HUKUM KETENAGAKERJAAN

Penyusun :
Mohammad Fandrian Adhistianto
H. Dauman
Agus Purwanto

UNPAM PRESS
Lembaga Penerbit & Publikasi
Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang
Gd. A, Ruang 212 Universitas Pamulang
Tangerang Selatan - Banten

HUKUM KETENAGAKERJAAN

Penulis :
Mohammad Fandrian Adhistianto
H. Dauman
Agus Purwanto

ISBN : 978-623-7833-87-1

Editor :
Taufik Kurrohman
Muhamad Iqbal

Desain Sampul:
Putut Said Permana

Tata Letak:
Kusworo

Penerbit:
Unpam Press

Redaksi:
Jl. Surya Kencana No. 1
R. 212, Gd. A Universitas Pamulang Pamulang | Tangerang Selatan | Banten
Tlp/Fax: **021**. 741 2566 – 7470 9855 Ext: 1073
Email: unpampress@unpam.ac.id

Cetakan pertama, 8 Maret 2021

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin penerbit.

LEMBAR IDENTITAS ARSIP

Data Publikasi Unpam Press
I Lembaga Penerbit dan Publikasi Universitas Pamulang

Gedung A. R.212 Kampus 1 Universitas Pamulang
Jalan Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Tangerang Selatan, Banten.
Website : www.unpam.ac.id **I email** : unpampress@unpam.ac.id

Hukum Ketenagakerjaan / Mohammad Fandrian Adhistianto, Dauman, Agus Purwanto -1st ed.

ISBN 978-623-7833-87-1

1. Hukum Ketenagakerjaan. Mohammad Fandrian Adhistianto, Dauman, Agus Purwanto

M136-08032021-01

Ketua Unpam Press : Pranoto
Koordinator Editorial: Aden, Ali Madinsyah
Koodinator Produksi: Dameis Surya Anggara
Koordinator Bidang Hak Cipta : Susanto
Koordinator Publikasi dan Dokumentasi : Kusworo
Desain Cover : Putut Said Permana

Cetakan pertama, 8 Maret 2021

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang menggandakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh buku ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin penerbit.

MODUL MATA KULIAH
HUKUM KETENAGAKERJAAN

IDENTITAS MATA KULIAH

Program Studi : Ilmu Hukum S-1
Mata Kuliah/ Kode : Hukum Ketenagakerjaan/ HUK0422
Jumlah SKS : 2 SKS
Prasyarat : Hukum Perdata

Deskripsi Mata Kuliah : Mata Kuliah Hukum Ketenagakerjaan merupakan mata kuliah wajib peminatan Hukum Perdata yang membahas tentang Sejarah Hukum Ketenagakerjaan, Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan, Sumber Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja, Perlindungan Dalam Hubungan Kerja, Penyerahan Sebagian Pekerjaan Pada Kepada Perusahaan Lain, Pengupahan, Mogok Kerja Dan *Lock Out* Perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jaminan Sosial, Sejarah Dan Struktur *International Labour Organisation* (ILO)

Capaian Lulusan : Setelah menyelesaikan mata kuliah ini mahasiswa mampu menganalisis peraturan dalam Hukum Ketenagakerjaan secara komprehensif baik dalam tataran normatif maupun implementatif.

Penyusun : Mohammad Fandrian Adhistianto, S.H., M.H.
Dauman. S.H., M.H.
Agus Purwanto, SKM., S.H., M.H.

Tangerang Selatan, 3 Maret 2021

Ketua Program Studi Hukum S-1	Ketua Tim Penyusun
Dr. Taufik Kurrohman, S.H.I., M.H.	Mohammad Fandrian Adhistianto, S.H., M.H.
NIDN : 0430128302	NIDN. 0417038804

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan atas kehadirat Allah SWT, karena dengan izin-Nya lah Modul Hukum Ketenagakerjaan ini dapat tersusun dan terselesaikan. Hukum Ketenagakerjaan merupakan mata kuliah wajib peminatan Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas Pamulang yang sangat erat berkaitan dengan dunia kerja, dimana akan sangat membantu para mahasiswa/mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Pamulang baik telah bekerja maupun yang akan bekerja dikemudian hari.

Modul Hukum Ketenagakerjaan ini disusun dengan mengacu pada regulasi Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan aturan pelaksananya. Tim Penyusun juga menjadikan peraturan perundang-undangan yang terkait erat dengan ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai acuan, karena Tim Penyusun menyadari betul luasnya ruang lingkup Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.

Kami sangat menyadari bahwa Modul Ketenagakerjaan ini masih belum sempurna, namun setidaknya Tim Penyusun berharap dengan adanya Modul Ketenagakerjaan ini dapat bermanfaat bagi pada mahasiswa/ mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Pamulang untuk memahami regulasi Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Tangerang Selatan, 3 Maret 2021

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

COVER i
HUKUM KETENAGAKERJAAN ii
LEMBAR IDENTITAS ARSIP iii
IDENTITAS MATA KULIAH iv
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI vi
PERTEMUAN 1 1
SEJARAH HUKUM KETENAGAKERJAAN 1
A. Tujuan Pembelajaran 1
B. Uraian Materi 1
C. Latihan Soal 13
D. Referensi 14
PERTEMUAN 2 15
RUANG LINGKUP HUKUM KETENAGAKERJAAN 15
A. Tujuan Pembelajaran 15
B. Uraian Materi 15
C. Latihan Soal 28
D. Referensi 28
PERTEMUAN 3 30
SUMBER HUKUM KETENAGAKERJAAN 30
A. Tujuan Pembelajaran 30
B. Uraian Materi 30
C. Latihan Soal 44
D. Referensi 45

PERTEMUAN 4 48
HUBUNGAN KERJA 48
A. Tujuan Pembelajaran 48
B. Uraian Materi 48
C. Latihan Soal 61
D. Referensi 61
PERTEMUAN 5 63
PERLINDUNGAN KEKHUSUSAN DALAM HUBUNGAN KERJA 63
A. Tujuan Pembelajaran 63
B. Uraian Materi 63
C. Latihan Soal 75
D. Referensi 76
PERTEMUAN 6 77
PENYERAHAN SEBAGIAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN 77
A. Tujuan Pembelajaran 77
B. Uraian Materi 77
C. Latihan Soal 88
D. Referensi 89
PERTEMUAN 7 91
PENGUPAHAN 91
A. Tujuan Pembelajaran 91
B. Uraian Materi 91
C. Latihan Soal 106
D. Referensi 106
PERTEMUAN 8 109
MOGOK KERJA DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN (*LOCK OUT*) 109
A. Tujuan Pembelajaran 109

B. Uraian Materi 109
C. Latihan Soal 124
D. Referensi 124
PERTEMUAN 9 126
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA..... 126
A. Tujuan Pembelajaran..... 126
B. Uraian Materi 126
C. Latihan Soal 138
D. Referensi 139
PERTEMUAN 10 141
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (LANJUTAN) 141
A. Tujuan Pembelajaran..... 141
B. Uraian Materi 141
C. Latihan Soal 163
D. Referensi 164
PERTEMUAN 11 166
SERIKAT PEKERJA/ SERIKAT BURUH..... 166
A. Tujuan Pembelajaran..... 166
B. Uraian Materi 166
C. Latihan Soal 189
D. Referensi 189
PERTEMUAN 12 191
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL 191
A. Tujuan Pembelajaran..... 191
B. Uraian Materi 191
C. Latihan Soal 207
D. Referensi 207

PERTEMUAN 13 209

KLASTER KETENAGAKERJAAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA 209

A. Tujuan Pembelajaran 209

B. Uraian Materi 209

C. Latihan Soal 223

D. Referensi 224

PERTEMUAN 14 225

KLASTER KETENAGAKERJAAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (LANJUTAN) 225

A. Tujuan Pembelajaran 225

B. Uraian Materi 225

C. Latihan Soal 260

D. Referensi 260

GLOSARIUM 261

DAFTAR PUSTAKA 265

PERTEMUAN 1
SEJARAH HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari materi pada pertemuan ke-1 mahasiswa mampu menjelaskan sejarah hukum Ketenagakerjaan di Indonesia sejak Pra sampai dengan Pasca Kemerdekaan.

B. Uraian Materi

Pembahasan mengenai sejarah Hukum Perburuhan memiliki makna membahas mengenai sejarah hubungan perburuhan di Indonesia sejak zaman penjajahan sampai dengan saat ini. Oleh karenanya pembahasan mengenai riwayat hukum perburuhan dibagi dalam dua bagian, yaitu Pra Kemerdekaan 17 Agustus 1945 dan Pasca Kemerdekaan 17 Agustus 1945 .[1]

1. Pra Kemerdekaan 17 Agustus 1945

Sejarah Hukum Perburuhan pada zaman penjajahan dalam berbagai literatur selalu dimulai dengan Zaman Perbudakan, Zaman Rodi (kerja paksa), Zaman Poenale Sanctie. Zaman Perbudakan, Zaman Rodi (kerja paksa), Zaman Poenale Sanctie tidak terjadi secara berurutan namun terjadi diwaktu yang hampir bersamaan pada zaman penjajahan Belanda.[2]

a. Zaman Perbudakan

Muchtar Pakpahan menyatakan bahwa Indonesia mengenal perbudakan sebelum datangnya penjajah ke Nusantara (wilayah Nusantara bekas jajahan Belanda menjadi wilayah Indonesia). Pada zaman ini budak adalah orang yang melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain yang tidak memiliki hak apapun, bahkan hak terhadap hidupnya, sementara pemilik budak merupakan satu-satunya pihak dalam hubungan kerja ini. Budak hanya memiliki kewajiban yaitu melakukan pekerjaan, mematuhi semua perintah dari pemilik budak dan pemilik budak tidak berkewajiban untuk memelihara budak yaitu berupa pemberian pemondokan dan makan.[3]

Tejadinya perbudakan pada zaman dulu disebabkan karena raja,

[1] Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadiqie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 1997, hlm. 5
[2] *Ibid,* hlm. 8
[3] Muchtar Pakpahandan Ruth Damaihati Pakpahan, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No. 13 Tahun 2003*, Jakarta, PT. BIS, 2010, hlm.24

pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdi kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis saat itu cukup banyak yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia, sehingga tidak mengherankan perbudakan hidup tumbuh dengan subur.[4] Namun secara rinci sebab-sebab terjadinya perbudakan di Indonesia dikarenakan:[5]

