lain, adanya upah, terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus. Selain itu dalam hubungan kerja mengatur tentang adanya hak dan kewajiban yang seimbang. Oleh karena itu

²² Ida Hanifah Lubis,SH,MH, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Medan:CV.Ratu Jaya ,2012,Cet.1,Hal.73

hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja.

Adapun kewajiban pekerja berdasarkan pasal 1603 dan pasal 1601 w KUH Perdata :²³

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

Sedangkan kewajiban pengusaha berdasarkan pada pasal 1602 KUH Perdata adalah :²⁴

- Membayar upah kepada pekerja
- Mengatur pekerjaan dan tempat kerja
- Memberikan cuti/libur
- Mengurus perawatan/pengobatan pekerja
- Memberikan surat keterangan

²³*Ibid*, Hal.75

²⁴*Ibid*, Hal.76

Perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati itu tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikatpekerja yang ada pada perusahaan.

2.8 Perjanjian kerja

A. Pengertian perjanjian kerja

Menurut pasal 1601a KUHPerdara, pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Maka dapat di lihat ciri perjanjian kerja disini adalah dibawah perintah pihak lain, yang menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Sedangkan menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja, buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memiliki syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dari hal ini dapat dilihat bahwa pengertian perjanjian kerja menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini sifatnya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak seperti waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, upah dan lainnya.

Adapun beberapa unsur-unsur dalam perjanjian kerja atau hubungan kerja antara lain :²⁵

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan, dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya seijin majikan dapat menyuruh orang lain. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian tersebut putus demi hukum.

b. Adanya unsur perintah, pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerjaan yang mengharuskan pekerja tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dan pasien, pengacara dan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien

c. Ada upah, upah memegang peranan penting dalam hubungan atau perjanjian kerja karena kebanyakan tujuan utama pekerja adalah memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka hubungan tersebut bukanlah hubungan atau perjanjian kerja seperti siswa yang melakukan magang di kantor-kantor tertentu.

²⁵*Ibid*,Hal.63

Sama halnya dengan perjanjian pada umumnya yang diatur pada pasal 1320 KUHPerdara, syarat sah perjanjian kerja juga diatur dalam pasal 52 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan syarat sah perjanjian adalah kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku²⁶

B. Jenis-jenis perjanjian kerja

Secara hukum dikenal 2 (dua) macam Perjanjian Kerja (PK) ataupun Pekerja yaitu²⁷:

I. Pekerja Kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu = PKWT) dan Pekerja Tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu = PKWTT).

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Dalam Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) :

PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.

²⁶ *Ibid*, Hal.64

²⁷ 1Aritonang, "Jenis – Jenis Perjanjian Kerja" (<http://artanang.blogspot.com/Diakses> pada 23 Mei 2019,2016)

Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud di atas, maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

II. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha yang ditentukan berdasarkan pada jangka waktu tertentu. Menurut Pasal 56 ayat 2 (UU No.13 Tahun 2003, Pembuatan PKWT berdasarkan atas jangka waktu dan selesainya pekerjaan tertentu.

Prinsip hukum dari PKWT yang mendasarkan pada jangka waktu tertentu , dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan diperpanjang satu kali paling lama satu tahun. Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan

pemberi kerja. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut “Pekerja PKWT”, maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pengusaha tidak boleh mengubah status Pekerja Tetap menjadi Pekerja Kontrak. Apabila itu dilakukan akan melanggar hukum. Secara aturan hukum tidak mengatur eksplisit mengenai hal ini, namun justifikasi yang dapat disampaikan adalah bahwa status pekerja dari pekerja tetap menjadi pekerja kontrak adalah sama saja dengan penurunan status. Penurunan status pekerja dari tetap menjadi kontrak adalah masuk kategori Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dari perusahaan dan dalam satu waktu yang sama pengusaha mengangkat kembali pekerja (tetap) tersebut menjadi pekerja kontrak.

UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56 menyatakan :

- Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Salah satu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh Pekerja Kontrak adalah Pekerja Kontrak harus memiliki/mendapatkan Surat Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh Pengusaha dan Pekerja yang bersangkutan. Ketentuan Umum PKWT Menurut Kepmenaker No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

- Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
- Pengusaha adalah :
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia
- Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWTT, tidak boleh lebih rendah daripadaketentuan dalamperaturan perundang–undangan yang berlaku. Menteri

dapat menetapkan ketentuan PKWT khusus untuk sektor usaha dan atau pekerjaan tertentu.

Jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu selanjutnya disebut PKWT diatur secara khusus dalam Pasal 56 s/d 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dalam praktek sebagai panduan teknis adalah Keputusan Menteri tersebut diatas.

Jenis-jenis PKWT yang dapat dilakukan Pekerja/Pekerja Kontrak Berdasar Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

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

2) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

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

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

Sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Kep. 100/Men/VI/2004 Ketentuan PKWT khusus untuk sektor usaha dan atau pekerjaan tertentu, yaitu :

a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya

PKWT Untuk Pekerjaan Yang Sekali Selesai Atau Sementara Sifatnya Yang Penyelesaiannya Paling Lama 3 (tiga) Tahun :

- PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dapat diselesaikan lebih cepat dari yang

diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

- Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- Pembaharuan sebagaimana dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

Dalam Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu :

- PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari

yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

b. PKWT Untuk Pekerjaan Yang Bersifat Musiman

Dalam Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu :

- Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.
- PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu :

- Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.
- PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

c. PKWT Untuk Pekerjaan Yang Berhubungan Dengan Produk Baru

Dalam Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu :

- PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
- PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan.

d. Perjanjian Kerja Harian Atau Lepas

Dalam Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu :

- Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu)bulan.
- Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
- b. nama/alamat pekerja/buruh.
- c. jenis pekerjaan yang dilakukan.
- d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh. Jika Buruh bekerja pada hari minggu atau hari hari besar yang ditetapkan Pemerintah, maka itu dikategorikan sebagai lembur dengan perhitungan Upah Lembur. Cara Perhitungan Upah lembur adalah kini diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 dengan Ketentuan sebagai berikut :

- Pada hari Kerja Biasa. Untuk satu Jam pertama dibayar 1,5 upah sejam dan untuk tiap-tiap jam berikutnya dibayar 2x upah sejam.
- Pada Hari Istirahat, minggu dan libur resmi. Untuk batas 7 jam kerja pada hari Minggu atau (Senin-Jumat) dan 5 jam kerja pada hari kerja pendek (Sabtu) dibayar 2x upah sejam dan untuk satu jam berikutnya dibayar 3x

upah sejam sedangkan untuk tiap-tiap jam berikutnya dibayar 4x upah sejam.

Pencatatan PKWT :

- PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.
- Untuk perjanjian kerja harian lepas maka yang dicatatkan adalah daftar pekerja/buruh.

Pembatasan waktu maksimal bagi masa kerja bagi Pekerja Kontrak berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan : "Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun". Dan Pasal 59 ayat (6) yang menyatakan : "Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun". Jadi, Pekerja Kontrak dapat dikontrak maksimal selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk selama maksimal 1 (satu) tahun. Namun, apabila Pengusaha merasa cocok dengan kinerja Pekerja Kontrak, dapat dilakukan pembaharuan PKWT dengan ketentuan hanya boleh dilakukan sekali untuk waktu maksimal 2 (dua) tahun. Akibat hukum bagi Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja Kontrak namun tidak seperti aturan diatas berdasarkan

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (7) yang menyatakan : "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu".

Berdasar aturan hukum tersebut misalnya jika ada pekerja yang dikontrak 5 (lima) tahun maka pekerja tersebut secara hukum, setelah 3 (tiga) tahun waktu ia bekerja menjadi pekerja tetap. Masa Percobaan tidak dapat di terapkan pada Pekerja Kontrak/PKWT. Hal ini berdasar Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal diisyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang diisyaratkan batal demi hukum. Jadi, Pekerja Kontrak yang diminta oleh perusahaan untuk menjalani Masa Percobaan secara hukum tidak benar. PKWT yang sudah ditandatangani tidak dapat diputuskan secara sepihak oleh pengusaha. Jika salah satu pihak melakukan pemutusan PKWT secara sepihak maka sesuai dengan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa "Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, atau akhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar gantirugi kepada pihak lainnya sebesar upah buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja".

