

BAB II

A. TINJAUAN TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Pada zaman sekarang ini hukum banyak diwarnai dan dibahas dengan berbagai topik tak terkecuali pembahasan mengenai perlindungan hukum. Dalam pembahasan tersebut secara tidak langsung akan mengait eratkannya dengan pembuat hukum itu sendiri.

Berbicara mengenai perlindungan hukum, hal tersebut merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya.

Namun disisi lain dapat dirasakan juga bahwa perlindungan hukum merupakan kewajiban bagi negara itu sendiri, oleh karenanya negara wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya.

Setelah kita mengetahui pentingnya perlindungan hukum, selanjutnya kita perlu juga mengetahui tentang pengertian perlindungan hukum itu sendiri.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis.¹⁷

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep

¹⁷ “Pengetian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli”. <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses Rabu, 17 Juli 2019, pukul 18.15 WIB.

bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Pengertian di atas mengundang beberapa ahli untuk mengungkapkan pendapatnya mengenai pengertian dari perlindungan hukum diantaranya :

1. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

2. Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.

3. Menurut CST Kansil Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

4. Menurut Muktie, A. Fadjar Perlindungan Hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan sesuatu tindakan hukum.

2. Perlindungan Hukum Pidana Terhadap Tenaga Kerja

Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke empat Pasal 1 ayat (3) yang berisi :

Negara Indonesia adalah Negara hukum, maka sudah sewajarnya Negara Republik Indonesia menjunjung tinggi hukum dan memberikan rasa keadilan bagi seluruh warganya khususnya bagi mereka yang membutuhkan perlindungan hukum

Berdasarkan isi Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 amandemen ke empat tersebut diatas, maka seluruh warga Negara Indonesia berhak mendapat perlindungan hukum. Mereka yang berhak mendapatkan perlindungan hukum tidak hanya korban saja tapi juga pelaku kejahatan agar terhindar dari tindakan main hakim sendiri (*eigen reichteing*) dari masyarakat sehingga kesejahteraan umum dapat tercapai.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Beberapa unsur kata Perlindungan¹⁸ :

1. Melindungi : menutupi supaya tidak terlihat/tampak, menjaga, memelihara, merawat, menyelamatkan ;
2. Perlindungan : proses, cara, perbuatan tempat berlindung, hal (perbuatan) memperlindungi (menjadikan atau menyebabkan berlindung) ;
3. Pelindung : orang yang melindungi, alat untuk melindungi ;
4. Terlindung : tertutup oleh sesuatu hingga tidak kelihatan ;

¹⁸ “Perlindungan Hukum Pidana” . <http://www.artikata.com/artiperlindungan.html>, diakses Kamis, 18 Juli 2019, pukul 04.39 WIB.

5. Lindungan : yang dilindungi, tempat berlindung, perbuatan ;
6. Memperlindungi : menjadikan atau menyebabkan berlindung ;
7. Melindungi : membuat diri terlindungi.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah "*zoon politicon*", makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtbetrekkingen*).

Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti perbuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain.

Hubungan hukum (*rechtbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang

satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.

Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Perlindungan hukum selalu dikaitkan dengan konsep *rechtstaat* atau konsep *Rule of Law* karena lahirnya konsep-konsep tersebut tidak lepas dari keinginan memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, konsep *rechtsct* muncul di abad ke-19 yang pertama kali dicetuskan oleh Julius Stahl. Pada saat hampir bersamaan muncul pula konsep negara hukum (*rule of Law*) yang di pelopori oleh A. V. Dicey.

Konsep *rechtstaat* menurut Julius Stahl secara sederhana dimaksudkan dengan negara hukum adalah negara yang menyelenggarakan kekuasaan pemerintahannya didasarkan pada hukum. Konsep Negara hukum atau *Rechtsataat* menurut Julius Stahl mencakup 4 elemen, yaitu :¹⁹

¹⁹Philipus M. Hadjon, "Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan

1. Perlindungan hak asasi manusia,
2. Pembagian Kekuasaan,
3. Pemerintahan berdasarkan Undang-Undang,
4. Peradilan Tata Usaha Negara.

Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah dilandasi dua prinsip negara hukum, yaitu :

1. Perlindungan hukum yang preventif

Perlindungan hukum kepada rakyat yang diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah menjadi bentuk yang menjadi definitife.

2. Perlindungan hukum yang represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Kedua bentuk perlindungan hukum diatas bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia serta berlandaskan pada prinsip Negara hukum.

Secara umum Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataanya terdapat perbedaan

Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara”, Surabaya, PT. Bina Ilmu, 1987, Hlm. 14.

kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Pada kenyataannya sekarang ini di tengah adanya keresahan dari masyarakat tersebut, justru banyak perusahaan-perusahaan yang mempunyai kecenderungan untuk memekai para pekerja dengan sistem kontrak tersebut, dan pada umumnya dilakukan melalui pihak ketiga atau dikenal dengan istilah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jadi perusahaan yang membutuhkan pekerja baru untuk bekerja di perusahaannya dapat meminta kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk mencarikan pekerja sesuai dengan kriteria yang diinginkannya.

Banyaknya perusahaan yang berminat untuk memekai pekerja melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, menurut Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo adalah Karena cara tersebut lebih efisien, dimana perusahaan yang memekai jasa penyedia jasa tenaga kerja tidak perlu memberikn tunjangan dan jaminan-jaminan lain, misalnya tunjangan pendidikan, tunjangan hari kerja, jaminan kesehatan dan sebagainya. Karena dengan memekai pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, perusahaan hanya perlu membayar upah pekerja sesuai dengan kontrak saja.²⁰

Menurut soepomo dalam Asikin yang dikutip oleh Abdul Hakim, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yakni :²¹

1. Perlindungan Ekonomis

²⁰ Sofjan Wanandi, *Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo*, Jkt, 2004. Hlm. 34.

²¹ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003. Hlm. 61-62.

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

2. Perlindungan Sosial

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk bernegosiasi.

3. Perlindungan Teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja, termasuk pekerja yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Untuk lebih jelasnya berikut penulis akan kemukakan beberapa perlindungan terhadap pekerja yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan Pelaksanaannya, yaitu :

A. Perlindungan Terhadap Pekerjaan Yang Bersifat Permanen

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu.

Pekerjaan tertentu tersebut adalah sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : 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 :

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

3. Pengertian Pengaturan Sanksi

Sanksi berasal dari bahasa Belanda, yaitu “Sanctie” yang artinya ancaman hukuman, merupakan suatu alat pemaksa guna ditaatinya suatu kaidah, Undang-Undang misalnya sanksi terhadap pelanggaran suatu Undang-Undang.²²

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sanksi adalah tindakan-tindakan (hukuman) untuk memaksa seseorang menaati aturan atau menaati ketentuan Undang-Undang.²³

²² “Pengertian Sanksi”. <https://telingasemut.blogspot.com/2016/03/pengertian-sanksi.html>, diakses Kamis, 18 Juli 2019, pukul 11.00 WIB.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 atau yang biasa disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) memiliki peran yang sentral dalam mengatur permasalahan perburuhan di Indonesia. UU Ketenagakerjaan dapat dikatakan menggambarkan hubungan yang ada di antara pemangku kepentingan yakni, pengusaha, pekerja, dan Pemerintah.

Salah satu peran Pemerintah dalam posisinya sebagai pemangku kepentingan dalam hal ketenagakerjaan adalah menjadi regulator atau pengatur. Telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan terkait sanksi yang dapat dikenakan dalam hal ketidaktaatan terhadap aturan Undang-Undang. Terdapat 2 (dua) jenis sanksi serta perbuatan yang dapat dikenai sanksi, yaitu :

1. Sanksi Administratif

Terdapat dua macam sanksi yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan, yakni sanksi administratif dan sanksi pidana. Sanksi administratif yang diberikan dapat berbentuk teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, hingga pencabutan ijin.

Sanksi administratif diberikan dalam hal pelanggaran atas hal :

- A. Diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan (Pasal 5),
- B. Diskriminasi dalam bekerja (Pasal 6),
- C. Tidak tepenuhinya persyaratan penyelenggaraan pelatihan kerja (Pasal 15),

²³ J.C.T Simongkir dan Aj.T.Prasetyo, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Bandung, Java Creativity, 2014, Hlm. 152.

- D. Pemagangan di luar wilayah Indonesia tidak sesuai aturan (Pasal 25),
- E. Pemungutan biaya penempatan tenaga kerja tak sesuai aturan (Pasal 38 Ayat (2)),
- F. Pemberi Kerja Tenaga Kerja asing tak sesuai aturan (Pasal 45 Ayat (1)),
- G. Pemberi kerja tidak membayar kompensasi kepada tenaga kerja asing (Pasal 47 Ayat (1)),
- H. Pemberi kerja tidak memulangkan tenaga kerja asing setelah masa kerja berakhir (Pasal 48),
- I. Perusahaan tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang berintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Pasal 87),
- J. Perusahaan tidak membentuk lembaga kerja sama bipartit sesuai aturan (Pasal 106),
- K. Pengusaha tidak mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja atas biaya perusahaan (Pasal 126 Ayat (3)), dan
- L. Pengusaha tidak memberikan bantuan kepada tanggungan pekerja yang ditangkap bukan atas dasar aduan pengusaha (Pasal 160 Ayat (1) dan (2)).