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

Selain daripada perbudakan, dikenal pula isttilah perhambaan dan peruluran. Perhambaan terjadi bila seorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorag pemberi gadai. Pemberi gadai mendapatkan hak untuk meminta dari orang yang digadaikan agar melakukan pekerjaan untuk dirinya sampai uang pinjamannya lunas. Pekerjaan yang dilakukan bukan untuk mencicil utang pokok tapi untuk kepentingan pembayaran bunga. Sedangkan yang dimaksud dengan pelurulan adalah keterikatan sesorang untuk menanam tanamn tertentu pada kebun/ ladang dan harus dijual hasilnya kepada Kompeni. Selama mengerjakan kebun/ ladang ia dianggap sebagai pemiliknya, sedangkan bila

[4] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketatanegaraan Indonesia,* Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2000, hal 2
[5] Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadiqie, *op.cit*, hlm 8

meninggalkannya ia kehilangan hak atas kebun tersebut.[6]

b. Zaman Rodi (kerja paksa)

Zaman kerja rodi sebenarnya sudah lama berjalan, khususnya di Jawa sejak adanya kerajaan-kerajaan kuno, dimana para raja mengerahkan rakyat dalam jumlah besar untuk dipekerjakan secara paksa membuat sesuatu demi kepentingan umum seperti membuat jalan dengan telebih dahuku membuka hutan, membuat jembatan, selokan istana, tempat-tempat ibadah dan kepentingan pribadi seperti rumah peristirahatan raja dan bangsawan.[7]

Dalam bukunya Imam Soepomo menyatakan bahwa rodi/ kerja paksa mula-mula merupakan pekerjaan gotong royong oleh semua penduduk suatu desa/ anggota suku tertentu untuk kepentingan desa/ suku tersebut, dimanfaatkan oleh penjajah menjadi suatu kerja paksa untuk kepentingan Pemerintah Hindia Belanda beserta pembesar-pembesarnya.[8] Rodi/ kerja paksa ini digolongkan dalam 3 golongan, yaitu:[9]

1) Rodi Gubernemen, yaitu Rodi pada Gubernur dan para pegawainya;
2) Rodi perorangan, yaitu rodi untuk kepentingan kepala dan pembesar-pembesar Indonesia;
3) Rodi desa, yaitu rodi untuk kepentingan desa.

Dari penjelasan tersebut di atas rodi/ kerja paksa adalah suatu kehendak atau perbuatan dari penguasa untuk mengerahkan sejumlah penduduk mengerjakan suatu pekerjaan sebagai apa yang dikehendakinya/ dimaksudnya tanpa pemberian imbalan/ upah.[10]

Penggunaan istilah rodi/ kerja paksa ini dikenal saat penjajahan Belanda, namun saat penjajahan Belanda berakhir dan kemudian Jepang melakukan penjajahan terhadap bangsa Indonesia istilah kerja paksa dikenal dengan istilah kerja romusha. Pengertian daripada kerja romusha ini tidaklah berbeda dari kerja rodi, yaitu kerja secara terus menerus tanpa upah, makanan kurang dan tidak jarang orang-orang yang dikirim ke desa-desa tidak kembali ke tempat asal mereka, karena banyak yang mati kelaparan

[6] Lalu Husni, *loc.cit*
[7] A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta, PT. Pradnya Paramita, 1987, hlm 53
[8] Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta, Pradnya Paramita, 1983, hlm. 15
[9] *Ibid,* hlm. 16
[10] Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadiqie, *op.cit*, hal 13

atau dibunuh oleh Jepang sendiri.[11] Dalam beberapa literatur, kerja romusha pada zaman penjajahan Jepang di Indonesia amat sedikit ditemukan dalam riwayat Hukum Perburuhan. Hal ini kemungkinan besar karena pemerintahan Jepang di Indonesia bertujuan untuk mencari tentara melawan sekutu, disamping itu juga bertujuan politis lainnya sehingga mengenai masalah perburuhan tidak diperhatikan sama sekali dan tetap membiarkannya seperti pengaturan pada zaman penjajahan Belanda sampai kemudian Jepang menyerah pada sekutu.[12]

c. Zaman Poenale Sanctie

Zaman ini merupakan perkembangan dari zaman kerja paksa tersebut di atas. Dikatakan demikian karena pada zaman *poenale sanctie* ini kedudukan buruh sudah diakui sebagai tenaga kerja yang berhak menerima upah atau imbalan kerja (meskipun masih dalam taraf yang minim).[13] Dalam melakukan hubungan kerja pada masa ini pengusaha diwajibkan membuat perjanjian kerja dengan masa kerja maksimal tiga (3) tahun, mengurus buruh-buruhnya dengan baik, membayarkan upah pada waktu tertentu, memberikan pengobatan dan perumahan, menyediakan air mandi dan air minum, dan ketika perjanjian berakhir wajib mengembalikan buruh ke daerah asalnya.[14]

Namun dibalik hal-hal tersebut di atas, para buruh juga diikat dengan suatu masa kerja yang telah diperjanjikan sebelumnya untuk terus siap bekerja di tempat kerja yang bersangkutan. Apabila ada buruh yang melarikan diri sebelum habis masa kerja yang telah diperjanjikan atau menolak melakukan pekerjaan akan dikenakan sanksi pidana (*poenale* sanctie) berupa pidana denda antara Rp. 16 sampai Rp. 25 atau dengan kerja paksa selama 7 sampai 12 hari. Karena itulah pada zaman ini dekenal dengan zaman *poenale sanctie*.[15]

Berkaitan dengan zaman *poenale sanctie* ini terdapat satu aturan yang dinamakan *Koeli Ordonantie* Tahun 1880 (Stb. Nomor 133 Tahun 1880) yang pada intinya menentukan:[16]

---

[11] Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta, CV Rajawali, 1992, hlm. 13
[12] Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadiqie, *op.cit*, hlm 7
[13] A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom, *op.cit*, hlm 17
[14] Muchtar Pakpahandan Ruth Damaihati Pakpahan, *op.cit*, hlm,24
[15] A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom, *loc.cit*
[16] Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadiqie, *op.cit,* hlm 17-19

1) Perjanjian kerja harus dilakuan secara tertulis untuk jangka waktu 3 tahunan;
2) Pekerja tanpa alasan apapun tidak diperkenankan mumutuskan hubungan kerja secara sepihak;
3) Perjanjian kerja harus terdaftar pada daerah setempat;

2. Pasca Kemerdekaan 17 Agustus 1945

Dalam hukum perburuhan dikenal adanya Pancakrida Hukum Perburuhan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai, yaitu:[17]

a. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan, perhambaan;
b. Pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa;
c. Pembebasan buruh/ pekerja Indonesia dari poenale sanctie;
d. Pembebasan buruh/ pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan;
e. Memberikan posisi yang sei
f. mbang antara buruh/ pekerja dan pengusaha.

Krida satu sampai dengan Krida ketiga secara yuridis sudah lenyap bersamaan dengan dicetuskannya proklamasi kemerdekaan tanggal 17 Agustus 1945 dan sehari kemudian yaitu tanggal 18 Agustus 1945 ditetapkannya UUD 1945 yang didalam Pasal 27 ayat (1) menjamin kesamaan warga negara dalam hukum dan pemerintahan. sedangkan Krida keempat dan kelima sampai dengan saat ini masih belum dapat dicapai.[18]

Terdapat 3 bagian setelah kemedekaan yaitu sejak kemerdekaan sampai dengan Orde Lama, Orde Baru dan Orde Reformasi.

a. Sejak Kemerdekaan sampai dengan Orde Lama

Pada awal kemerdekaan, pemerintah Indonesia ingin membentuk sebuah Negara Kesejahteraan (*welfare state*), dimana kesejahteraan rakyat merupakan tanggung jawab pemerintah.[19] Hal ini dapat terlihat dalam Pembukaan UUD 1945 dan isi UUD 1945. Pada masa ini pemerintah Indonesia melakukan berbagai nasionalisasi terhadap perusahaan-perusahaan peninggalan Kolonial Belanda dan dalam pengaturan perburuhan tetap menggunakan peraturan-peraturan yang ditinggalan Belanda. Belum adanya peraturan perburuhan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia pada masa itu dikarenakan orientasi/ pemikiran pemerintah dan rakyat Indonesia ditujukan kepada usaha mempertahankan

[17] Lalu Husni, *op.cit*, hlm 4
[18] *Ibid*
[19] Muchtar Pakpahandan Ruth Damaihati Pakpahan, *op.cit*, hlm,29

kemerdekaan Negara Indonesia yang ingin direbut kembali oleh Pemerintah Belanda.[20]

Pada tahun 1948, saat Indonesia berhasil mempertahankan kedaulatannya baru terlihat Pemerintah Indonesia memperbaiki hubungan perburuhan dengan cara memperhatikan nasib pekerja/ buruh dengan mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan, yaitu antara lain:

1) Undang-Undang Kerja Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan;
2) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
3) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Kerja di Perusahaan Swasta;
4) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR, 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia;

Perkembangan campur tangan Negara dalam tahap unifikasi di Indonesia terutama terhadap penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja lebih pro buruh karena kurang lebih separuh dari putusannya menolak PHK yang dilakukan oleh Pengusaha. Hal tersebut berkaitan erat dengan kondisi dan situasi Negara yang sedang dalam usaha melakukan integrasi bangsa. Situasi politik unifikasi di Indonesia seperti Negara-negara dalam tahap unifikasi, menyebabkan Negara tidak terlalu mengatur dan campur tangan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, namun Negara membiarkan serikat pekerja tumbuh dan campur tangan Negara timbul berkaitan dengan aksi – aksi buruh baik yang berupa pemogokan atau adanya PHK massal.[21]

b. Orde Baru

Hubungan perburuhan yang dibangun pemerintah orde baru diberi nama Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP). Hubungan perburuhan Pancasila adalah hubungan di antara para pihak yang berkaitan dengan proses produksi baik mengenai barang maupun jasa yang dilandasi atas nilai-nilai yang merupakan perwujudan dari keseluruhan Pancasila dan UUD

[20] Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadiqie, *op.cit,* hlm 21
[21] Andari Yurikosari, *Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia,* Depok, Pusat Studi Hukum dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2010, hlm 368.