Sementara itu, Pasal 61 Ayat (1) UU No. 13 /2003 mengatur Perjanjian Kerja Berakhir apabila :

- Pekerja meninggal dunia
- Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dari uraian diatas sangat jelas, bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat menetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Apabila pekerjaan itu tidak terus-menerus, terputus-putus, dibatasi waktu dan bukan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tergantung cuaca atau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap. Sehingga dapat dijadikan objek perjanjian kerja waktu tertentu.

2.9 Outsourcing

A. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja. Dalam pembagiannya, *outsourcing* atau dikenal dengan istilah pemborongan pekerjaan merupakan jalan

keluar dari perusahaan untuk menghindari pemberian fasilitas kesehatan dan fasilitas jaminan sosial lainnya bagi pekerja. Pada mulanya *outsourcing* pertama kali diperkenalkan di Amerika Serikat yang merupakan pekerjaan yang diberikan kepada tenaga-tenaga profesional yang memiliki keahlian khusus untuk menyelesaikan jenis pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu dengan upah yang sangat tinggi. Namun pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia ternyata berbeda pelaksanaannya²⁸.

Hak-hak normatif pekerja antara lain ²⁹:

1. Hak atas upah
2. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan pekerja
3. Hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi
4. Hak untuk mogok kerja

Outsourcing dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa pekerja. Dengan menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan tidak perlu repot menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan hingga asuransi kesehatan. Sebab yang bertanggung jawab adalah perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Karyawan *outsourcing* biasanya bekerja atas dasar kontrak dengan perusahaan penyedia *outsourcing* bukan dengan perusahaan pengguna. Beberapa hal yang harus diperhatikan bagi perusahaan

²⁸ Andi Fariana,SH,MH, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta:PT. Mitra Wacana Media, 2012,Cet.1,Hal.31

²⁹ *Ibid*,Hal.32

yang menggunakan jasa tenaga kerja *outsourcing* antara lain jangka waktu perjanjian, jam kerja, gaji dan tunjangan, posisi dan tugas.

Dalam UU No. 13 tahun 2003 disebutkan bahwa penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa. Jadi walaupun peraturan perusahaan dilanggar oleh pekerja *outsourcing*, maka yang berwenang menyelesaikan masalah tersebut tetap perusahaan penyedia jasa. Tidak ada kewenangan bagi perusahaan pengguna jasa untuk melakukan penyelesaian sengketa, karena antara perusahaan pengguna jasa dengan tenaga *outsourcing* secara hukum tidak memiliki hubungan kerja. Walaupun peraturan perusahaan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja.³⁰

Sampai saat ini, keberadaan tenaga *outsourcing* menjadi polemik yang berkepanjangan dan dalam hal ini dapat tercermin dari putusan Mahkamah Konstitusi tanggal 17 Januari 2012 tentang penghapusan *outsourcing* berlawanan dengan UUD 1945 pasal 27 ayat 2 yang menyatakan setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Dalam hal mengantisipasi perusahaan menekan dan menyengsarakan pekerjanya, pemerintah mengeluarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 10 tahun 2012 tertanggal 20 April 2012 tentang Komite Pengawasan Ketenagakerjaan, tujuannya adalah untuk memastikan fungsi pengawasan ketenagakerjaan berjalan secara optimal baik ditingkat pusat maupun daerah, untuk semua aspek ketenagakerjaan seperti upah minimum, hubungan industrial, keselamatan dan

³⁰ *Ibid*

kesehatan pekerja, termasuk pelaksanaan *outsourcing*. Komite pengawasan tersebut terdiri dari 19 anggota yang terdiri dari unsur pemerintah, organisasi perusahaan, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pihak terkait lainnya yang dianggap perlu³¹:

B. Persyaratan *outsourcing*

Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaandi Kabupaten/Kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Untuk mendapatkan izin tersebut, perusahaan harus menyampaikan permohonan dengan melampirkan ³²:

- a. *Copy* pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas atau koperasi
- b. *Copy* anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh
- c. *Copy*SIUP
- d. *Copy* wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku

Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan harus sudah menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak permohonan diterima. Izin

³¹ Ibid, Hal.33

³² Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta:PT. Papas Sinar Sinanti, 2014,Cet.1, Hal.178

operasional berlaku diseluruh Indonesia untuk jangka waktu 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.

Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat :³³

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa
- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang diperkerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada diperusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Kemudian perjanjian ini harus didaftarkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan

³³*Ibid*,Hal.179

kabupaten/kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan. Jika tidak didaftarkan maka akandicabut izin operasionalnya.³⁴

Untuk lebih memudahkan kita dalam memahami perihal outsourcing, ada baiknya kita lihat beberapa pasal-pasal yang berhubungan erat dengan *outsourcing* menurut UU No. 13 Tahun 2003 :³⁵

• pasal 59 :

Ayat 1 : perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

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

Ayat 2 : perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap

Ayat 3 :perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui

³⁴ *Ibid*

³⁵ Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Ayat 4 : perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun

Ayat 5 : pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan

Ayat 6 : pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun

Ayat 7 : perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1-6, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Ayat 8 : hal - hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri

• pasal 64 : perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis

• pasal 65 :

Ayat 1 : penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis

Ayat 2 : pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

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

Ayat 3 : perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum

Ayat 4 : perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Ayat 5 : perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Ayat 6 : hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya

Ayat 7 : hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59

Ayat 8 : Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan

Ayat 9 : dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7)

Pasal 66 :

Ayat 1 : pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi

Ayat 2 : penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini

Ayat 3 : penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum atau memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan

Ayat 4 : dalam hal ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan

C. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, meliputi :³⁶

- Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*)
- Usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*)
- Usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan)
- Usaha jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan
- Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja

2.10 Syarat-Syarat Penyerahan Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Pada tanggal 14 November 2012 pemerintah menetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*Outsourcing*). Dalam hal ini akan di bahas tentang empat hal yaitu terkait dengan persyaratan dalam hal pemborongan kerja, persyaratan bagi perusahaan penerima pemborongan, persyaratan bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan persyaratan bagi pemberi pekerjaan :³⁷

³⁶ Tim Visi Yustisia, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Jakarta:PT. Visimedia Pustaka, 2016,Cet.1,Hal.68

³⁷NYAS News, “syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain outsourcing”. (<https://perpushukumnet.wordpress.com/Diakses> 05 Agustus 2019, 2013)

A. Persyaratan Pemborongan Pekerjaan

Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
2. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
3. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
4. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan

kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.

A. Persyaratan Perusahaan Penerima Pemborongan

Perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi persyaratan:

1. berbentuk badan hukum;
2. memiliki tanda daftar perusahaan;
3. memiliki izin usaha; dan
4. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Dalam hal ini yang melakukan perjanjian adalah pihak pemberi kerja dengan pihak penerima kerja sebagaimana yang tertera dalam pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*Outsourcing*)

B. Persyaratan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi persyaratan:

1. berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
2. memiliki tanda daftar perusahaan;
3. memiliki izin usaha;
4. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;

5. memiliki izin operasional;
6. mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
7. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Dalam hal ini yang melakukan perjanjian adalah pihak pemberi kerja dengan pihak penerima kerja sebagaimana yang tertera dalam pasal 17 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*Outsourcing*)

C. Persyaratan Perusahaan Pemberi Kerja

Sebagaimana yang tercantum dalam pasal 17 ayat 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor 19 Tahun 2012 menyebutkan perusahaan pemberi kerja harus memenuhi persyaratan :³⁸

1. perusahaan pemberi kerja dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulistertulis
2. pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat 1 harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi
3. kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat 2 meliputi :

³⁸Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

- a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*)
- b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*)
- c. usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan)
- d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan
- e. usaha penyedia angkutan bagi pekerja/buruh

Dalam hal ini yang melakukan perjanjian adalah pihak pemberi kerja dengan pihak penerima pekerjaan