2. Sanksi Pidana

Bentuk pidana yang diberikan bermacam-macam, yakni denda, kurungan, dan penjara. Sanksi pidana penjara 2-5 tahun dan/atau

denda Rp 200-500 juta diberikan kepada orang yang mempekerjakan atau melibatkan anak dalam pekerjaan.

Saksi pidana penjara 1-5 tahun dan/atau denda Rp 100-500 juta diberikan kepada pengusaha yang tidak mengikutsertakan karyawan perusahaannya di dalam program pensiun.

Saksi pidana penjara 1-4 tahun dan/atau denda Rp 100-400 juta diberikan kepada pihak yang melanggar ketentuan pada :

- A. Mempekerjakan tenaga kerja asing tak sesuai aturan (Pasal 42 Ayat (1) dan (2)),
- B. Mempekerjakan anak (Pasal 68),
- C. Mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan tak sesuai persyaratan (Pasal 69 Ayat (2)),
- D. Tidak memberikan kesempatan ibadah bagi pekerja (Pasal 80),
- E. Tidak memberikan istirahat yang berhak bagi pekerja yang ingin melahirkan (Pasal 82),
- F. Membayar upah lebih rendah dari upah minimum (Pasal 90 Ayat (1)),
- G. Menghalangi hak mogok kerja pegawai (Pasal 143 Ayat (1)), dan
- H. Tidak mempekerjakan pekerja kembali setelah terbukti tak bersalah atau memberikan hak atas pemutusan hubungan kerja (Pasal 160 Ayat (4) dan (7)).

Sanksi pidana penjara satu bulan sampai empat tahun dan/atau denda Rp 10-400 juta dalam hal melanggar ketentuan pada :²⁴

²⁴ “Sanksi UU Ketenagakerjaan”. <https://smartlegal.id/smarticle/2019/02/27/sanksi-uu-ketenagakerjaan/>, diakses Jumat, 19 Juli 2019, pukul 03.59 WIB.

- A. Tenaga kerja tidak diberikan perlindungan oleh pelaksana penempatan kerja atau pemberi kerja (Pasal 35 Ayat (2) dan (3)), dan
- B. Tidak memberikan upah kepada pekerja dalam hal yang diatur dalam Pasal 93 Ayat (2).

Sanksi pidana kurungan satu sampai dua belas bulan dan/atau denda Rp 10 juta sampai Rp 100 juta dalam hal melanggar ketentuan pada :

- A. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta tidak memiliki izin (Pasal 37 Ayat (2)),
- B. Pemberi kerja tenaga kerja asing tidak menaati ketentuan (Pasal 44 Ayat (1)),
- C. Pemberi kerja tenaga kerja asing tidak melaksanakan kewajiban sesuai aturan (Pasal 45 Ayat (1)),
- D. Pengusaha tidak memberikan perlindungan kepada tenaga kerja cacat (Pasal 67 Ayat (1)),
- E. Pengusaha yang mau mempekerjakan anak tidak memenuhi syarat (Pasal 71 Ayat (2)),
- F. Pengusaha melanggar ketentuan mempekerjakan perempuan (Pasal 76),
- G. Pengusaha tidak membayar upah lembur sesuai ketentuan (Pasal 78 Ayat (2) dan Pasal 85 Ayat (3)),
- H. Pengusaha tidak memberikan waktu istirahat atau cuti sesuai ketentuan (Pasal 79 Ayat (1) dan (2), dan

I. Pengusaha melakukan larangan yang diatur Undang-Undang terkait mogok kerja (Pasal 144).

Sanksi pidana kurungan satu sampai dua belas bulan dan/atau denda Rp 10 juta sampai Rp 100 juta dalam hal melanggar ketentuan pada :

A. Lembaga pelatihan kerja swasta tidak terdaftar (Pasal 14 Ayat (2)),

B. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta memungut biaya tidak sesuai ketentuan (Pasal 38 Ayat (2)),

C. Pengusaha tidak membuat surat pengangkatan dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan (Pasal 63 Ayat (1)),

D. Pengusaha yang mau mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja tidak memenuhi syarat (Pasal 78 Ayat (1)),

E. Pengusaha yang memiliki pekerja sekurang-kurangnya sepuluh orang tidak memiliki peraturan perusahaan setelah disahkan menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 Ayat (1)),

F. Peraturan perusahaan tidak diperbaharui setelah jangka waktu dua tahun (Pasal 111 Ayat (3)),

G. Pengusaha tidak memberitahukan atau menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja (Pasal 114), dan

H. Pengusaha tidak memberitahukan secara tertulis kepada pekerja dan/atau serikat pekerja, serta instansi yang bertanggung jawab di

bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya tujuh hari kerja sebelum penutupan perusahaan (Pasal 148).

Demikian sanksi-sanksi yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan yang harus diketahui pengusaha.

4. Akibat Perselisihan Perburuhan

Apabila pekerja/ buruh telah terikat dalam Perjanjian Kerja, maka yang terpenting baginya adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat dimengerti, karena dengan putusnya hubungan kerja akan membawa pengaruh psikologis, ekonomi dan finansial bagi pekerja/buruh beserta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Dengan diputusnya hubungan kerja oleh pengusaha, berarti pekerja/buruh akan kehilangan mata pencaharian yang merupakan sumber kesejahteraan bagi dirinya beserta keluarganya dan juga akan merupakan beban Pemerintah di dalam menagggulangi pengangguran.

Berdasarkan teori yang ada, memang pekerja/buruh berhak mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan pengusaha/majikan, akan tetapi dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja itu selalu datangya dari pihak pengusaha/majikan.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta. Dengan ditetapkannya Undang-Undang No. 12 tahun 1964 ini agar jangan terjadi adanya pemutusan hubungan kerja dengan sekehendak hatinya sendiri/sepihak, bahkan kalau dapat hal ini untuk dihidari.

Sebagaimana telah dikemukakan dalam Bab II, bahwa bentuk hubungan kerja Pancasila adalah merupakan suatu hubungan yang berdasarkan atas prinsip musyawarah untuk mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan-perbedaan dan mencari kesamaan-kesamaan ke arah sepakat antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh. Pada pokoknya mereka menghindari setiap permasalahan dan perbedaan pendapat yang timbul diselesaikan dengan paksaan dan sepihak.

Di sini jelas nampak bahwa Hubungan Industrial Pancasila tentang musyawarah untuk mencapai mufakat adalah syarat utama bagi penyelesaian perselisihan dan perbedaan-perbedaan pendapat di antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Akan tetapi apabila memang didalam perselisihan tidak memungkinkan lagi mencapai mufakat, maka dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja harus seizin dari P-4 Daerah dan/atau P-4 Pusat.

Dalam pasal 1603-n KUH Perdata mengatur ketentuan-ketentuan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja, akan tetapi ketentuan tersebut kurang sesuai dengan jiwa yang terkandung didalam Hubungan Industrial Pancasila, karena di sini musyawarah untuk mufakat kurang diperhatikan, adapun bunyi pasal tersebut sebagai berikut :

“Masing-masing pihak dapat mengakhiri hubungan kerjanya tanpa pemberitahuan penghentian atau mengindahkan ketentuan-ketentuan yang berlaku untuk pemberitahuan penghentian, tetapi jika yang melakukan ini tanpa persetujuan pihak lainnya bertindak berlawanan dengan hukum, kecuali bila ia dengan serta merta membayar ganti rugi atas dasar yang ditentukan dalam pasal 1603-q kepada pihak lainnya atau apabila ia mengakhiri perhubungan secara

demikian itu karena alasan yang mendesak yang seketika itu juga diberitahukan kepada pihak lainnya.”²⁵

Dan di dalam Undang-Undang No. 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta diatur di dalam pasal 1 sebagai berikut :

- ayat (1)

Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

- ayat (2)

Pemutusan hubungan kerja dilarang selama pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaan karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui batas 12 (dua belas) bulan terus-menerus.