1945.[22]

Penggunaan istilah Hubungan Perburuhan Pancasila dalam perkembangannya berubah menjadi Hubungan Industrial Pancasila (HIP), dikarenakan hubungan perburuhan yang merupakan terjemahan dari *labour relation* pada permulaan perkembangannya hanya membahas hubungan antara buruh dan majikan, tetapi dalam kenyataannya hubungan antara pekerja dan pengusaha bukan merupakan masalah yang berdiri sendiri karena banyak dipengaruhi oleh masalah lain seperti ekonomi, social, politik dan budaya, oleh karena itu istilah hubungan perburuhan tidak tepat lagi karena tidak menggambarkan lagi permasalahan yang sebenarnya.[23]

Hubungan Industrial Pancasila menghendaki agar para pihak yang terlibat di dalamnya melakukan suatu tindakan apapun harus sesuai dengan nilai Pancasila, atau jelasnya hubungan industrial Pancasila adalah hubungan industrial yang dijiwai oleh kelima sila Pancasila.[24] Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara, oleh karena itu di Indonesia sedemikian rupa mewujudkan hubungan ketenagakerjaan dengan mengacu pada Pancasila atau yang bisa dikenal dengan Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Hal ini pula yang menjadi kekhususan dan keunikan dari Indonesia, karena pada faktanya setia negara di dunia memiliki falsafaj bangsa dan negara yang berbeda-beda. Hubungan Industrial Pancasila (HIP) bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur, penciptaan ketenangan bekerja dan berusaha, menciptakan kondisi produksi dan produktivitas yang tinggi, peningkatan kesejahteraan pekerja selayaknya martabat manusia seutuhnya, dan mewujudkan kemerdekaan sebagai bagian dari ketertiban dunia.[25] Konsep Hubungan Industrial Pancasila (HIP) melihat pekerja sebagai manusia dengan segala martabat yang melekat pada dirinya, dan tidak hanya semata dan sekedar sebagai faktor produksi. Sifat gotong royong sangat mendasari dari keberlakuan konsep Hubungan Industrial Pancasila (HIP), oleh karenanya friksi antara pekerja yang memperjuangkan kesejahteraan dan pengusaha yang mencari keuntungan semata harusnya dapat terjawab dan terselesaikan. Dialog dengan

[22] FX. Djumialdi dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila,* Jakarta, Bina Aksara, 1985, hlm 56
[23] Hartono Widodo dan Yudiantoro, *op.cit*, hal 7
[24] FX. Djumialdi dan Wiwoho Soejono, *Op.Cit.,* hlm 56
[25] Frtije Rumimpumu, *Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003)*, Junal Hukum Unsrat, Vol 2 tahun 2014, Universitas Sam Ratulangi, hlm. 119.

didasarkan pada kemampuan perusahaan menjadi prinsip utama dalam menerapkan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), oleh karenanya sifat gotong royong dalam mewujudkan kesejahteraan dan keuntungan perusahaan dapat terwujud. Penjabaran lebih lanjut mengenai Hubungan Industrial Pancasila (HIP) berdasarkan kelima sila dalam Pancasila dapat dilahat sebagai berikut:[26]

1) Sila Ketuhanan Yang Maha Esa

   Sila ini menjadi acuan dalam aturan ketenagakerjaan yang melarang bentuk diskriminasi berdasarkan agama, dan hak pekerja yang melekat berdasarkan hari raya keagamaan yang dianutnya. Seperti kepastian pemberian hak cuti Hari Raya Idul Fitri bagi pekerja yang beragama Islam, hak cuti Hari Raya Natal bagi pekerja yang beragama Nasrani, dan lain sebagainya.

2) Kemanusian Yang Adil Dan Beradab

   Sila ini merupakan dasar keadilan yang merata berdasarkan prinsip-prinsip kemanusiaan dalam keseimbangan antara pekerja dan pengusaha. Pengejawantahan sila ini bertujuan untuk memanusiakan pekerja menjadi manusia seutuhnya yang melekat didirinya.

3) Persatuan Indonesia

   Menjadi acuan bagi pemerintah dalam mengelola fungsinya memberikan informasi yang merata di seluruh Indonesia mengenai lowongan pekerjaan, sehingga pemerataan kesempatan kerja akan didapat oleh seluruh rakyat Indonesia dari Sabang sampai Merauke.

4) Kerakyatan Yang Dipimpin Oleh Hikmat Kebijaksanaan Dalam Permusyawaratan Perwakilan

   Merupakan acuan dari bentuk kebebasan berkumpul dan berorganisasi bagi pekerja dalam membentuk serikat pekerja/ serikat buruh (SP/SB) sebagai wadah kebersamaan dalam memperjuangkan kesejahteraan bagi pekerja.

5) Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia.

   Sila ini menjadi sumber utama yang erat dengan bentuk perselisihan dalam hubungan industrial. Hal ini disebabkan dasar bagi pemerintah dalam memberikan dan mewujudkan perlindungan terhadap pekerja dari segala macam bentuk hubungan kerja yang tidak adil

[26] *Ibid,* hlm 123.

termasuk didalamnya eksploitasi pekerja.

Pemerintahan Orde Baru tetap memberlakukan produk hukum perburuhan pada masa Orde Lama dan hanya mengeluarkan beberapa undang-undang dan peraturan-peraturan tingkat Menteri yang pada dasarnya hanyalah sebagai pelengkap, tetapi kenyataannya meniadakan ketiga undang-undang tersebut serta nyata-nyata merugikan buruh.[27]

Dalam laporan ILO, Lembaga Bantuan Hukum berpendapat bahwa:[28] "Analisa Lembaga Bantuan Hukum (LBH) telah menemukan tiga tujuan dari sistem hubungan industrial Orde Baru (Masduki, 1999).

Pertama, perangkat hukum ini dimaksudkan untuk memperkuat sistem kontrol pemerintah atas urusan perburuhan dengan memperkenalkan model korporatis dan paksaan. Termasuk dalam ini adalah:

a) Kontrol secara keseluruhan atas segala aspek organisasi pekerja dan, khususnya, dalam hal pengakuan dan pendaftaran serikat baru dimiliki oleh Departemen Tenaga Kerja. Peraturan yang terpenting di sini adalah Kepmenaker No.3 tahun 1993. Peraturan ini mengisyaratkan bahwa suatu serikat pekerja harus diwakili di lebih dari 100 tempat pekerjaan, 25 daerah dan 5 propinsi agar dapat terdaftar; serta bahwa jumlah anggota yang diperlukan untuk industri tertentu adalah 10,000 orang, di mana industri tertentu tidak dijelaskan lebih lanjut. Peraturan ini juga memberikan hak veto yang efektif kepada SPSI atas pendaftaran federasi serikat yang baru. Hal ini berarti tidak mungkin serikat pekerja yang baru dapat diakui kecuali apabila pemerintah menyetujuinya, dan jelas bahwa persetujuan ini tidak mudah diperoleh.
b) Batasan yang keras terhadap hak mogok, berdasarkan perundingan bipartit dan tripartit yang melibatkan Departemen Tenaga Kerja dan pihak keamanan serta suatu mekanisme yang menyebabkan seorang pekerja dianggap mengundurkan diri setelah tidak bekerja selama enam hari pada waktu mogok kerja. Peraturan-peraturan kunci yang membentuk sistem pemutusan hubungan kerja yang konstruktif adalah Kepmenaker No. 4 tahun 1986 dan No. 1108 tahun 1986 serta Permenaker No. 62 tahun 1993.

[27] Muchtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, *op.cit*, hal,39
[28] Colin Fenwick, Tim Lindsey, dan Luke Arnold, *REFORMASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DI INDONESIA: Pedoman terhadap Kebijakan dan Masalah Hukum sekitar Rancangan Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta, International Labour Organisation, 2002, hlm. 1-3

c) Kontrol terhadap penyelesaian perselisihan perburuhan melalui lembaga arbitrase pemerintah (sistem P4P)
d) Monopoli pemerintah atas manajemen dana jaminan sosial tenaga kerja Jamsostek, melalui UU No. 3 tahun 1992.

Kedua, reformasi era pasar dimaksudkan untuk menjamin fleksibilitas pasar tenaga kerja. Hal ini khususnya dimaksudkan untuk membantu pihak pengusaha dalam melaksanakan sistem kerja subkontrak atau berjangka pendek berdasarkan fluktuasi produksi, perubahan teknologi produksi atau mobilisasi modal. Di bawah sistem ini, kekuatan para pekerja bersama diperlemah. Kontrak individu menyebabkan perundingan bersama kurang efektif.

Ketiga, perangkat hukum ini bertujuan memfasilitaskan mobilisasi para pekerja oleh pemerintah agar disesuaikan dengan keperluan mobilitas modal. Oleh karena jumlah penduduknya yang begitu banyak (saat ini kira-kira 215 juta) berarti hampir selalu ada tenaga kerja yang berlimpah ruah di Indonesia dan sejak bulan Juni 1997, ketika krisis ekonomi mulai mengurangi perekonomian yang kuat, hampir 20 juta pekerja atau kira-kira 40% dari seluruh jumlah tenaga kerja - telah kehilangan pekerjaannya (Masduki, 1999), sehingga persaingan semakin meningkat. Mobilisasi pasar tenaga kerja ini yang seharusnya mudah dikontrol telah memainkan peranan penting dalam menekan biaya perburuhan pada tingkat yang serendah mungkin. Ketika biaya perburuhan di satu bidang meningkat, pemerintah dapat mengalihkan tenaga kerja ke bidang lain dengan upah yang lebih rendah (kadangkadang bersama dengan program transmigrasi pemerintah) ataupun menggantikannya sama sekali. Metode ini semakin produktif digunakan untuk menggantikan para pekerja yang mogok dengan pekerja pengganti, suatu taktik sederhana oleh karena persyaratan pemutusan hubungan kerja konstruktif yang telah dibahas di atas.