2.11 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Berdasarkan UU No.2 Tahun 2004 membagi perselisihan hubungan industrial menjadi empat macam, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, perselisihan antar serikat buruh dalam perusahaan.³⁹

Meski pada tahap awal penyelesaian perselisihan disyaratkan harus menempuh mekanisme bipartit, namun pembagian keempat macam perselisihan ini membawa konsekuensi yang berbeda satu sama lain dalam tahap penyelesaian berikutnya. Apabila upaya penyelesaian perselisihan secara bipartit gagal, maka perselisihan hak harus diselesaikan melalui mediasi (dimana yang menjadi mediator merupakan pegawai dari instansi pemerintah), dan mengenai perselisihan PHK dapat diselesaikan baik melalui mediasi ataupun konsiliasi (konsiliator dari pihak swasta), sedangkan mengenai perselisihan kepentingan

³⁹ Tim Trade Union Rights Centre, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial : Panduan Bagi Serikat Buruh*, Jakarta : Trade Union Rights Centre, 2007, Cet.1, Hal.3

maupun perselisihan antara serikat buruh dapat diselesaikan baik melalui mediasi, konsiliasi ataupun arbitrase (arbiter dari pihak swasta dimana putusan arbitrasenya bersifat final dan mengikat). Dan setiap penyelesaian perselisihan melalui perundingan mediasi atau konsiliasi, haruslah dibuat risalahnya dan ditandatangani oleh para pihak.

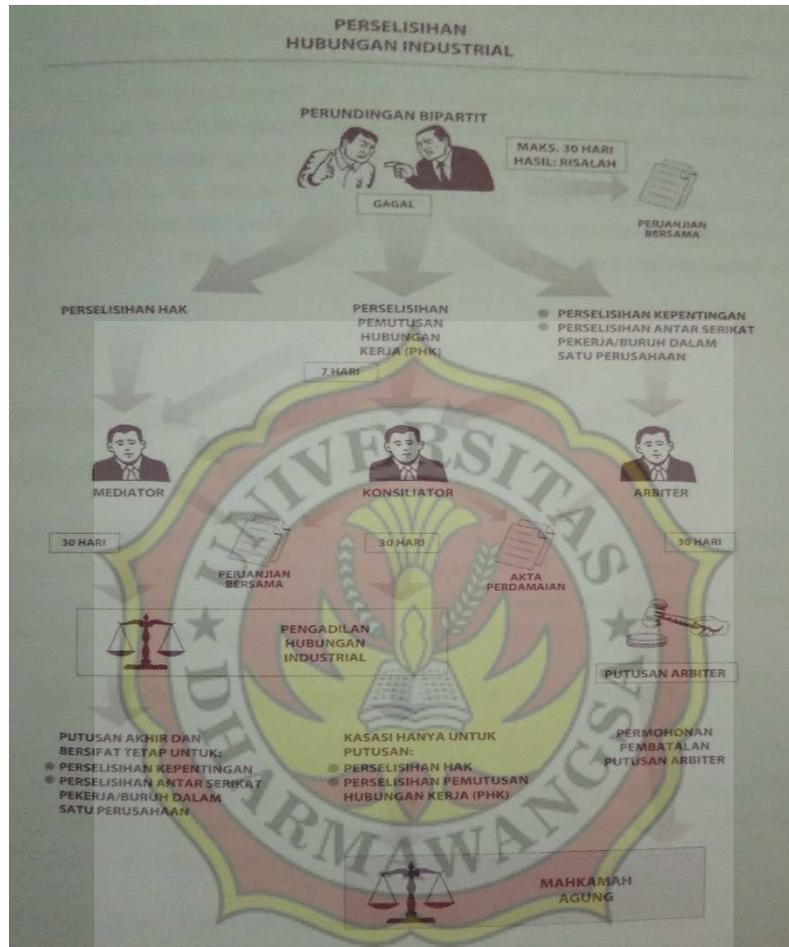
UU PPHI (Undang –Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) menetapkan bahwa perundingan secara bipartite harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan. Sementara ditingkat mediasi, anjuran tertulis harus sudah keluar 10 hari kerja terhitung sejak hari sidang pertama, dan mediator harus sudah menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 hari kerja. Aturan yang sama berlaku juga bagi konsiliator.⁴⁰

Dengan berlakunya sistem yang baru ini, maka secara langsung membuat perselisihan perburuhan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Dan untuk menyelesaikan keseluruhan perselisihan dimulai dari perundingan bipartit hingga keluarnya putusan mediator atau konsiliator, akan memakan waktu selama–lamanya 60 hari.