Selama pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara yang ditetapkan oleh Undang-Undang atau Pemerintah atau karena menjalankan ibadah yang diperintah agamanya dan disetujui oleh Pemerintah.²⁶

Dari uraian kedua pasal dalam Undang-Undang tersebut diatas jelas nampak, bahwa di dalam Pasal 1603-n KUH Perdata tidak memperhatikan adanya musyawarah untuk mencapai mufakat dalam pemutusan hubungan kerja, baik yang dilakukan oleh pengusaha/majikan maupun oleh pekerja/buruh itu sendiri. Sedangkan di dalam Undang-Undang No. 12 tahun 1964, nampak jelas adanya musyawarah untuk mencapai mufakat yaitu dalam Pasal 1 ayat (1) yang

²⁵ R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta, Pradya Paramita, 1984, halaman 371.

²⁶ Gunawi Kartasaputra, Abas Kustandi, Rience Gunarti, dan Amir Hamzah, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bandung, Armico, 1983, hlm 163 dan 164.

menyebutkan bahwa pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Oleh karena itu dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 12 tahun 1964, maka pasal 1603-n KUH Perdata dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak, akan merugikan pihak pekerja/buruh di antaranya :

- a) Pekerja/buruh akan kehilangan mata pencahariannya yang merupakan sumber penghidupan untuk dirinya beserta keluarganya.
- b) Dalam hal mencari pekerjaan lagi ia harus banyak mengeluarkan energi (keluar-masuk perusahaan) biaya surat-surat lamaran, fotokopi surat-surat dan lain-lain.
- c) Biaya hidup beserta keluarganya selama belum mendapatkan pekerjaan gantinya.
- d) Menambah beban Pemerintah, dengan bertambahnya banyak pengangguran akan menimbulkan dampak negatif terhadap keamanan masyarakat, Bangsa dan Negara.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh secara sepihak akan merugikan pihak pengusaha, terlebih-lebih jika pekerja/buruh yang bersangkutan merupakan tenaga ahli di perusahaan, antara lain :

- a) Pengusaha/majikan harus mencari tenaga pengganti yang dapat meneruskan pekerjaan yang tengah dilaksanakan/diselesaikan.
- b) Pengusaha/majikan harus melakukan latihan-latihan/pendidikan lagi terhadap pekerja/buruh yang baru dan akan memakan biaya serta waktu.

- c) Selama tenaga pengganti belum ada, produksi kemungkinan akan terganggu kualitas maupun kuantitasnya.
- d) Menambah biaya dalam pemasangan iklan untuk mencari pengganti pekerja/buruh yang dibutuhkan.

Mengingat kerugian-kerugiab yang akan diderita oleh kedua belah pihak yang menyangkut masyarakat pemakain (konsumen) terhadap barang-barang produksi perusahaan yang bersangkutan, maka Pemerintah telah menganjurkan bahwa di dalam Hubungan Industrial Pancasila, sistem musyawarah untuk mencapai mufakat harus dimanfaatkan dan diperhatikan oleh pihak-pihak yang sedang mengalami perselisihan supaya diadakan perundingan-perundingan secara kekeluargaan demi terselesainya permasalahan dengan tenag dan baik.

Apabila dalam pelaksanaan jalan musyawarah belum dapat titik penyelesaian, hendaknya menyerahkan perselisihan mereka secara sukarela kepada juru pemisah untuk diselesaikan secara arbitrase dan/atau kepada pegawai perantara (Departemen Tenaga Kerja) untuk mendamaikannya sehingga masing-masing pihak akan merasa puas yang selanjutnya gangguan-gangguan terhadap pekerjaan di perusahaan baik pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan tidak akan terhambat.

Tetapi apabila setelah diadakan segala usaha untuk mengatasi perselisihan perburuhan/Industrial yang berakibat putusnya hubungan kerja tidak dapat dihindari lagi, untuk ini pengusaha harus merundingkan tentang maksud pemutusan hubungan kerja tersebut dengan organisasi Pekerja (Serikat Pekerja/Buruh) bagi mereka yang masuk menjadi anggota Serikat Pekerja/Buruh

atau dengan pekerja/buruh sendiri bagi mereka yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Buruh (pasal 2 dan 3 Undang-Undang No. 12 tahun 1964). Dan selanjutnya pemutusan hubungan kerja baru dapat dilaksanakan setelah mendapat izin dari P-4 Daerah bagi penyelesaian pemutusan hubungan kerja perseorangan dan izin P-4 Pusat bagi penyelesaian pemutusan hubungan kerja besar-besaran (10 orang lebih), yang dimasukkan kategori perseorangan adalah berjumlah kurang dari 10 orang.

5. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Perselisihan perburuhan/industrial dapat dibagi menjadi dua yakni :

1. Perselisihan perburuhan perseorangan yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan yang diatur dalam Undang-Undang No. 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta beserta peraturan pelaksanaannya.

2. Perselisihan Perburuhan Kolektif adalah perselisihan antara Serikat Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.²⁷

Perselisihan Perburuhan Kolektif banyak mengakibatkan adanya pemogokan maupun penutupan perusahaan, untuk menghindari kerawanan yang demikian maka oleh Pemerintah selalu berusaha mencegah atau mengurangi adanya perselisihan-perselisihan yang menimbulkan akibat buruk, dalam hal ini telah dikeluarkannya keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-1108/MEN/1986 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan/Industrial adalah sebagai berikut :

²⁷ F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta, Bina Aksara, 1985, halaman 29.

1. Tingkat Perusahaan

a) Keluh Kesah

Apabila terjadi keluh-kesah tentang segala sesuatu mengenai hubungan kerja, maka keluhan-keluhan tersebut disampaikan kepada atasannya langsung untuk dimintakan penyelesaian dan apabila atasannya tidak dapat menyelesaikan atau kurang puas dapat diajukan kepada atasan yang lebih tinggi dan apabila atasan yang lebih tinggi tidak bisa pula maka baru dimintakan bantuan Pengurus Serikat Pekerja/Buruh untuk mewakili atau mendampingi pekerja/buruh di dalam menyelesaikan permasalahan lebih lanjut,

b) Perselisihan Hubungan Perburuhan/Industrial

Setiap Perselisihan Hubungan Perburuhan/Industrial yang terjadi di perusahaan harus dirundingkan secara musyawarah pada Serikat Pekerja/Buruh dengan pengusaha/majikan sebagai awal penyelesaian, tetapi apabila perundingan di tingkat perusahaan tidak memberikan hasil maka salah-satu pihak atau ke dua-duanya dapat memberitahukan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dengan tembusan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan/Industrial Daerah disertai bukti perundingan dan risalah yang dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali dalam jangka waktu sebulan.

c) Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam rencana pemutusan hubungan kerja, harus dirundingkan oleh pengusaha/majikan dengan Serikat Pekerja/Buruh atau dengan pekerja/buruh itu sendiri jika perusahaan belum ada Serikat

Pekerja/Buruh. Setiap perundingan atau musyawarah harus dibuat risalah perundingan dan dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali dalam jangka waktu sebulan, apabila kehendak melakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan yang langsung tanpa dilampiri risalah perundingan, maka penyampaiannya wajib ditolak dan dikembalikan untuk dilengkapi.

2. Tingkat Pegawai Perantara

Bila perusahaan telah melaksanakan perundingan tidak membawa hasil maka pihak atau salah-satu pihak yang berselisih dapat menyerahkan perselisihannya ke Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dimana para pihak berselisih atau secara bersama-sama dapat menunjuk Juru/Dewan Pemisah akan disetujui oleh kedua belah pihak dan keputusan Juru/Dewan Pemisah (Arbitrase) sesudah disahkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P-4. P) mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan P-4 Pusat (Pasal 19 Undang-Undang No. 22 tahun 1957 ayat (1), (2) dan (4).

Apabila Kantor Departemen Tenaga Kerja telah menerima pemberitahuan dari perusahaan, maka dalam waktu 7 (tujuh) hari harus sudah melakukan pemerantaraan dan proses pemerantaraan tersebut harus selesai dalam waktu 30 (tiga puluh) hari.

Apabila pegawai perantara tidak membawa hasil, maka berkas perkara segera disampaikan kepada Kantor Wilayah yang membawahi Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dan hasil pemerantaraan oleh Kanwil disampaikan kepada P-4 Daerah dalam hal pemutusan hubungan kerja

perseorangan dan disampaikan ke P-4 Pusat dalam hal pemutusan hubungan kerja massal (10 orang lebih).

Dalam penyampaian laporan ke Kantor Wilayah harus dibuat berita acara yang memuat :

- a) Anjuran disampaikan secara tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih dengan menyebutkan dasar pertimbangan serta batas waktu pihak-pihak menyampaikan tanggapan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari terhitung sejak diterimanya anjuran tersebut.
- b) Laporan berita acara dibuat secara lengkap dalam suatu formulir yang telah ditentukan, sehingga dapat memberi gambaran dengan jelas dari materi kasus yang terjadi kepada Kantor Wilayah.