Campuran antara keamanan represif agresif dan syarat-syarat proinvestasi maupun komitmen retorika yang secara transparan tidak jujur terhadap hak perburuhan yang menandai kebijakan hubungan industrial pemerintah Indonesia pada tahun 1990-an, dipertahankan Orde Baru sampai dengan bulan-bulan terakhir pemerintahan Soeharto. Hal ini terjadi meskipun terbukti tidak efektif. Keseluruhan keanggotaan serikat pekerja pemerintah, SPSI, tidak pernah melebihi satu juta (6% dari seluruh jumlah tenaga kerja)

(Fehring & Lindsey, 1995: 4) dan seluruh aparatur birokrasi, militer dan intelijen yang opresif gagal mencegah aksi industrial. Malah, rupanya hal ini justru mendorong serikat pekerja bawah tanah dan aksi mogok liar (*wildcat strike-action*), di mana kira-kira 81% dari aksi ini terutama berhubungan dengan isu pengupahan dan kesejahteraan dasar, yang menurut pemerintah sudah di bawah kontrolnya. (Suwarno and Elliott, 2000, 139). Serikat pekerja yang aktif tetapi tidak diakui, seperti SBSI dan Solidaritas terus bermunculan dan dalam kasus SBSI semakin menguat meskipun usaha terbaik pemerintah, termasuk memenjarakan dan berlaku brutal terhadap anggota dan pemimpin seperti Muchtar Pakpahan, seorang pemimpin pekerja independen yang terkenal. (Suwarno and Elliott, 2000: 137; Zifcak, 1999)"

Perkembangan campur tangan dalam tahap industrilisasi di Indonesia pro pengusaha. Negara meletakan buruh dalam pengawasan dan tekanan pemerintah. Keinginan Negara untuk sebanyak mungkin mengundang minat investor asing untuk menanamkan modalnya dan perlunya menggalakan ekspor non migas sebagai dampak dari menurunnya harga minyak dunia, membuat Negara ingin mengontrol semua bidang termasuk gerakan-gerakan partai politik dan organisasi kemasyarakatan. Tujuannya adalah membatasi ruang gerak publik agar tidak terjadi masalah-masalah yang dapat menggangu jalannya penanaman modal terutama penanaman modal asing. Serikat buruh yang dalam tahap unifikasi berkembang dan tumbuh pesat jumlahnya dijadikan dalam satu federasi oleh pemerintah dalam satu federasi yaitu Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI). Untuk mengeleminasi hal-hal yang dapat menggangu masuknya modal asing, Pemerintah juga juga menerapkan larangan mendirikan partai dan mengatur serikat buruh untuk bergabung menjadi satu federasi.[29]

c. Orde Reformasi.

Perburuhan pada masa orde reformasi dimulai pasca turunnya Soeharto. Reformasi pemerintahan membawa dampak yang sigifikan termasuk di dalam perburuhan yang salah satunya adalah dicabutnya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 oleh pemerintahan Presiden B.J. Habibie dan kembali menggunakan undang-undang pada zaman orde lama. Pemerintah juga meratifikasi beberapa konvensi dasar ILO termasuk didalamnya Konvensi Nomor 87 yang menjamin kebebasan berserikat bagi

[29] Andari Yurikosari,.*op.cit*, hlm. 370.

buruh.[30]

Dalam perkembangannya Pemerintahan Abdurrahman Wahid mengesahkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, dan pada Pemerintahan Megawati Soekarnoputri mengesahkan:

1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Pada awal diusulkannya ketiga rancangan undang-undang yaitu RUU Serikat Pekerja (yang kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh), RUU Pembinaan Dan Perlindungan Ketenagakerjaan (yang kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), dan RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) mendapat reaksi keras dari buruh. Dua pihak yang berpolemik adalah pengusaha dan buruh. Pihak buruh melihat pada mulanya dua RUU tentang Ketenagakerjaan yang baru bila dibandingkan dengan Undang-Undang yang lama, yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 ternyata lebih memihak kepada Pengusaha. Bahkan patut dicurigai pula dua RUU itu diajukan Pemerintah ke DPR untuk disahkan menjadi Undang-Undang karena motif desakan *International Monetary Fund* (IMF). Seperti diketahui IMF memberikan syarat supaya Pemerintah mereview semua Undang-Undang yang berkaitan dengan perburuhan akarena selama ini dinilai terlalu memproteksi buruh dan merugikan investor. Dengan demikian jelas bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan memang merupakan kelanjutan dari hasil pesanan Bank Dunia yang mewakili kepentingan modal internasional di Indonesia yang melihat buruh semata sebagai hambatan bagi investasi dan pembangunan ekonomi.[31]

Dalam sejarah pembahasan RUU Ketenagakerjaan didapat fakta fraksi-fraksi mayoritas di DPR RI pada saat itu memiliki arah dan pandangan politik RUU ini bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja dalam

[30] Muchtar Pakpahandan Ruth Damaihati Pakpahan, *op.cit*, hal. 47
[31] Andari Yurikosari, *Pemutusan Hubungan op.cit*, hlm 239

menghadapi era globalisasi. Pemerintah sebagai pihak yang mengusulkan RUU Ketenagakerjaan dalam keterangannya di DPR RI menyatakan secara tegas tujuan dari RUU Ketenagakerjaan adalah meningkatkan perlindungan kepada pekerja yang disertai dengan sanksi yang tegas bagi pengusaha yang melanggar. Selaras dengan pandangan Fraksi PDIP tertanggal 29 Juni 2000 menyatakan aturan dalam RUU Ketenagakerjaan merupakan pengejawantahan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 dan Pasal 33 ayat (1) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang bertujuan memanusiakan pekerja sebagai manusia seutuhnya yang melekat harkat dan martabat. Dikuatkan pula oleh fraksi Golkar yang menegaskan fungsi dari RUU Ketenagakerjaan ini adalah mencegah segala bentuk diskriminasi dalam dunia kerja.[32] Selain daripada itu dapat dibuktikan pula dalam nasakah Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan ini banyak sekali pengaturan dan ancaman pidana bagi pengusaha yang melanggar hak-hak normative pekerja. Walaupun pada akhirnya banyak sekali pasal-pasal yang bersifat ancaman pidana terhadap pengusaha tersebut dihapus, namun tetap dominan aturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bersifat melindungi pekerja.

C. Latihan Soal

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan Zaman Perbudakan berdasarkan sejarah hukum ketenagakerjaan?
2. Jelaskan apa yang dimaksud dengan Zaman Rodi (kerja paksa) berdasarkan sejarah hukum ketenagakerjaan?
3. Jelaskan apa yang dimaksud dengan Zaman Poenale Sanctie berdasarkan sejarah hukum ketenagakerjaan?
4. Jelaskan bagaimana orde lama mengatur mengenai hukum ketenagakerjaan di Indonesia?
5. Jelaskan bagaimana orde baru mengatur mengenai hukum ketenagakerjaan di Indonesia?
6. Jelaskan bagaimana orde reformasi mengatur mengenai hukum ketenagakerjaan di Indonesia?
7. Jelaskan arah politik pembahasan Rancangan Undang-Undang

[32] *Proses Pembahasan Rancangan Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, 2013

Ketenagakerjaan pada saat pembahasan di DPR RI pada tahun 2000?

D. Referensi

Buku

A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta, PT. Pradnya Paramita, 1987

Andari Yurikosari, *Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, Depok, Pusat Studi Hukum dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2010

Colin Fenwick, Tim Lindsey, dan Luke Arnold, *REFORMASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DI INDONESIA: Pedoman terhadap Kebijakan dan Masalah Hukum sekitar Rancangan Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta, International Labour Organisation, 2002

FX. Djumialdi dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta, Bina Aksara, 1985

Hartono Widodo dan Judiantoro*, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta, CV Rajawali, 1992

Imam Soepomo*, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta, Pradnya Paramita, 1983

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketatanegaraan Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2000

Muchtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No. 13 Tahun 2003*, Jakarta, PT. BIS, 2010

Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadiqie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 1997

Online Journal System (OJS)

Frtije Rumimpumu, *Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003)*, Junal Hukum Unsrat, Vol 2 tahun 2014, Universitas Sam Ratulang

PERTEMUAN 2
RUANG LINGKUP HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari materi pada pertemuan ke-2 mahasiswa mampu mendeskripsikan definisi, asas-asas, kedudukan, para pihak, tujuan, dan lembaga-lembaga dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

B. Uraian Materi

1. Definisi Hukum Ketenagakerjaan

Dalam memahami ruang lingkup ketenagakerjaan, perlu dipahami terlebih dahulu mengenai definisi dari hukum ketenagakerjaan. Belanda memperkenalkan hukum ketenagakerjaan dengan istilah *arbeidsrecht*. Banyak para ahli telah mendefinisikan hukum ketenagakerjaan, antar lain:

Mr. Molenaar[33]

"Arbeidsrecht (Hukum Perburuhan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh, dan buruh dengan penguasa"

Mr. M.G. Lavenbach[34]

"Hukum perburuhan ialah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah suatu pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu"

Mr. Soetikno[35]

"Keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/ pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut"

Iman Soepomo[36]

"Hukum perburuhan ialah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah "

[33] G. Karta Sapoetra dan RG. WIdianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Bandung, Penerbit Armico, 1982, hlm 2
[34] Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta, CV Rajawali, 1992, hlm 2
[35] G. Karta Sapoetra dan RG. WIdianingsih, *Loc.Cit*
[36] Halili Toha, Hari Pramono, *loc.cit*

Mellihat dari definisi yang telah diuraikan tersebut di atas, menggambarkan pengertian hukum ketenagakerjaan dalam artian sempit yaitu terbatas pada masa hubungan kerja berlangsung. Sementara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan secara gamblang pengertian hukum ketenagakerjaan, namun dapat dilihat dari ketentuan Pasal 1 angka 1 yang mendefinisikan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pengertian ini menggambarkan secara luas hukum ketenagakerjaan di Indonesia, karena mengatur mengenai hal-hal sebelum terjadinya hubungan kerja, selama hubungan kerja berlangsung dan setelah hubungan kerja berakhir. Selain itu menunjukan pula peran pemerintah dalam ketenagakerjaan yang bersifat melindungi pekerja yang terkait erat dengan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia yaitu memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

a. Sebelum Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan. Pemerintah memiliki kewenangan untuk menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan tenaga kerja mako dan perencanaan tenaga kerja mikro. Informasi ketenagakerjaan menjadi hal yang mendasari pembuatan dan penyusunan perencanaan tenaga kerja yang dapat berasal dari semua pihak yang berkaitan langsung dengan ketenagakerjaan baik pemerintah atau swasta. Informasi ketenagakerjaan ini dapat ditemui di Dinas Tenaga Kerja di kabupaten/kota yang diantaranya berisi mengenai informasi lowongan pekerjaan.