Terhadap putusan mediasi dan konsiliasi maka dapat diajukan banding ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun hal ini tidak berlaku bagi putusan arbitrase, yang bersifat final dan mengikat. Untuk tahap selanjutnya, hanya putusan mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK saja yang bisa diajukan kasasi ke Mahkamah Agung (MA). Namun MA hanya dapat memeriksa

⁴⁰*Ibid*, Hal.4

permohonan pembatalan putusan arbitrase. Untuk jelasnya sistem penyelesaian perselisihan perburuhan menurut UUPHI dapat dilihat dari skema dibawah ini :⁴¹



2.12 Teknis Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam UU No.2 tahun 2004 mengatur tentang Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perkara ditingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, di tingkat pertama dan tingkat terakhir untuk perselisihan kepentingan dan

⁴¹ *Ibid*,Hal.5

perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Berikut ini akan dibahas tentang prekatek hukum acara tersebut dalam pengadilan hubungan industrial :⁴²

a. Menyusun gugatan

Tidak ada aturan tegas tentang syarat–syarat pembuatan suatu gugatan. Akan tetapi dalam prakteknya, suatu gugatan harus memenuhi syarat formal dan syarat substansil. Dimana syarat formalnya itu antara lain terdiri dari tempat dan tanggal pembuatan gugatan, dan tanda tangan penggugat. Sedangkan syarat substansil ada tiga yaitu identitas para pihak (penggugat dan tergugat), posita atau fakta dan dalil yang relevan secara hukum, dan petitum atau gugatan atau permohonan yang disampaikan kepada Majelis Hakim.

Identitas para pihak terdiri dari nama lengkap, kewarganegaraan, pekerjaan, alamat. Posita adalah dalil–dalil konkret tentang adanya serangkaian fakta yang memiliki hubungan hukum satu sama lain yang merupakan dasar serta alasan–alasan dari gugatan terdiri dari objek gugatan (isi perkara), fakta–fakta hukum (kronologi timbulnya sengketa), kualifikasi perbuatan tergugat (suatu perumusan mengenai perbuatan melawan hukum secara formil dan materil), hubungan posita dan petitum (kesimpulan dari suatu gugatan yang berisi hal–hal yang dimohonkan untuk diputuskan hakim). Petitum (kesimpulan dari gugatan)

b. Jalannya proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial

- Proses pemeriksaan dengan acara biasa terdiri dari gugatan penggugat, jawaban tergugat, replik dari penggugat, duplik dari tergugat, pengajuan