3. Tingkat P-4 Daerah (Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah)

P-4 Daerah menyelesaikan perkara perselisihan perburuhan/Industrial yang diajukan oleh pengusaha/majikan/kuasanya atau oleh Unit Kerja, P-4 Daerah baru menyelesaikan perkaranya apabila ada permohonan izin pemutusan hubungan kerja dari perusahaan dan pelaksanaannya sesuai dengan Permen : 04/MEN/1986, disertai bukti perundingan perantaraan oleh Departemen Tenaga Kerja setempat berdasarkan kedudukan wilayah pekerjaan pekerja/buruh. Penyelesaian kasus ini paling lama 6 (enam) bulan dan kasus pemutusan hubungan kerja yang diselesaikan dengan persetujuan bersama harus dimintakan izin pengesahannya oleh P-4 Daerah.

4. Tingkat P-4 Pusat (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat)

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P-4 Pusat) pada prinsipnya menyelesaikan kasus tingkat Banding yang diajukan oleh pengusaha/kuasanya

atau oleh Serikat Pekerja/Buruh dari hasil putusan yang diperoleh dari P-4 Daerah, maka pada prinsipnya P-4 Pusat menyelesaikan perkara berdasarkan prioritas objek dengan memperhatikan kelengkapan data, kasus-kasus yang mendesak menurut penilaian Ketua dan/atau anggota P-4 Pusat atau petunjuk Dirjen Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja serta kasus pemutusan hubungan kerja secara massal yang telah diselesaikannya dengan persetujuan bersama harus dimintakan pengesahannya ke P-4 Pusat, juga penyelesaian kasus yang berkaitan dengan pelaksanaan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 dan Permen : 04/MEN/1986, dalam prosedur pemutusan hubungan kerja massal dengan alasan mangkir tetap diajukan ke P-4 Pusat.

5. Penundaan/Pembatalan Pelaksanaan Pemutusan P-4 Pusat

Sebagai bahan masukan untuk penundaan/pembatalan pelaksanaan Putusan P-4 Pusat, selain mendengar pendapat-pendapat/saran dari Menteri, maka menteri Tenaga Kerja dapat pula mendengar pendapat Ketua P-4Pusat dan apabila perlu Lembaga Tripartite Nasional.

6. Eksekusi dan Penyitaan

Mengingat proses pengajuan eksekusi dirasakan berat bagi pekerja/buruh, maka Departemen Tenaga Kerja membantu menanggulangi permasalahan ini sesuai dengan pasal 26 jo pasal 30 Undang-Undang No. 22 tahun 1957 dan dalam hal keputusan Pengadilan eksekusi terkait di dalamnya masalah penyitaan pekerja/buruh (Serikat Pekerja/Buruh) dapat meminta kepada pegawai Pengawas Departemen Tenaga Kerja berperan aktif dalam membantu peleksanaannya dan dalam peleksanaan Putusan oleh Pegawai Pengawas sesuai dengan pasal 26 jo pasal 30 Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tersebut pegawai

Pengawas wajib melaksanakan tugasnya sesuai dengan mekanismenya dan tanpa menunggu adanya pengaduan dari pihak-pihak.

Berdasarkan Kesepakatan Kerja Bersama yang terdapat di sebuah Perusahaan Swasta (patungan), dalam prosedur penyelesaian perselisihan, telah diatur dengan ketentuan sebagai berikut :

- Apabila terjadi keluhan-keluhan atau ketidakpuasan terhadap syarat-syarat kerja, pertama-tama harus segera disampaikan persoalan itu kepada atasan langsung dan diusahakan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya.
- Apabila pada tingkat pertama tidak dapat diselesaikan maka persoalan tersebut disampaikan oleh karyawan yang bersangkutan ke Personnel Manager. Akan tetapi apabila masih tidak dapat diselesaikan, maka persoalan ini akan diselesaikan antara karyawan yang bersangkutan kepada kepala bagiannya atau Serikat Pekerja/Buruh secara Bipartite.
- Tetapi andaikata prosedur ini masih juga tidak dapat diselesaikan, maka persoalan tersebut diserahkan kepada Pegawai Perantara Departemen Tenaga Kerja setempat untuk membantu persoalan tersebut dan seterusnya, sesuai dengan tata cara berdasarkan kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-1108/MEN/1986, tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan/Industrial dan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja pelaksanaannya harus berdasarkan dengan Permen 04/MEN/1986 tentang Tata Cara

Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti kerugian.

6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pemerintah pada dasarnya telah menyusun instrumen untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia agar tidak merugikan berbagai pihak yaitu tenaga kerja dan perusahaan yang bersangkutan. Salah satu instrumen tersebut diwujudkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagai pemimpin perusahaan atau HR Manager, penting untuk anda memahami ketentuan Undang-Undang ini agar dapat mengaplikasikannya saat mempekerjakan atau mengatur karyawan di perusahaan.

Berikut penjelasannya :

1. Pengertian Ketenagakerjaan dalam UU No. 13 Tahun 2003

Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”²⁸ Sedangkan pengertian dari Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”²⁹

Demi meningkatkan taraf hidup maka perlu dilakukan pembangunan diberbagai aspek. Tidak terkecuali dengan pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral

²⁸ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 2

²⁹ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 1

pusat dan daerah. Dalam hal ini maksudnya adalah asas pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan asas pembangunan nasional terkhusus asas demokrasi pancasila, asas adil, dan merata.

Dalam pelaksanaan proses hubungan kerja terdapat bagian-bagian yang harus dijalani. Ruang lingkup dari ketenagakerjaan itu sendiri adalah pra kerja, masa dalam hubungn kerja, masa purna kerja (*post-employment*). Cakupan dari ketenagakerjaan terbilang luas, jangkauan hukum ketenagakerjaan lebih luas bila dibandingkan dengan hukum perdata yang diatur dalam buku III title 7A. Terdapat ketentuan yang mengatur penitikberatan pada aktivitas tenaga kerja dalam hubungan kerja.

Berbicara mengenai hubungan kerja Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa : “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah” dan “Hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu namun waktu yang tidak tertentu.”

2. Tujuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Jika diidentifikasi tujuan dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka dalam reulasi itu sendiri terdapat 4 (empat) tujuan yang disebutkan pada Pasal 4 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :³⁰

1. Memberdayakan dan Mendayagunakan Tenaga Kerja Secara Optimal dan Manusiawi

³⁰ “Memahami UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya”.
<https://www.google.com/amp/s/sleekr.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasannya/amp/>, diakses Jumat, 19 Juli 2019, pukul 14.27 WIB.

Penjelasan Pasal 4 huruf a UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.”

2. Mewujudkan Pemerataan Kesempatan Kerja dan Penyediaan Tenaga Kerja yang Sesuai dengan Kebutuhan Pembangunan Nasional dan Daerah

Penjelasan Pasal 4 huruf a UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.”

3. Memberikan Perlindungan Kepada Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kesejahteraan dan Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja dan Keluarganya

Karena bidang ketenagakerjaan dianggap penting dan menyangkut kepentingan umum, maka Pemerintah mengalihkannya dari hukum privat menjadi hukum publik. Alasan lain adalah banyaknya masalah ketenagakerjaan yang terjadi baik dalam maupun luar negeri. Salah satu contoh adalah banyak kasus yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menyangkut

penggunaan tenaga kerja asing. Setiap putusan badan peradilan PHI akan menjadi evaluasi untuk kepentingan di bidang ketenagakerjaan.

3. Ketentuan Perjanjian Kerja dalam UU No 13 Tahun 2003

Bagian penting dalam ketenagakerjaan yang banyak mendapat sorotan adalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hubungan kerja ini termasuk sebagai Perjanjian. Sesuai dengan Pasal 1313 KUH Perdata yang berbunyi “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.”³¹ Dalam Pasal 1320 KUH Perdata terdapat syarat-syarat terjadinya suatu perjanjian yang sah adalah :³²

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya,
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan,
3. Suatu pokok persoalan tertentu,
4. Suatu sebab yang tidak dilarang, dan
5. Hubungan kerja.

Dari ketentuan pasal tersebut terlihat jelas bahwa perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha semuanya tergantung kesepakatan kedua belah pihak. Namun dengan batasan-batasan yang disebutkan dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang dilakukan harus menunjukkan adanya kejelasan atas pekerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati dan ketentuan yang

³¹ Pasal 1313 KUH Perdata

³² Pasal 1320 KUH Perdata

tercantum dalam UU No. 13 tahun 2003 maka terdapat unsur dari hubungan kerja, yaitu :

1. Adanya unsur *service* (pelayanan)
2. Adanya unsur *time* (waktu)
3. Adanya unsur *pay* (upah)

Masyarakat pada umumnya tahu bahwa tidak boleh adanya pemberlakuan tidak adil (diskriminasi) antara sesama pekerja atau antara pekerja dengan pengusaha.

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” dan Pasal 6 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”³³

B. TINJAUAN TENTANG BURUH

1. Pengertian Buruh

Buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan.

Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan di berikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

³³ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 5 dan 6

Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja, maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran, dan sebagainya. Sedangkan pekerja, Tenaga Kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³⁴ (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1 Ayat (2).

Tenaga Kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk Tenaga Kerja. Tenaga Kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-04/MEN/1994 pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan social tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.

Beberapa pengertian Tenaga Kerja/Buruh menurut para ahli, yaitu :³⁵

³⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1 Ayat 2.

³⁵ “Pengertian Buruh” . <https://artong.blogspot.com/2014/12/pengertian-buruh.html?m=1>, diakses Minggu, 21 Juli 2019, pukul 19.15 WIB.

EENG AHMAN & EPI INDRIANI bahwa Tenaga Kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja.

ALAM. S bahwa Tenaga Kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.

SUPARMOKO & ICUK RANGGABAWONO, Tenaga Kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memiliki pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.

SJAMSUL ARIFIN, DIAN EDIANA RAE, CHARLES, JOSEPH Tenaga Kerja adalah merupakan faktor produksi yang bersifat homogen dalam suatu negara, namun bersifat heterogen (tidak identik) antar negara.

Buruh, pekerja, Tenaga Kerja atau Karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau Pengusaha atau majikan.

Buruh dibagi atas 2 klasifikasi besar, yaitu :

1. Buruh profesional – biasa disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja,
2. Buruh kasar – biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja.

Buruh berbeda dengan pekerja. Pengertian pekerja lebih menunjuk pada proses dan bersifat mandiri. Bisa saja pekerja itu bekerja untuk dirinya dan

menggaji dirinya sendiri pula. Contoh pekerja ini antara lain Petani, nelayan, dokter yang dalam prosesnya pekerja memperoleh nilai tambah dari proses penciptaan nilai tambah yang mereka buat sendiri. Istilah tenaga kerja di populerkan oleh pemerintah orde baru, untuk mengganti kata buruh yang mereka anggar kekiri-kirian dan radikal.

2. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan pemerintah.³⁶

Perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak. Apabila salah satu pihak tidak menyetujuinya, maka tidak akan terjadi perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara yuridis, yakni berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.³⁷

Unsur perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

a) Perjanjian

³⁶ Indonesia, *Undang-Undang*, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, TLN Republik Indonesia Nomor 4279), Pasal 1 angka 15.

³⁷ *ibid*, Pasal 1 angka 14.

- b) Antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja
- c) Memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak

Sebelum adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja diatur di dalam KUH Perdata Pasal 1601 a yang menentukan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.

Unsur-unsur Pasal 1601a KUH Perdata :

- a) Perjanjian
- b) Pihak buruh mengikatkan diri kepada majikan
- c) Buruh melakukan pekerjaan
- d) Suatu waktu tertentu
- e) Buruh menerima upah

Perbedaan perjanjian kerja antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan KUH Perdata bahwa di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, kedua belah pihak setara, sedangkan di dalam KUH Perdata tidak setara karena pihak buruh lebih rendah dari majikan. Hal ini terlihat dari ketentuan bahwa ‘buruh mengikatkan diri’.

Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :³⁸

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha,
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh,
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan,

³⁸ *ibid*, Pasal 54.

- d) Tempat pekerjaan,
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya,
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh,
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja,
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Para pihak dalam melakukan perjanjian harus memiliki bukti perjanjian tersebut. Hal ini penting mengingat bahwa salah satu kelemahan manusia adalah memiliki pelupa. Di samping itu juga karena perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.³⁹

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.⁴⁰ Biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja antara lain untuk :

- a) Biaya notaris,
- b) Biaya alat tulis kantor, dan
- c) Biaya percetakan perjanjian.

Syarat sah perjanjian kerja dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yakni :⁴¹

- a) Kata sepakat,
- b) Kecakapan,
- c) Obyek tertentu, dan

³⁹ *ibid*, Pasal 55.

⁴⁰ *ibid*, Pasal 53.

⁴¹ Pasal 1320 KUH Perdata

d) Tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Syarat sah perjanjian kerja dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003, Sebagai berikut :

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

Perjanjian kerja berakhir jika :

- a) Pekerja meninggal dunia,
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja,
- c) Putusan pengadilan/putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan
- d) Adanya keadaan/kejadian tertentu yang tercantum dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.

3. Pengertian Waktu Kerja

Sudah menjadi kewajiban kita sebagai pekerja/buruh untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan instruksi dan arahan dari atasan namun bekerja berjam-jam setiap harinya tentulah hal yang melelahkan oleh karena itu didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah diatur mengenai waktu kerja di mana dalam Pasal 77 ayat (1) disebutkan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

Pegusaha dalam hal ini perlu memperhatikan waktu kerja pekerja/buruhnya dalam arti waktu kerja di setiap perusahaan bisa berbeda dengan perusahaan yang lainnya, di mana waktu kerja itu dibagi menjadi 2 yaitu :⁴²

- a) Waktu kerja 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu ialah satu harinya 7 (tujuh) jam dan dalam satu minggu 40 (empat puluh) jam.
- b) Waktu kerja untuk 5 (lima) dalam satu minggu ialah dalam satu harinya 8 (delapan) jam dan 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu.

Namun ketentuan mengenai waktu kerja di atas tidak berlaku untuk semua sektor usaha atau pekerjaan tertentu seperti disebutkan dalam penjelasan Pasal 77 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan. Selain itu disebutkan juga dalam Pasal 85 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai pekerjaan-pekerjaan tertentu yang harus tetap dijalankan secara terus-menerus termasuk pada hari libur resmi.

Begitu pun pengaturan untuk hari libur resmi di mana pekerja/buruh tidak wajib bekerja namun sesuai dengan Pasal 85 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di mana pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha.

⁴² Rukiyah L. dan Darda Syahrizal, "Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya", Cet. I, Jkt, Dunia Cerdas, 2013, Hlm 187.

Pada Pasal 3 Kep. 233/Men/2003 Tahun 2003 berisi mengenai pengaturan jenis dan sifat pekerjaan yang harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus yaitu :

1. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan.
2. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi.
3. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa perbaikan alat transportasi.
4. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata.
5. Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi.
6. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi.
7. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya.
8. Pekerjaan di bidang media masa.
9. Pekerjaan di bidang pengamanan.
10. Pekerjaan di lembaga konservasi.
11. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, termasuk pemeliharaan/perbaikan alam produksi.

Selain itu masih ada peraturan lainnya yang khusus mengatur mengenai pembagian waktu kerja, yaitu :

1. Aturan untuk pembagian kerja satpam yaitu SKB Menakertrans dan Kapolri Nomor Kep. 275/Men/1989 dan Nomor Pol.Kep/04/V/1989.
2. Peraturan khusus mengenai waktu kerja bagi pekerja di sektor usaha energi dan sumber daya mineral yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep. 234/Men/2003 tentang

Waktu Kerja dan Waktu Istirahat pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu.

Di dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan mengenai waktu kerja untuk pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 di mana artinya untuk pekerja perempuan yang berusia di atas 18 (delapan belas) tahun diperbolehkan bekerja untuk shift malam yaitu pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Perempuan yang sedang mengandung namun terindeksi mengenai kesehatannya yang kurang baik dapat melaporkan hal tersebut pada perusahaan berdasarkan surat keterangan dokter bahwa jika pekerja/buruh tersebut bekerja dapat berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.⁴³

Pengaturan kerja untuk shift pagi, siang, dan malam ini tidak diatur spesifik di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 oleh karena itu pihak manajemen perlu membahas dan mengkaji hal ini dalam arti berapa jam seharusnya pengaturan jam untuk shift 1, shift 2, dan shift 3 baik di dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, maupun Perjanjian Kerja Bersama dengan tetap memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Bentuk-Bentuk Perselisihan Perburuhan

Perselisihan perburuhan/industrial dapat dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. Perselisihan perburuhan/industrial menurut sifatnya :⁴⁴

⁴³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76.

⁴⁴ Hartono Widodo, S.H. dan Judiantoro, S.H., "Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan", Ed. 1, Cet. 2, Jkt, CV. RAJAWALI, 1992, Hal. 25.

- a) Perselisihan Perburuhan Kolektif, yakni perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan Serikat Pekerja/buruh, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
- b) Perselisihan Perburuhan Perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja dengan pengusaha/majikan. Perselisihan ini tidak dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957.

2. Perselisihan Perburuhan menurut jenisnya :

- a) Perselisihan Hak, yakni perselisihan yang timbul antara pengusaha/majikan atau kumpulan pengusaha dengan Serikat Pekerja/Buruh atau gabungan Serikat Pekerja/Buruh, karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama tidak memenuhi isi dari pada perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja. Dengan kata lain tidak terdapatnya penyesuaian paham dalam hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama.
- b) Perselisihan Kepentingan, yakni pertentangan antara pengusaha/majikan atau kumpulan pengusaha dengan Serikat Pekerja/Buruh atau gabungan Serikat Pekerja/Buruh, sehubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
Misalnya timbulnya tuntutan kenaikan upah.