Pelatihan kerja juga merupakan hal yang diatur dalam undang-undang ini. Tujuan dari pelatihan kerja ini adalah meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja dari tenaga kerja yang ada. Peningkatan dan pengembangan ini mengikuti perkembangan kebutuhan dunia usaha

dan pasar kerja. Bagi tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan kerja akan mendapatkan sertifikat kompetensi kerja yang dikeluarkan oleh oleh badan sertifikasi profesi yang dibentuk Pemerintah. Pelaksanaan pelatihan kerja ini dapat dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) yang berada di setiap kabupaten/kota maupun dengan cara pemagangan di perusahaan. Perlu dipahami pemagangan ini bukanlah merupakan hubungan kerja, melainkan media peningkatan ketrampilan dan kompetensi kerja bagi tenaga kerja.

Selanjutnya perihal penempatan tenaga kerja dimana setiap tenaga kerja dijamin oleh undang-undang untuk mendapatkan kesempatan kerja yang sama berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.

b. Selama Hubungan Kerja

Pada tahapan ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur secara spesifik mengenai syarat lahirnya hubungan kerja, perjanjian kerja, hal-hal yang dilarang dalam pelaksanaan hubungan kerja, hak dan kewajiban baik pekerja maupun pengusaha, dan lain sebagainya. Perlu dipahami bahwa aturan ketenagakerjaan selama hubungan kerja berlangsung merupakan pokok atau inti dari hukum ketenagakerjaan yang ada dan berlaku saat ini. Selain daripada itu, diatur pula mengenai lembaga-lembaga yang terkait dengan pelaksanaan hubungan industrial seperti lembaga kerjasama bipartite, lembaga kerjasama tripartite, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, dan lain sebagainya.

c. Setelah Hubungan Kerja

Aturan-aturan mengenai berakhirnya hubungan kerja, kompensasi pengakhiran hubungan kerja, persyaratan pemutusan hubungan kerja, dan lain sebagainya merupakan pokok pengaturan ketenagakerjaan setelah hubungan kerja berakhir. Hal ini menunjukan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah walaupun pemutusan hubungan kerja harus tetap terjadi pada pekerja.

2. Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan

Dalam memahami asas-asas ini harus mengacu pada asas yang berlaku secara universal diakui oleh internasional maupun hukum positif yang berlaku di Indonesia yang dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan setidaknya melalui Pasal 3 dapat dimaknai secara tersirat 8

asas, yaitu:[37]

a. Asas Kepastian Kerja

Asas ini menunjukan bahwa para pihak yang berkepentingan dalam ketenagakerjaan haruslah dengan segala upaya mewujudkan keberlangsungan kerja bagi pekerja diutamakan. Hal ini terwujud dari pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khsusu mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK).

b. Asas Perlindungan Pekerja

Sebagaimana yang telah dibahas pada pembahasan sebelumnya bahwa antara pekerja dengan pengusaha memiliki ketimpangan posisi yang cukup signifikan. Berdasarkan asas ini menunjukan bahwa pemerintah dalam membuat aturan di bidang ketenagakerjaan harus mengedepankan perlindungan kerja dalam setiap substansinya. Dalam pelaksanaannya juga pengusaha dalam menjalankan kegiatan usahanya harus mengedepankan dan memprioritaskan perlindungan pekerja.

c. Asas Non Diskriminasi.

Asas ini menjamin pelaksanaan ketenagakerjaan tanpa bentuk diskriminasi dalam hal apapun baik dimulai pada masa sebelum, selama, dan setelah hubungan kerja. Sebagai contoh, dalam Pasal 5 dan Pasal 6 menjamin baik tenaga kerja untuk mendapatkan kesempatan kerja yang sama, maupun pekerja untuk menadapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

d. Asas Usaha Bersama dan Kekeluargaan.

Asas ini mengatur mengenai hubungan industrial harus dibangun berdasarkan kesadaran akan kebutuhan yang sama baik pekerja maupun pengusaha guna melahirkan rasa kebersamaan yang sama untuk memastikan keberlangsungan perusahaan.

e. Asas Demokrasi

Asas ini mencerminkan aturan-aturan ketenagakerjaan dalam sebuah perusahaan harus dibuat didasarkan pada musyawarah bersama pekerja dengan pengusaha untuk mencapai kata mufakat. Selain itu terlihat pula dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mewajibkan tahapan bipartit dilakukan terlebih dahulu guna mewujudkan

[37] Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Jakarta, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Ham, 2010, hlm. x-xi

usaha mencapai kata sepakat.

f. Asas Manfaat.

Asas ini mendasari hubungan kerja harus memberikan manfaat tidak hanya kepada pengusaha, namun juga harus memberikan manfaat pekerja guna meningkatkan kesejahteraannya bersama keluarga, serta manfaat bagi pemerintah guna mewujudkan program pengurangan pengangguran dan kemiskinan bagi rakyat Indonesia pada umumnya.

g. Asas Adil dan Merata.

Asas ini memberikan arahan dalam praktek hubungan kerja yang bersifat adil dan merata tidak hanya bertujuan menguntungkan salah satu pihak, namun juga keuntungan yang didapat harus dapat dirasakan oleh semua pihak yang berkontribusi secara adil dan proporsional.

h. Asas Keterbukaan

Asas ini menjadi acuan dalam hubungan industrial yang mengutamakan musyawarah mufakat berdasarkan itikad baik guna mencapai kebaikan dan keuntungan bersama.

i. Asas Kemitraan Kerja.

Asas ini mendasari bagaimaan hukum ketenagakerjaan memandang pekerja tidak hanya sebagai aset perusahaan, melainkan melihat pekerja sebagai pihak yang dapat turut serta mewujudkan dan membangun perusahaan. Terlebih asas ini pula yang mewajibkan memandang pekerja sebagai manusia seutuhnya yang pada dirinya masing-masing melekat harkat dan martabat.

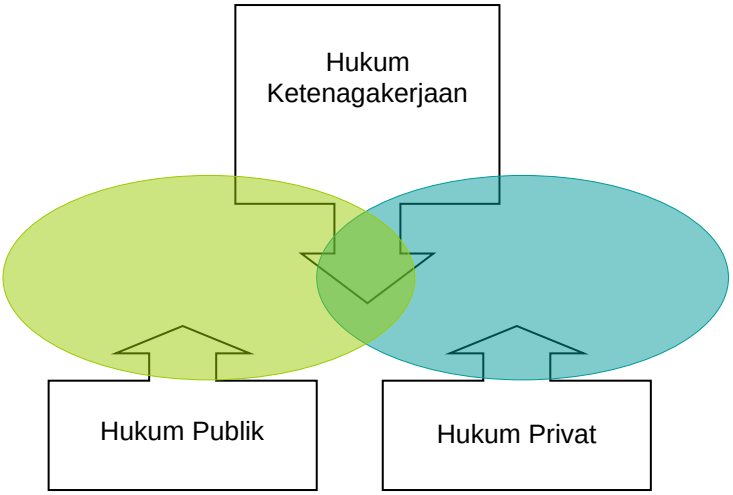
j. Asas Keterpaduan.

Asas ini menggambarkan penyelenggaraan ketenagakerjaan tidak hanya bergantung pada pihak pekerja dan pengusaha, melainkan juga pemerintah baik pusat maupun daerah, guna mencapai tujuan yang sama yaitu pembangunan ketenagakerjaan.

3. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan awalnya merupakan bagian dari hukum perdata oleh karena hubungan kerja adalah hubungan privat yang masuk dalam lingkup hukum perjanjian, namun dalam perkembangannya sifat hukum ketenagakerjaan juga menjadi hukum publik dengan adanya campur tangan Negara dalam mengupayakan kesejahteraan pekerja. Sehingga saat ini dapat disimpulkan hukum ketenagakerjaan merupakan disiplin ilmu tersendiri yang

mengandung unsur privat dan hukum pubulik di saat yang bersamaan.



Gambar 1. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan (I)

a. Hukum Ketenagakerjaan Dalam Lingkup Hukum Privat

Pengertian daripada hukum privat adalah hukum yang mengatur hubungan antara orang yang satu dengan orang yang lain, dengan menitikberatkan pada kepentingan peroranga.[38] Hal terlihat dengan hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antar perorangan dalam hal ini pekerja/ buruh dengan pengusaha dalam hubungan kerja dapat membuat perjanjian kerja. Perjanjian kerja (*arbeidsovreenkomst*) menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sama seperti halnya bentuk perjanjian lainnya, perjanjian kerja walaupun memiliki karakteristik tersendiri yaitu harus adanya pekerjaan, upah dan perintah, tetap secara umum tunduk pada Buku III KUH Perdata.

Seperti yang terlihat pada Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan yang mengadopsi ketentuan syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Mengenai hal ini Subekti berpendapat bahwa[39]:

"Bagi mereka yang akan melakukan hubungan hukum dalam suatu pekerjaan, dalam melaksanakan hubungan kerja tersebut dilandasi atas

[38] C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Balai Pustaka, 2002, hlm 46.
[39] Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, Intermasa, 1979, hlm. 13

suatu perjanjian kerja, yang mana perjanjian tersebut bersumber dari suatu perjanjian perburuhan, maka pihak-pihak diberikan kebebasan untuk membuat apa saja atas perjanjian kerja, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan serta norma kesusilaan. Dengan perkataan lain memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada warganegara, untuk mengadakan perjanjian berisi dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan."

Undang-undang yang dimaksud dalam pendapat tesebut di atas adalah Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi sebagian besar mengenai perlindungan terhadap hak-hak buruh/ pekerja. Pendapat ini menegaskan bahwa aturan-aturan dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jarring pengaman (*safety net*) yang tidak boleh dilanggar. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak tidak boleh mengatur mengenai hal-hal yang sifatnya atau kualitasnya lebih rendah daripada yang telah diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini sesuai dengan asas hukum yaitu *Lex superior derogate legi lex inferiori* dan menyebabkan mutlaknya batasan atas asas *freedom of contract* (kebebasan berkontrak) yang berlaku dalam perjanjian kerja.