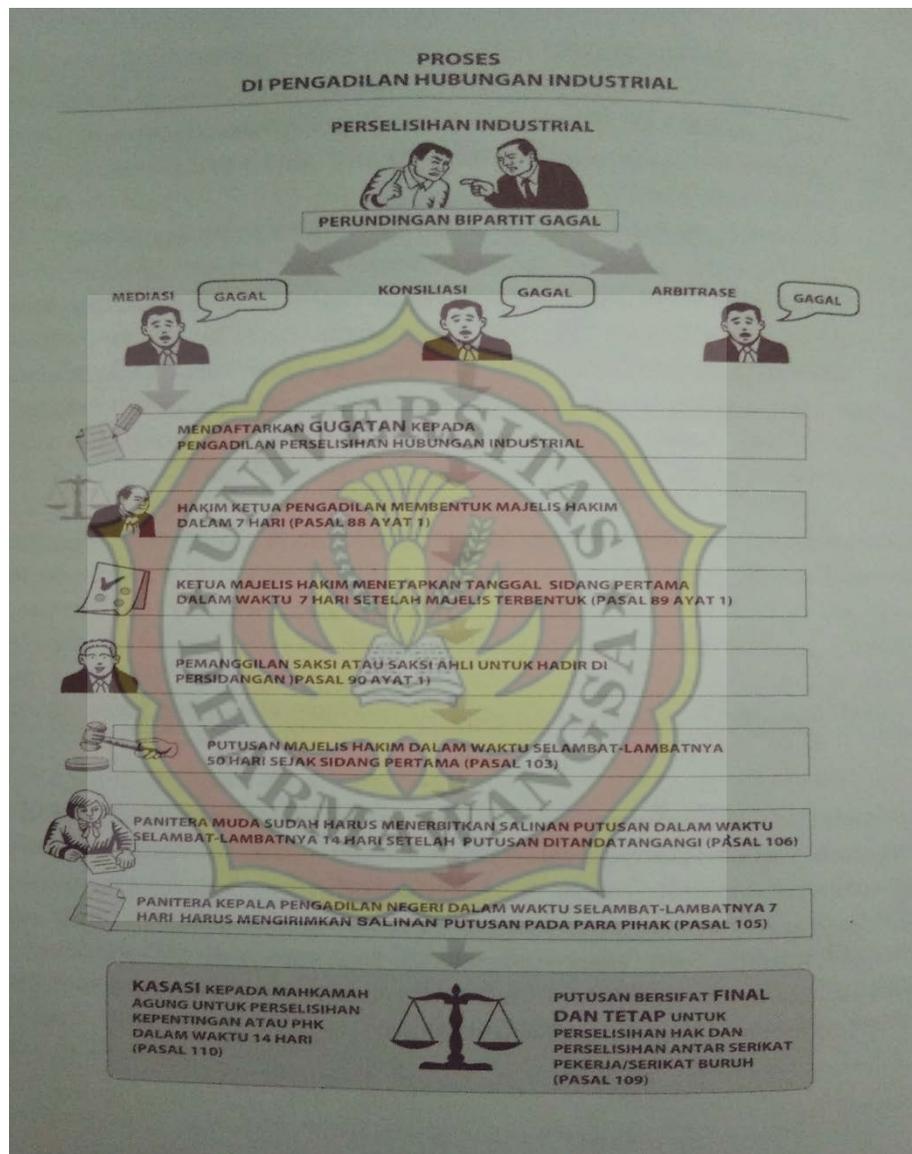
⁴²*Ibid*, Hal.19

dan pemeriksaan bukti–bukti tertulis dari penggugat, pengajuan dan pemeriksaan bukti–bukti tergugat, pengajuan dan pemeriksaan saksi penggugat, pengajuan dan pemeriksaan saksi tergugat, kesimpulan penggugat, kesimpulan tergugat, putusan Majelis Hakim⁴³

- Pemeriksaan dengan acara cepat, menurut pasal 98 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004, hanya terjadi untuk kasus–kasus tertentu saja yaitu kepentingan mendesak dalam hal ini PHK masal, huru-hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan, dan ketertiban umum. Pemeriksaan dengan acara cepat ini tidak terikat pada acara perkara pada umumnya (biasa). Misalnya tentang tenggang waktu pemanggilan, atau tentang replik, duplik yang bisa tidak diadakan dan lainnya karena memang bertujuan memproses kasus secara cepat. Selain itu juga diatur bahwa persidangan harus dilakukan pada hari pertama setelah kedua belah pihak dipanggil dengan tata cara pemanggilan tercepat. Selanjutnya, pasal 99 ayat (2) menyebutkan bahwa tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing–masing ditentukan tidak lebih dari 14 hari kerja. Mengenai batas waktu pemeriksaan, UU mengatur bahwa Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan perburuhan dalam waktu selambat–lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Selanjutnya panitera pengganti PHI harus sudah menerbitkan salinan putusan selambat–lambatnya 14 hari setelah ditandatanganinya putusan, yang selanjutnya salinan putusan tersebut

⁴³*Ibid*, Hal.29

harus sudah dikirimkan pada para pihak selambat-lambatnya 7 hari sejak diterbitkan. Untuk dapat mempermudah memahaminya, dapat dilihat dari gambar berikut ⁴⁴ :



⁴⁴ *Ibid*, Hal.32