Perselisihan Hak dahulu diatur dalam Pasal 116 RO (Reglement op de rechterlijke Organisatie en het beleid der Justitie in Indonesia) Stbl. 1847 Nomor 23, ditetapkan bahwa perselisihan mengenai perjanjian kerja dan Perjanjian

Perburuhan dengan tidak melihat golongan warga Negara dari pihak yang bersangkutan pada tingkat pertama diadili oleh Hakim Residensi (Residentie Rechter).

Dengan dihapuskannya Hakim Residentie (oleh Undang-Undang Darurat Nomor 1 tahun 1951, Lembaran Negara 1951 Nomor 9), maka soal Perselisihan Hak menjadi wewenang Pengadilan Negeri.

Menurut Undang-Undang No. 22 tahun 1957 dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan/Industrial, maka Perselisihan Hak tersebut juga menjadi wewenang dari pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dengan demikian Perselisihan Hak dapat diajukan kepada :⁴⁵

- a) Pengadilan Negeri, dalam hal ini dapat diajukan oleh Pengusaha/majikan, pekerja/buruh maupun Serikat Pekerja/Buruh dengan sanksi Perdata.
- b) Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan/Industrial yang selanjutnya disebut P-4, hal ini dapat diajukan oleh pengusaha/majikan atau perkumpulan pengusaha maupun Serikat Pekerja/Buruh dengan sanksi Perdata dan/atau Pidana berupa kurungan selama 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 10.000,00 (Pasal 26 Undang-Undang Nomor. 22 tahun 1957).

Dalam perselisihan Kepentingan hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan/Industrial dan tidak dapat diajukan ke Pengadilan Negeri karena tidak ada dasar hukumnya. Hal ini dapat dimengerti oleh semua pihak, karena Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan selain memutuskan berdasarkan hukum, Perjanjian/Kesepakatan yang ada, juga

⁴⁵ Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

memutus dengan mengikat berdasarkan kebiasaan, keadilan maupun kepentingan Negara. Sedangkan Pengadilan Negeri di dalam memutus berdasarkan hukum perjanjian yang ada.⁴⁶

5. Peranan Serikat Pekerja/Buruh Dalam Perselisihan Perburuhan

Kehadiran Serikat Pekerja/Buruh di perusahaan adalah sebagai salah satu sarana untuk terciptanya hubungan kerja yang serasi, selaras dan seimbang antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh dalam rangka peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Sejalan dengan dibentuknya Serikat Pekerja/Buruh di perusahaan bertujuan untuk menjadikan sarana dan wahana yang efektif dalam menampung aspirasi para pekerja/buruh, agar mereka merasa dilindungi kepentingannya dan tidak mencari penyelesaian sendiri-sendiri apabila terjadi suatu permasalahan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya dalam suatu perusahaan di mana mereka bekerja. Dengan pengertian bahwa kehadiran Serikat Pekerja/Buruh di perusahaan adalah merupakan partner terhadap pengusaha/majikan di dalam membuat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang memuat syarat-syarat kerja yang harus di perhatikan dalam perjanjian kerja.

Sebagai pengurus Serikat Pekerja/Buruh adalah mempunyai beban dan tanggung jawab yang berat, karena itu satu pihak mereka sebagai pekerja/buruh di tempat ia bekerja di lain pihak ia harus dapat membuktikan dirinya untuk seluruh kepentingan anggotanya beserta keluarganya dan bahkan harus lebih menonjol dalam membaktikan dirinya pada perusahaan demi kelangsungan hidup perusahaan.

⁴⁶ *ibid*, Halaman 25.

Serikat Pekerja/Buruh akan menjadi andalan bagi para pekerja/buruh dalam mewakili kepentingan bersama dan dapat mendorong akan timbulnya Lembaga Bipartite serta Tripartite, di samping itu Serikat Pekerja/Buruh harus dapat dijadikan sarana dialog sebagai wakil dari pekerja/buruh untuk menyelesaikan segala permasalahan atau keluhan-keluhan yang datangnya dari anggota.

Serikat Pekerja/Buruh di perusahaan harus dapat membina serta mengusahakan agar para pekerja/buruh mempunyai kesadaran yang tinggi dan turut bertanggung jawab atas kelancaran tugas, kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Penyimpangan-penyimpangan dari tujuan atas dibentuknya Serikat Pekerja/Buruh di perusahaan baik yang dilakukan oleh anggota-anggotanya maupun dari pengurus unit kerja itu sendiri dapat berakibat tergoncangnya ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha, bahkan dapat berakibat putusnya hubungan kerja ataupun penutupan perusahaan.

Di sinilah seorang Pimpinan Serikat Pekerja/Buruh diuji harus dapat menerima kenyataan secara objektif dan dapat melihat serta tanggap terhadap situasi yang ada di sekitar perusahaan di mana ia bekerja, mereka harus berani mengatakan mana yang salah dan mana yang benar walaupun akan merugikan atau tidak memuaskan bagi anggotanya dalam kelancaran pelaksanaan tugas.

Di dalam Undang-Undang Perburuhan/Industrial yang ada sekarang ini tentang “Keluh Kesah” pekerja/buruh secara terinci tidak disebutkan, kecuali diminta bila ada perbedaan pendapat pada tingkat pertama supaya diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat (Pasal 2 Undang-Undang No. 12 tahun 1964 dan Pasal 2 Undang-undang No. 2 tahun 1957), di sini berarti segala

permasalahan yang ada supaya diselesaikan berdasarkan asas kekeluargaan secara intern.

Jadi fungsi peranan dan tugas pokok dari Serikat Pekerja/Buruh adalah sebagai berikut :⁴⁷

1. Sebagai wadah penyalur aspirasi para anggotanya dalam masalah-masalah yang menyangkut pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pekerja/buruh.
2. Memberikan perlindungan serta memperjuangkan hak-hak dan kepentingan anggota dalam meningkatkan ekonomi.
3. Meningkatkan keterampilan dan pengabdian para anggotanya terhadap perusahaan.
4. Meningkatkan aspirasi dan tanggung jawab dalam pelaksanaan Hubungan Perburuhan/Industrial Pancasila, menyusun Kesepakatan Kerja Bersama, Kelembagaan Bipartite/Tripartite dan penyelesaian perselisihan perburuhan.

Adapun yang menjadi landasan hukum untuk mengadakan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/pembuatan Perjanjian Kerja adalah sebagai berikut :⁴⁸

1. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menentukan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, dan Pasal 28 menyatakan : Kemerdekaan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pendapat/pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang.
2. Undang-Undang No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan.
3. Peraturan Pemerintah No. 49 tahun 1954 tentang cara membuat dan mengatur Perjanjian Perburuhan.

⁴⁷ Hartono Widodo, S.H. dan Judiantoro, S.H., "Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan", Ed. 1, Cet. 2, Jkt, CV. RAJAWALI, 1992, Hal. 34.

⁴⁸ *ibid*, Halaman 35

4. Undang-Undang No. 18 tahun 1956 tentang ratifikasi konvensi Perburuhan Internasional No. 98 mengenai diberlakukannya dasar-dasar dari pada hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama.
5. Undang-Undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang antara lain di dalam Pasal 12 menentukan bahwa perserikatan Tenaga Kerja berhak mengadakan Perjanjian Perburuhan.
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/1985 tentang Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Berdasarkan berbagai macam adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur kedudukan Serikat Pekerja/Buruh di dalam hubungan kerja seperti tersebut di atas, maka jelas tampak betapa pentingnya peranan Serikat Pekerja/Buruh dalam kehadirannya di perusahaan swasta untuk dapat membantu dan menjaga ketenangan kerja serta kemajuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

6. Sebab – Sebab Terjadinya Perselisihan Perburuhan

Sebuah perusahaan dengan modal bersama (patungan) yang mempekerjakan karyawan sekitar ratusan orang, tentunya tidak terlepas dari perselisihan perburuhan/industrial. Terjadinya perselisihan dikarenakan adanya pelanggaran disiplin kerja dan salah pengertian di antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, di antaranya :⁴⁹

1. Tidak disiplin masuk kerja, yaitu : datang terlambat dan pulang sebelum waktunya dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh pengusaha,

⁴⁹ *ibid*, Hal. 39.

2. Tidak cakap atau tidak sanggup melaksanakan petunjuk-petunjuk atasan mengenai tugas yang diberikan,
3. Menolak melakukan tugas yang dilimpahkan atau menolak melakukan perintah yang wajar sesuai dengan tata tertib dan peraturan perusahaan,
4. Melakukan suatu tindakan yang tidak terpuji, dengan sengaja mengintip kamar, sehingga terganggu ketenteraman dan kesenangan tamu yang mengakibatkan kerugian perusahaan, dan
5. Tidak hormat, menghormati, bertindak kasar/congak atau memperlihatkan sikap yang menjengkelkan dan menentang perintah atasan.