Hal ini menunjukan bahwa walaupun antara pekerja dan pengusaha diberikan kewenangan untuk menyepakati hal-hal dalam hubungan kerja, namun kebebasan tersebut dibatasi oleh aturan-aturan yang dibuat oleh pemerintah yang berfungsi sebagai jarring pengaman (*safety net*) yang kualitas pengaturannya tidak dapat dilanggar atau dalam hal ini disepakati pekerja dan pengusaha dengan kualitas yang lebih rendah.

b. Hukum Ketenagakerjaan Dalam Lingkup Hukum Publik

Hukum publik memiliki pengertian yaitu hukum yang mengatur antara Negara dengan alat-alat perlengkapan atau hubungan antara Negara dengan warganegaranya.[40] Selanjutnya seperti yang telah diketahui dalam pembahasan tersebut di atas bahwa hukum perburuhan memiliki tujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dengan melindungi buruh/ pekerja dari kekuasaan majikan/ pengusaha.

Tujuan ini selaras dengan yang dijelaskan dalam paragraf pertama dan

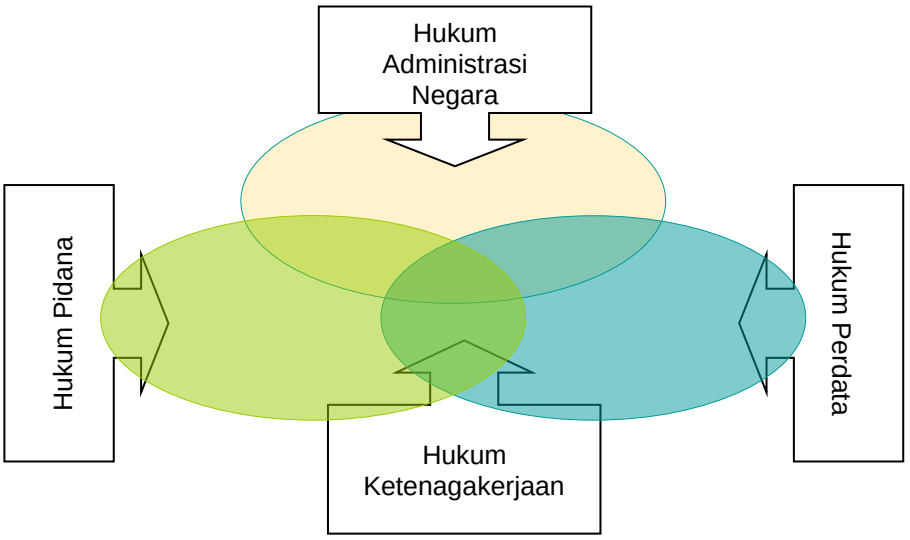
[40] C.S.T. Kansil, *Loc.cit*

kedua Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan yang menyatakan:

"Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha."

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan merupakan bentuk konkrit dari campur tangan pemerintah dalam perburuhan dan bentuk pengejawantahan dari Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Campur tangan pemerintah ini menjadikan hukum perburuhan bersifat publik karena terdapatnya ketentuan-ketentuan yang memaksa (*dwingen*) yang jika tidak dipenuhi maka pemerintah memiliki kewenangan untuk melakukan tindakan berupa sanksi. Hukum publik bertujuan sebagai bentuk perlindungan negara kepada pekerja yang dapat dikualifikasikan sebagai bentuk Hukum Administrasi Negara, seperti halnya mekanisme penetapan upah minimum, penangguhan upah minimum, pengesahan perjanjian kerja bersama (PKB), pencatatan peraturan perusahaan (PP), dan lain sebagainya. Selain itu juga masuk dalam kualifikasi hukum pidana karena mengatur pula tindakan-tindakan dalam ranah ketenagakerjaan yang dikualifikasikan sebagai tindak pidana baik kejahatan maupun pelanggaran. Sebagai contoh yaitu sanksi pidana terhadap pembayaran upah dibawah upah minimum, dan pemberangusan serikat pekerja/serikat buruh.[41]

[41] Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Malang,Setara Press, 2016, hlm 3.



Gambar 2. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan (II)

4. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Dalam hukum ketenagakerjaan memiliki banyak pihak yang berkepentingan. Para pihak ini diposisikan untuk mencapai tujuan yang sama dalam ketenagakerjaan. Perlunya kerjasama para pihak dalam merealisasikan tujuan hukum ketenagakerjaan sebagaimana Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Masing-masing pihak memiliki karakterisitik dan kemampuan dalam mewujudkan tujuan dari hukum ketenagakerjaan berdasarkan kewenangan dan peranannya.

a. Pemerintah

Indonesia sebagai Negara Kesejahteraan mengamanatkan kepada pemerintah untuk ikut campur dalam ketenagakerjaan sebagai bentuk *affirmative action* terhadap pekerja yang memiliki posisi lebih rendah dari penguasaha guna mewujudkan keadilan dalam dunia ketenagakerjaan. Hak atas pekerjaan bagi tenaga kerja dan hak atas kepastian kerja bagi pekerja merupakan 2 hal yang harus terus diupayakan (*to promote*), dillindungi (*to protect*), dihargai (*to respect*), dan dipenuhi (*to fulfil*) oleh pemerintah sebagai representasi Negara Indonesia. Keempat hal tersebut di atas dapat dilakukan oleh Pememrintah dalam perannya sebagai bagian dari pihak pembuat regulasi maupun eksekutif yang melaksanakan regulasi. Sebagaimana tercermin dalam Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengamanatkan peran pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial yaitu sebagai fungsi

menetapkan kebijakan, pelayanan, pengawasan, serta penindakan terhadap pelanggaran.

b. Tenaga Kerja

Merupakan posisi seseorang yang belum memiliki hubungan kerja, namun memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan untuk menghasilan barang atau jasa demi pemenuhan kebutuhan sendiri atau masyarakat sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perlu dipahami bahwa seseorang tenaga kerja merupakan seseorang yang berada dalam posisi belum memiliki hubungan kerja, namun siap dan mampu untuk bekerja. Hal ini perbedaan yang mendasari antara tenaga kerja dengan pekerja.

c. Pekerja/Buruh

Seringkali kita mendengar istilah buruh, pegawai, dan karyawan sebagai kata pengganti untuk pekerja yang mendeskripsikan seseoang yang telah memiliki hubungan kerja, yang bekerja, dan menerima upah. Perlu dipahami bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hanya mengenal istilah pekerja/buruh, dan tidak pegawai atau karyawan. Namun, dapat dikatakan saat ini perbedaan penggunaan istilah tersebut sudah tidak lagi menjadi sebuah permasalahan karena dianggap memiliki makna yang sama, terlebih khusus istilah kata buruh yang dulu sempat terstigma oleh masyarakat sebagi bagian dari gerakan komunis di Indonesia.

d. Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB)

Merupakan sebuah wadah organisasi bagi para pekerja yang berkehendak untuk menggunakan haknya dalam hal kebebasan berkumpul. Organisasi ini memiliki payung hukum tersendiri yang melindungi keberadaan dan setiap aktifitasnya yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Undang-undang memberikan definisi terhadap serikat pekerja/serikat buruh yaitu sebuah organisasi yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab untuk mewujudkan perlindungan hak dan kepentingan pekerja serta memperjuangkan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, yang dibentuk dari dan oleh pekerja baik yang berada di dalam atau diluar perusahaan.

e. Pengusaha

Dalam memahami pengusaha tidaklah dapat diartikan sempit dan tebatas hanya perusahaan dan/ atau pabrik besar. Undang-undang memberikan pemahaman perusahaan secara luas yaitu suatu badan usaha baik yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, bahkan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini secara tersirat memberikan batasan keberlakuan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

f. Organisasi Pengusaha

Merupakan gabungan dari pengusaha, baik yang bersifat umum maupun sektoral berdasarkan kegiatan usaha. Organisasi ini memiliki peranan penting dalam ketemagakerjaan, khususnya mengenai penetapan upah minimum sektoral yang mewajibkan harus melalui perundingan antar serikat pekerja/serikat buruh sektor dengan organisasi pengusaha sektor.

5. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam memahami tujuan dari hukum ketenagakerjaan perlu dipahami baik secara sempit dan secara luas. Secara sempit, terdapat 2 hal yang menjadi tujuan hukum ketenagakerjaan, yaitu *pertama* menciptakan keadilan sosial dalam dunia kerja khususnya ketenangan bekerja bagi pekerja dan ketenangan berusaha bagi pengusaha. *Kedua*, memberikan perlindungan kepada pekerja dari potensi kesewenang-wenangan pengusaha yang memiliki kewenangan dan kuasa besar dalam lingkungan kerja.[42] Namun jika secara luas, tujuan hukum ketenagakerjaan yang dikenal dengan istilah pembangunan hukum ketenagakerjaan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu memberdayakan dan mendayagubakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

[42] Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003, hl, 7

6. Lembaga-Lembaga Dalam Hukum Ketenagakerjaan

a. Lembaga Kerjasama Bipartit (LKS Bipartit)

Dasar hukum dari LKS Bipartit dapat dilihat pada ketentuan Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diatur dalam aturan pelaksanaan yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.32/MEN/XII/2008 Tentang Tata Cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit. LKS Bipartit memiliki pengertian forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. LKS Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hak ketenagakerjaan pada perusahaan sehingga dapat terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di perusahaan.

b. Lembaga Kerjasama Tripartit (LKS Tripartit)

Dasar hukum dari LKS Bipartit dapat dilihat pada ketentuan Pasal 107 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diatur dalam aturan pelaksanaan yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit *jo* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2008 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Cara Kerja Dan Susunanorganisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit *jo* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit.