Data yang diperoleh dari sebuah perusahaan patungan selama tahun 1985 sampai dengan tahun 1986 terjadi kasus perselisihan sebanyak 6 (enam) kali, yang dapat diselesaikan secara Bipartite sebanyak 3 (tiga) kasus dan yang diselesaikan secara Tripartite sebanyak 3 (tiga) kasus dan setiap kasus memakan waktu satu bulan.

Adapun kasus-kasus tersebut dapat dirinci sebagai berikut :

- a) Tidak cakap dan tidak sanggup melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya sebanyak 1 (satu) kasus.
- b) Pengunduran diri dengan alasan telah habis masa kerjanya kontrak sebanyak 3 (tiga) kasus.
- c) Tidak menghormati, bertindak kasar/congak menunjukkan sikap tidak baik (menjengkelkan) terhadap atasan, sebanyak 2 (dua) kasus.

Untuk menghindarkan terjadinya perselisihan yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja ini pengusaha/majikan dan Serikat Pekerja/Buruh telah

ditempuh jalan pendekatan ke masing-masing pihak secara kekeluargaan sehingga segala persoalan dapat diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mufakat.

Perselisihan Perburuhan/Industrial ini sering terjadi dikarenakan di dalam pelaksanaan syarat-syarat kerja yang telah dituangkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Perburuhan (CLA) belum sepenuhnya dihayati dan dilaksanakan, karena masing-masing pihak masih selalu mencari kelemahan-kelemahan untuk kepentingan individunya sehingga belum sesuai dengan sistem Hubungan Perburuhan/Industrial yang didasari dengan semangat dan jiwa Pancasila di antaranya :⁵⁰

1. Timbulnya itikan yang kurang baik dari pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan itu sendiri yang menyimpang dari Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang telah disepakati bersama.
2. Belum dihayatinya sikap mental dan sikap sosial para pelaku proses produksi, barang dan jasa oleh pengusaha/majikan dan pekerja/buruh.
3. Kurang keterbukaan dari pihak pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan, saling curiga-mencurigai, cara-cara memaksa kehendak baik melalui intimidasi bersifat fisik maupun fisiologis dan cara-cara yang tidak sesuai dengan kehidupan Hubungan Perburuhan/Industrial Pancasila dewasa ini.

C. TINJAUAN TENTANG SISTEM KETENAGAKERJAAN

1. Pengertian Sistem

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*) dan bahasa Yunani (*Sustema*) adalah suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi

⁵⁰ *ibid*, Hal. 41.

untuk mencapai suatu tujuan. Istilah ini sering dipergunakan untuk menggambarkan model matematika seringkali bisa dibuat.

Sistem juga merupakan kesatuan bagian-bagian yang saling berhubungan yang berada dalam suatu wilayah serta memiliki item-item penggerak, contoh umum misalnya seperti negara. Negara merupakan suatu kumpulan dari beberapa elemen kesatuan lain seperti provinsi yang saling berhubungan sehingga membentuk suatu negara di mana yang berperan sebagai penggeraknyanya yaitu rakyat yang berada dinegara tersebut.

Kata “sistem” banyak sekali digunakan dalam percakapan sehari-hari, dalam forum diskusi maupun dokumen ilmiah. Kata ini digunakan untuk banyak hal, dan pada banyak bidang pula, sehingga maknanya menjadi beragam. Dalam pengertian yang paling umum, sebuah sistem adalah sekumpulan benda yang memiliki hubungan di antara mereka.

Jadi bisa diartikan bahwa definisi sistem adalah suatu kumpulan objek atau unsur-unsur atau bagian-bagian yang memiliki arti berbeda-beda yang saling memiliki hubungan, saling bekerjasama dan saling memengaruhi satu sama lain serta memiliki keterikatan pada rencana yang sama dalam mencapai suatu tujuan tertentu pada lingkungan yang kompleks.

Selain pengertian sistem secara umum, para ahli dan pakar memiliki pandangan dan pendapat yang berbeda-beda dalam mendefinisikan apa itu sistem. Untuk lebih jelasnya, berikut ini pengertian sistem menurut para ahli secara lengkap.⁵¹

⁵¹ “Pengertian Sistem Menurut Para Ahli dan Secara Umum”, <https://www.zonareferensi.com/pengertian-sistem/>, diakses Senin, 22 Juli 2019, pukul 17.04 WIB.

Davis, G.B berpendapat bahwa sistem merupakan gabungan dari berbagai elemen yang bekerja sama untuk mencapai suatu target.

Harijono Djojodihardjo mendefinisikan bahwa sistem merupakan gabungan obyek yang memiliki hubungan secara fungsi dan hubungan antara setiap ciri obyek, secara keseluruhan menjadi suatu kesatuan yang berfungsi.

KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) mendefinisikan sistem adalah seperangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu rangkaian komponen yang berhubungan satu sama lain.

Demikianlah penjelasan mengenai pengertian sistem secara umum dan menurut para ahli.

2. Pengertian Perusahaan

Dalam membangun sebuah perusahaan tentu sangat penting untuk memahami terlebih dahulu mengenai pengertian. Dengan begitu akan lebih mudah untuk bisa mengembangkan semaksimal mungkin perusahaan tersebut untuk akhirnya mendapatkan profit yang terus meningkat setiap waktunya.

Tentu tidak bisa sembarangan dalam mengembangkan perusahaan ini karena ada berbagai hal yang harus dipersiapkan dan diperhatikan dengan baik.

Perusahaan adalah tempat kegiatan produksi dilakukan serta berkumpulnya semua faktor produksi terjadi. Perusahaan yang terdaftar secara resmi dalam pemerintahan maka akan memiliki badan usaha untuk perusahaannya.⁵²

Keberadaan badan usaha ini menjadi status perusahaan yang terdaftar pemerintah secara resmi. Selain itu, perusahaan memiliki makna badan usaha

⁵² “Pengertian Perusahaan : Bentuk, Manfaat dan Jenis-jenis Perusahaan”, <https://salamadian.com/pengertian-perusahaan-bentuk-manfaat-dan-jenis-jenis-perusahaan/>, diakses Senin, 22 Juli 2019, pukul 17.50 WIB.

yang melakukan kegiatan ekonomi untuk menghasilkan barang dan jasa serta memiliki bangunan khusus untuk dijadikan lokasinya.

Selain itu menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 6 mendefinisikan perusahaan, yakni :⁵³

- a) Perusahaan adalah 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) Perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Beberapa ahli pernah menjelaskan tentang arti perusahaan, diantaranya adalah :⁵⁴

1. Menurut Willem Molengraaff, pengertian perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk mendapatkan penghasilan dengan cara memperdagangkan, menyerahkan barang, atau pengadaan perjanjian perdagangan.
2. Menurut Andasmita, pengertian perusahaan adalah mereka yang secara teratur berkesinambungan dan terbuka bertindak dalam kualitas tertentu mencapai keuntungan bagi diri mereka.
3. Menurut C. S. T. Kansil, pengertian perusahaan adalah semua bentuk badan usaha yang menjalankan jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus, dan

⁵³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1 Ayat 6.

⁵⁴ “Pengertian Perusahaan : Unsur-Unsur, Jenis, dan Contoh Perusahaan” ,
<https://www.maxmanroe.com/vid/bisnis/pengertian-perusahaan.html> , diakses Senin, 22 Juli 2019, pukul 17.56 WIB.

didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan mendapatkan keuntungan.

Demikianlah pengertian mengenai perusahaan di lihat dari aspek Undang-Undang dan menurut para ahli.

3. Pengertian Ketenagakerjaan

Di dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan perat serta dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.⁵⁵

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.⁵⁶ Jadi ketenagakerjaan ini membahas segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik itu sebelum waktu bekerja, maupun setelah bekerja. Hal-Hal yang dibahas sebelum bekerja, kewajiban mengumumkan lowongan pekerjaan, dan lain-lain. Hal-hal yang dibahas setelah bekerja antara lain upah, jaminan social, keselamatan kerja, dan lain-lain.⁵⁷

Adapun beberapa pengertian Ketenagakerjaan menurut para Ahli, sebagai berikut :⁵⁸

⁵⁵ “Teori Ketenagakerjaan Menurut Para Ahli”, <https://www.materibelajar.id/2015/12/teori-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli.html?m=1>, diakses Selasa, 23 Juli 2019, pukul 09.50 WIB.

⁵⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 1.

⁵⁷ “Pengertian Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja, Angkatan Kerja dan Kesempatan Kerja”, <http://mayangrisqi.blogspot.com/2016/02/pengertian-ketenagakerjaan-tenaga-kerja.html?m=1>, diakses Selasa, 23 Juli 2019, pukul 09.55 WIB.

⁵⁸ “Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan”, <http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, diakses Selasa, 23 Juli 2019, pukul 09.59 WIB.

1. Menurut Imam Supomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.
2. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.

4. Pengertian Upah

Di dalam Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵⁹ Meskipun tidak semua perusahaan bisa menerapkan dari sisi pemberian upah pada pekerjajanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan terutama perusahaan-perusahaan kecil jadi di dalam hal ini pemerintah seharusnya bisa lebih memperhatikan pekerja/buruh dengan lebih baik lagi agar pekerja/buruh menerima upah yang lebih baik lagi.

Mengenai ketentuan upah itu setiap daerah tentunya berbeda-beda besarnya tetapi dalam menetapkan upah perlu memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh apakah dalam penetapan upah tersebut sudah layak atau belum di mana pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang No.

⁵⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 30.

13 Tahun 2003). Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (Pasal 91 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Dalam kenyataannya sampai saat ini tidak semua perusahaan membayarkan upah pekerja/buruhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan inilah yang menjadi salah satu sebab mengapa pekerja/buruh mendemo pengusaha dikarenakan upah tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari tetapi di satu sisi pengusaha pun ada kalanya tidak bisa membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan peraturan yang berlaku dikarenakan kondisi perusahaan yang bisa jadi belum memiliki kemampuan yang kuat untuk membayar upah pekerja/buruhnya sesuai dengan yang diharapkan dan tentunya ini menjadi dilemma antara harapan pekerja/buruh untuk dapat hidup layak namun di sisi lain pekerja/buruh dengan terpaksa menerima hal itu karena kebutuhan hidup setiap harinya paling tidak masih bisa terpenuhi.

Pemerintah pun mengenai upah ini memberikan kebijakan untuk melindungi pekerja/buruh. Seperti yang disebutkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁶⁰

Di mana kebijakan berkaitan dengan pengupahan ini terdiri dari :

1. Upah minimum,
2. Upah kerja lembur,
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan,
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya,
5. Upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya,

⁶⁰ *ibid*, Pasal 88 Ayat 1.

6. Bentuk dan cara penyebaran upah,
7. Denda dan potongan upah,
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional,
10. Upah dan pembayaran pesangon, dan
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

KOMPONEN UPAH

Di dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratur) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pembagian komponen upah biasanya terdiri dari :

1. Upah pokok ditambah tunjangan tetap (all in).
2. Upah pokok ditambah tunjangan tetap dan tidak tetap.
3. Upah tidak terbagi ke dalam komponen-komponen, gaji yang diterima pekerja adalah total keseluruhan (*clean wage*).

Berkaitan dengan tunjangan yang diberikan perusahaan pada pekerja/buruh dibagi menjadi 2, yaitu :⁶¹

1. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan secara rutin kepada pekerja/buruh per bulan yang besarnya relatif tetap.

Contoh : tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi.

2. Tunjangan Tidak Tetap

⁶¹ Rukiyah L. dan Darda Syahrizal "Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Aplikasinya", Cet. 1, Jkt, Dunia Cerdas, 2013, Halaman 210.

Tunjangan Tidak Tetap adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh di mana penghitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja.

Contoh : tunjangan transportasi, tunjangan makan, insentif, biaya operasional.

5. Mulai dan Berakhirnya Hubungan Kerja

Hubungan Kerja terjadi bila ada kata sepakat antara seseorang pencari kerja (yang telah diterima bekerja) dengan pengusaha/majikan (orang yang memberikan pekerjaan). Prof. Imam Soepomo dalam bukunya *Hukum Perburuhan di Bidang Hubungan Kerja* menjelaskan :

“Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan yaitu suatu perjanjian di mana pihak ke satu, pekerja/buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (pengusaha/majikan) yang mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah”.⁶²

Dari uraian ini dapat ditarik kesimpulan berikut :

1. Bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan yang mengikatkan diri mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar suatu upah.
2. Bahwa hubungan kerja tersebut telah menunjukkan kedudukan masing-masing pihak dalam posisinya, yakni unsur diperintah dan unsur memerintah dan pada dasarnya menimbulkan adanya hak dan kewajiban.

⁶² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan di Bidang Hubungan Kerja*, Jkt, Djambatan, 1980, halaman 1.

3. Bahwa adanya hubungan kerja karena adanya kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan.

Dengan melihat kesimpulan tersebut, maka perjanjian kerja adalah faktor yang penting di dalam timbulnya hubungan kerja, begitu pula apabila kita lihat dalam pasal 1601-a KUH Perdata seperti telah diuraikan dalam sejarah perkembangan hubungan kerja, pada intinya adalah sama yaitu hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja dan bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.

Perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja sebagaimana diuraikan diatas dapat diadakan untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu ialah suatu perjanjian kerja yang waktu berakhirnya tidak ditetapkan ketika perjanjian kerja itu diadakan, sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ialah suatu perjanjian kerja yang waktu berakhirnya ditetapkan ketika perjanjian kerja itu diadakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu semula diatur dalam pasal 1603-f KUH Perdata, akan tetapi didesak oleh perkembangan zaman dan membudayanya angkatan kerja, oleh Pemerintah (Departemen Tenaga Kerja) dalam melindungi terjadinya salah persangkaan tentang timbulnya hubungan kerja, maka Menteri Tenaga Kerja telah mengeluarkan peraturan Nomor : Per-05/MEN/1986 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang mengatur hubungan kerja waktu tertentu, oleh karena itu dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja ini maka peraturan yang mengatur tentang Kesepakatan Kerja untuk waktu tertentu sepanjang telah diatur dalam Peraturan Meteri Tenaga Kerja, peraturan tersebut dinyatakan tidak berlaku.

Di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 05/MEN/1986, ditentukan bahwa untuk Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu jangka waktunya tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun dan kontrak kerjanya maksimum 2 (dua) tahun, sedangkan kontrak kerja hanya dapat diperpanjang selama 1 (satu) kali. Di samping itu ditentukan pula bahwa di dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu pekerjaan harus benar-benar bersifat sementara atau musiman dan pekerjaan itu bukan merupakan kegiatan pokok dari perusahaan, pekerjaan tersebut bersifat hanya menunjang.

Untuk Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan swasta telah diatur di dalam Undang-Undang No. 12 tahun 1964, sebelum Undang-Undang ini dikeluarkan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Staatblad Nomor : 396 tahun 1941 “Regeling Ontslagrecht voor bepaalde niet Arbeiders” (Peraturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja/buruh bukan Eropa).

Dalam peraturan tersebut dikatakan antara lain, bahwa baik pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan berhak memutuskan hubungan kerjanya yang telah diadakan pada saat dikehendaki, dengan ketentuan bahwa kehendak pemutusan hubungan kerja tersebut harus diberitahukan kepada yang bersangkutan sebulan sampai empat bulan sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan.

Akan tetapi ketentuan dalam Staatblad No. 396 tahun 1941 ini membedakan antara golongan Eropa dan bukan Eropa, maka setelah dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 Undang-Undang ini dinyatakan tidak berlaku lagi. Begitu pula dalam pelaksanaan tentang tata cara Pemutusan Hubungan Kerja dan penetapan Uang Pesangon dan Uang Jasa serta

ganti kerugian, yang semula diatur berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Menteri Perburuhan No. 9 tahun 1964 setelah dikeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-04/MEN/1986, peraturan Menteri Perburuhan tersebut dinyatakan tidak berlaku lagi.

Di dalam pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-04/MEN/1986 ditentukan bahwa, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa meminta izin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat apabila :

- a) Pekerja/buruh dalam masa percobaan,
- b) Hubungan kerja atas kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dan masa berlakunya kesepakatan kerja telah berakhir,
- c) Pekerja mengundurkan diri secara tertulis, dan
- d) Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang telah ditetapkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja.

Selain dari pada itu, jika pekerja/buruh menderita sakit yang terlalu lama dengan sendirinya ketidakhadirannya akan mengganggu kelancaran pekerjaan, untuk ini pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja berdasarkan pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 12 tahun 1964, adapun tentang upahnya diatur dalam pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 sebagai berikut :

- Untuk 3 (tiga) bulan pertama, dibayar 100% dari upah,
- Untuk 3 (tiga) bulan kedua, dibayar 75% dari upah,
- Untuk 3 (tiga) bulan ketiga, dibayar 50% dari upah,
- Untuk 3 (tiga) bulan keempat, dibayar 25% dari upah.

Setelah 12 (dua belas) bulan terus-menerus berdasarkan keterangan dokter yang merawat ternyata pekerja/buruh yang bersangkutan belum sembuh, maka pengusaha/majikan dapat memutuskan hubungan kerjanya sesuai dengan prosedur Undang-Undang No. 12 tahun 1964.