LKS Tripartit ini merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah, yang bertujuan memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyususnan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Undang-undang mengatur LKS Tripartit terdiri dari LKS Tripartit Nasional dan LKS Tripartit Sektoral Nasional yang berada pada tingkatan nasional, provinsi, dan kabupaten/kota.

c. Dewan Pengupahan

Dewan pengupahan merupakan lembaga yang bersifat non structural dan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/buruh dan pakar (akademisi). [43] Dalam rangka merumuskan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional, Pemerintah dapat diberikan saran serta pertimbangan oleh Dewan Pengupahan, namun yang membedakan adalah berdasarkan tingkatan keberadaan dari Dewan Penguapahan itu sendiri, yaitu Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, Dewan pengupahan tingkat Provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur, dan Dewan Pengupahan tingkat Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Wlikota. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum mengatur peranan Dewan Pengupahan dalam proses penetapan upah minimum di Indonesia, antara lain memberikan rekomendasi dalam proses penetapan upah minimum, dan rekomendasi dalam proses penangguhan upah minimum.

Jika merujuk pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per.03/Men/I/2005 Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional, khususnya Pasal 2 dan Pasal 3 secara spesifik mengatur mengenai keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional sejumlah 23 orang yang terdiri dari unsur pemerintah sebanyak 10 (sepuluh) orang; unsur serikat pekerja/serikat buruh sebanyak 5 (lima) orang; unsur organisasi pengusaha sebanyak 5 (lima) orang; dan unsur perguruan tinggi dan pakar sebanyak 3 (tiga) orang. Sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional dari unsur pemerintah terdiri dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebanyak 3 (tiga) orang; Kantor Kementrian Koordinator Bidang Perekonomian 1 (satu) orang; Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 1 (satu) orang. Badan Pusat Statistik 1 (satu) orang; Departemen Perindustrian 1 (satu) orang; Departemen Perdagangan 1 (satu) orang; Departemen Pertanian 1 (satu) orang; Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral 1 (satu) orang.

[43] Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Pt RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, Hlm. 37

C. Latihan Soal

1. Jelaskan definisi dari hukum ketenagakerjaan dari minimal 3 pendapat ahli?
2. Jelaskan apa yang dimaksud dengan asas non diskriminasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
3. Jelaskan kedudukan hukum ketenagakerjaan sebagai hukum public dan private, serta perbedaan diantara keduanya?
4. Jelaskan perbedaan mendasar antara tenaga kerja dan pekerja?
5. Jelaskan perbedaan mendasar antara pengusaha dan pemberi kerja?
6. Jelaskan tujuan dari hukum ketenagakerjaan dikaitkan dengan fungsi Negara?
7. Jelaskan dengan disertai dengan dasar hukum apa yang dimaksud dengan Lembaga Kerjasama Bipartit?
8. Jelaskan dengan disertai dengan dasar hukum apa yang dimaksud dengan Lembaga Kerjasama Tripartit?
9. Jelaskan perbedaan antara Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional dengan Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Nasional?
10. Jelaskan dasar hukum pembentukan dan tujuan dari Dewan Penguapahan?

D. Referensi

Buku

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003,

Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Jakarta, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Ham, 2010,

C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Balai Pustaka, 2002,

G. Karta Sapoetra dan RG. WIdianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Bandung, Penerbit Armico, 1982,

Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta, CV Rajawali, 1992,

Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang 2016,

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, Intermasa, 1979,

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, LN Nomor 39 Tahun 2003

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2008 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Cara Kerja Dan Susunanorganisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.32/MEN/XII/2008 Tentang Tata Cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per.03/Men/I/2005 Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional

PERTEMUAN 3
SUMBER HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari materi pada pertemuan ke-3 mahasiswa mampu menjelaskan sumber hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan keterkaitan diantara keduanya.

B. Uraian Materi

Dalam memahami sumber hukum terlebih dahulu kita harus memahami definisi atau pengertian dari sumber hukum itu sendiri. Sumber hukum dapat pula dikatakan sebagai “asal mulanya hukum” merupakan segala hal yang menimbukan seperangkat aturan sehingga memiliki kekuatan hukum yang mengikat. [44] Zevenbergen membagi sumber hukum menjadi 2 yaitu sumber hukum materiil dan formil, dimana sumber hukum materil merupakan sumber dari materi hukum tersebut diambil, sedangkan hukum formil merupakan sumber yang membantu pembentukan dari hukum itu sendiri memperoleh kekuatan hukum mengikat .[45]

Berangkan dari 2 pembagian hukum tersebut, dalam konteks Indonesia sumber hukum materiil adalah Pancasila yang terkandung didalamnya berupa muatan filosofis bangsa Indonesia, identitas hukum nasional, dan muatan asas-asas fundamental bagi pembentukan hukum (*meta-juris*) di Indonesia. [46] Pancasila sebagai norma tertinggi yang menjadi sandaran atau acuan bagi norma-norma hukum dibawahnya yang dalam pembentukannya telah ditetapkan terlebih dahulu oleh masyarakat dalam Negara Indonesia merupakan *grundnorm* (norma dasar) sebagaimana teori hukum yang dikemukakan oleh Hans Kelsen dan kemudian dikembangkan oleh Nawiasky dengan istilah yang berbeda yaitu *staatfundamentalnornm* (norma fundamental negara).[47]Mengenai Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum yang ada di Indonesia dilandasi oleh Ketetapan MPR No. XX/MPRS/1966 *jo* Ketetapan MPR No. V/MPR/1973 *jo* Ketetapan MPR No. IX/MPR/1978.

Norma dasar atau norma fundamental negara ini menjadi induk bagi norma

[44] Umar Said Sugiarto, *Pengantar Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2016, hlm. 39
[45] Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Yogyakarta, Cahaya Atma Pustaka, 2010, hlm.108
[46] Dani Pinasang, *Falsafah Pancasila Sebagai Norma Dasar (Grundnorm) dalam Rangka Pengembanan Sistem Hukum Nasional*, Jurnal Hukum UNSRAT, Vol. XX Nomor 3 tahun 2012, Universitas Sam Ratulangi, hlm. 8
[47] Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara*, Bandung, Nusa Media, 2014, hlm.161

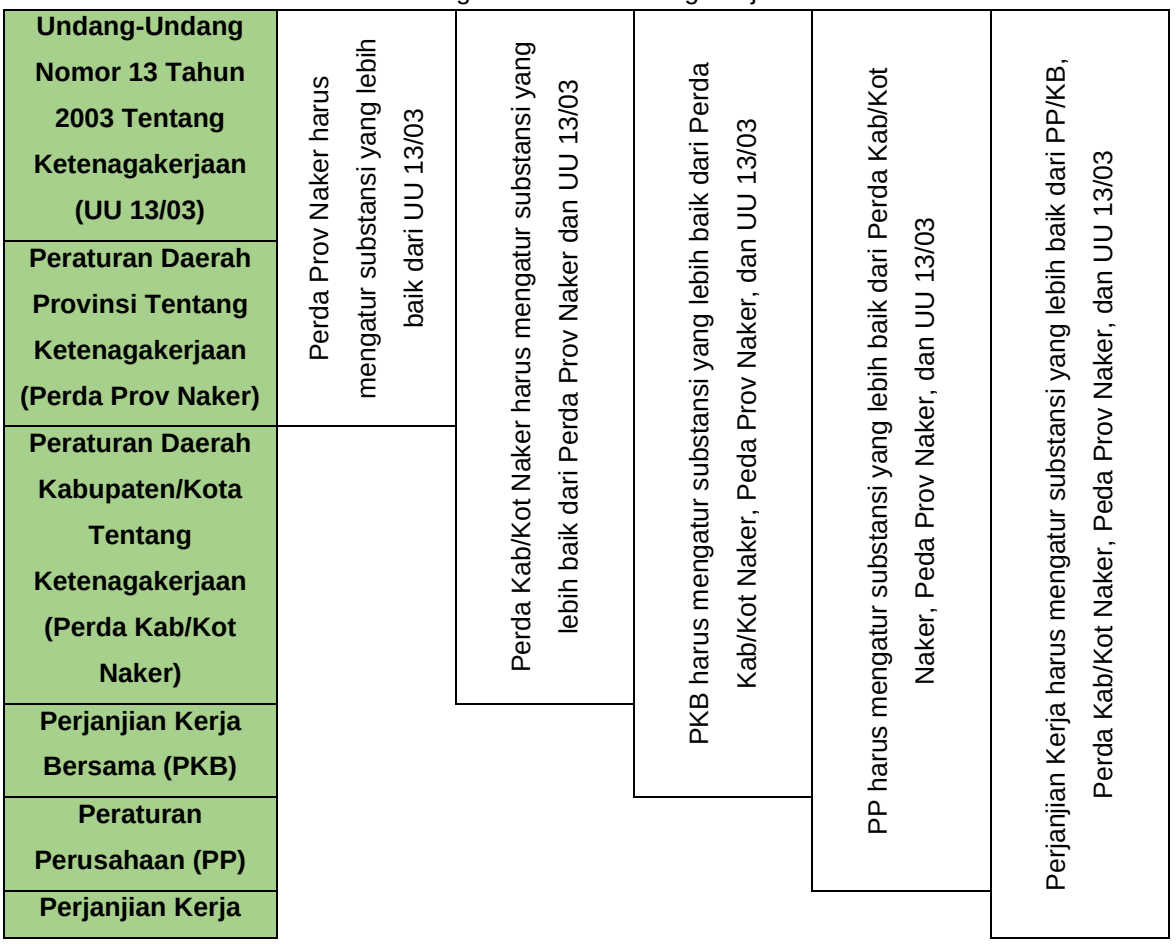
hukum lain dibawahnya sehingga membentuk sebuah tatanan norma hukum yang bersifat hirarki dengan pola superordinasi dan subordinasi.[48] Hirarki peraturan perundang-undangan sebagai salah satu sumber hukum formil haruslah mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Telah Diubah Dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang dalam Pasal 7 ayat (1) telah secara tegas mengatur jenis dan hirarki peraturan perundang-undangan yaitu terdiri dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat, Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Daerah Provinsi, Peraturan Daerah Kabupaten/Kota. Lenih lanjut ayat (2) menyatakan peraturan perundang-undangan juga mencakup mencakup peraturan yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisial, Bank Indonesia, Menteri, badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk dengan Undang-Undang atau Pemerintah atas perintah Undang-Undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat

Selanjutnya Nawiasky berpendapat bahwa norma dalam suatu Negara dapat dikelompokan menjadi 4 yaitu *Grundnorm* (Norma Dasar) atau *Staatfundamentalnorm* (norma fundamental negara), *Staatgrundgesetz* (aturan dasar/pokok negara), *Formell Gesetz* (Undang-Undang), dan *Verordnung & Autonome Satzung* (aturan pelaksana & aturan otonom).[49] Dalam konteks Hukum Ketenagakerjaan, undang-undang dan aturan pelaksana dikenal dengan istilah Hukum Ketenagakerjaan Heteronom dan perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP), dan perjanjian kerja bersana (PKB) dikenal dengan istilah Hukum Ketenagakerjaan Otonom. Oleh karena itu dikaitkan dengan hirarki peraturan perundang-undangan dan asas *lex superior derogat legi lex inferiori* maka dapat disimpulkan substansi dari Hukum Ketenagakerjaan Otonom tidak boleh bertentangan atau berkualitas lebih rendah dari apa yang telah diatur dalam Hukum

[48] Maria Farida Indrati S., *Ilmu Perundang-Undangan I (Jenis, Fungsi dan Materi Muatan)*, Yogyakarta, PT Kanisius, 2007, hlm. 46
[49] Maria Farida Indrati S., *Op.Cit.,* hlm. 44-45

Ketenagakerjaan Heteronom. Pelanggaran terhadap hal ini melahirkan konsekuensi hukum batalnya substansi Hukum Ketenagakerjaan Otonom, dan berlakunya Hukum Ketenagakerjaan Heteronom.

Tabel 1. Hirarki Hukum Ketenagakerjaan Dalam Hubungan Hukum Ketenagakerjaan Heteronom Dengan Hukum Ketenagakerjaan Otonom



1. Hukum Ketenagakerjaan Heteronom

Pertama-tama perlu dipahami mengenai pengertian atau definsi dari hukum perburuhan heteronom. R. Goenawan Oetomo berpendapat hukum ketenagakerjaan heteronom yaitu aturan ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah yang bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang lemah.[50] Keberlakuan dari aturan yang dibuat oleh pemerintah ini dibuat untuk berfungsi sebagai aturan dasar jaring pengaman (*safety net*) bagi pekerja. Hal ini pula membuktikan bentuk dari campur tangan Negara dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia yang berlaku bagi setiap pekerja dari

[50] R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, Penerbit Grhadhika Binangkit Press, 2004, hlm 35

Sabang sampai Merauke guna menghindari praktek-praktek perbudakan sebagaimana yang terjadi di Indonesia sebelum masa kemerdekaan. [51] Sebagaimana contoh hukum ketenagakerjaan yang bersifat hukum ketenagakerjaan heteronom sebagai berikut:

a. Yurisprudensi Mahkamah Agung Republlik Indonesia

Pada tahun 2018 Mahkamah Agung Republik Indonesia telah mengeluarkan Yurisprudensi di bidang hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai ketentua upah proses. Hal ini dilatarbelakangi adanya perbedaan pendapat diantara hakim baik pada tingkatan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri maupun Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam penerapan ketentuan mengenai upah proses. Walaupun sebenarnya Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia melalui Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011 telah menyatakan bahwa upah proses wajib dibayar oleh pengusaha kepada pekerja sampai dengan adanya putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, namun melalui Yurisprudensi Nomor 1/Yur/PHI/2018, Mahkamah Agung Republik Indonesia menayatakan secara tegas upah proses selama-lamanya 6 bulan.

b. Putusan-Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan asas *erga omnes*[52] yaitu merupakan putusan yang sifat keberlakuannya tidak hanya sebatas pada para pihak yang berperkara (interparties), namun juga harus ditaati oleh siapapun, maka setiap Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia yang telah menguji dan mengabulkan pasal, ayat, atau frase dalam suatu pasal atau ayat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan baik yang bersifat membatalkan keberlakuan (null and void) maupun menafsirkan konstitusional (*conditionally constitutional*) /inkonstitusional bersyarat (*conditionally inconstitutional*) demi hukum menjadi bagian dari hukum ketenagakerjaan heteronom. Sebagai contoh antara lain:

1) Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011

Putusan ini telah menafsirkan inkonstitusional bersyarat

[51] Mohammad Fandrian Adhistianto, *Praktek Pengawasan Perburuhan Dalam Konteks Penegakan Hukum Perburuhan Heteronom*, Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Volume 8 Nomor 2 Tahun 2017, Universitas Pamulang

[52] Bambang Sutiyoso, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia,* Bandung, Citra Aditya Bakti, 2006, hlm. 39

(*conditionally inconstitutional*) frase “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2) Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 13/PUU-XV/2017 tanggal 7 Desember 2017

   Putusan ini telah membatalkan keberlakuan (*null and void*) frase “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3) Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013

   Putusan ini telah membatalkan keberlakuan (*null and void*) Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

4) Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004

   Putusan ini telah membatalkan keberlakuan (*null and void*) Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat *“…. bukan atas* pengaduan *pengusaha …*”; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat *“…. kecuali Pasal 158 ayat (1) …*”; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat *“…. Pasal 158 ayat (1) …*”; dan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat *“…. Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) …*” Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

5) Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor: 19/PUU-IX/2011, tanggal 20 Juni 2012

   Putusan ini telah menafsirkan inkonstitusional bersyarat (*conditionally inconstitutional*) frase *“perusahaan tutup”* dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

6) Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 67/PUU-XI/2013 tanggal 11 September 2014

   Putusan ini telah menafsirkan inkonstitusional bersyarat (*conditionally* inconstitutional) Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

7) Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 58/PUU-

IX/2012 tanggal 16 Juli 2012.

Putusan ini telah menafsirkan inkonstitusional bersyarat (*conditionally inconstitutional*) Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

8) Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2016

Putusan ini telah membatalkan keberlakuan (*null and void*) Penjelasan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

9) Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 115/PUU-VII/2009 tanggal 10 November 2010

Putusan ini telah membatalkan keberlakuan (*null and void*) Pasal 120 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan menafsirkan konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

10) Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012

Putusan ini menafsirkan inkonstitusional bersyarat (*conditionally* inconstitutional) frase “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (22) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

11) Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 November 2015

Putusan ini menafsirkan inkonstitusional bersyarat (*conditionally* inconstitutional) frase “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Merupakan hukum materiil utama yang menjadi acuan utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia termasuk di dalamnya hubungan kerja. Aturan-aturan yang ada dalam undang-undang ini diatur lebih lanjut melalui peraturan pelaksana yang hirarkinya berada di bawah undang-undang, yaitu antara lain:

1) Bagian Pengupahan

a) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
b) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak
c) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah
d) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum

2) Bagian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/2000 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan
f) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-171/MEN/2000 Tahun 2000 Tentang Perbaikan Penulisan Pada Pasal 1 Angka 12 Dan Pasal 18 Ayat (1) Huruf G, H, Dan I Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan
g) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-78/MEN/2001 Tahun 2001 Tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan

3) Bagian Penyerahan Sebagian Pekerja Pada Perusahaan Lain
h) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Peruahaan Lain

4) Bagian Tenaga Kerja Asing
i) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
j) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 228

Tahun 2019 Tentang Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing

b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Merupakan hukum materiil utama yang menjadi acuan utama dalam pelaksanaan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia. Aturan-aturan yang ada dalam undang-undang ini diatur lebih lanjut melalui peraturan pelaksana yang hirarkinya berada di bawah undang-undang, yaitu antara lain:

1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.16/Men/2001 Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh
2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per.06/Men/Iv/2005 Tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Merupakan hukum materiil utama yang menjadi acuan utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Aturan-aturan yang ada dalam undang-undang ini diatur lebih lanjut melalui peraturan pelaksana yang hirarkinya berada di bawah undang-undang, yaitu antara lain:

1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 31/Men/Xii/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.
2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi
3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2014 Tentang Honorarium/Imbalan Jasa Bagi Konsiliator Dan Penggantian Biaya Bagi Saksi Dan Saksi Ahli Dalam Sidang Mediasi Atau Konsiliasi

d. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia

Merupakan hukum materiil utama yang menjadi acuan utama dalam pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia. Aturan-aturan yang ada dalam undang-undang ini diatur lebih lanjut melalui peraturan pelaksana yang hirarkinya berada di bawah undang-undang, yaitu antara lain:

1) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

e. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Merupakan hukum materiil utama yang menjadi acuan utama dalam keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia. Aturan-aturan yang ada dalam undang-undang ini diatur lebih lanjut melalui peraturan pelaksana yang hirarkinya berada di bawah undang-undang, yaitu antara lain:

1) Peraturan Menteri Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja
2) Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Elevator dan Eskalator
3) Peraturan Menteri Nomor 38 Tahun 2016 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pesawat Tenaga dan Produksi
4) Peraturan Menteri Nomor 37 Tahun 2016 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bejana Tekanan dan Tangki Timbun
5) Peraturan Menteri Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Dewan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

2. Hukum Ketenagakerjaan Otonom

Uwiyono menyatakan aturan-aturan di bidang ketenagakerjaan yang secara bersama-sama dibuat oleh pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP), atau perjanjian kerja bersama (PKB).[53] Dasar pelaksanaan hukum ketenagakerjaan otonom dapat berlaku dengan persyaratan tidak bertentangan atau memiliki kualitas yang lebih baik dari hukum ketenagakerjaan heteronom. Hubungan superordinasi dan subordinasi antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 20003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai hukum ketenagakerjaan heteronom dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP), atau perjanjian kerja bersama (PKB) dapat dilihat pada penjabaran di bawah ini:

[53] Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2014, hlm7-8

a. Perjanjian Kerja

Hubungan kerja sebagai dasar hukum yang mengikat hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha didasarkan pada sebuah perjanjian kerja. Namun harus dipahami bahwa perjanjian kerja dapat berbentuk secara tertulis maupun lisan. Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah membatasi materi atau substansi yang diatur dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan (PP), perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan. Hal ini menjadi prinsip utama dalam hal pembuatan peraturan kerja.

b. Peraturan Perusahaan (PP)

Pasal 111 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah membatasi materi atau substansi yang diatur dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini menjadi prinsip utama dalam hal pembuatan peraturan perusahaan (PP).

Pengusaha wajib membuat peraturan perusahaan yang telah disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau Dinas Tenaga Kerja Provinsi/ Kabupaten/ Kota manakala mempekerjakan pekerja lebih dari 10 orang. Pembuatan peraturan perusahaan (PP) merupakan kewajiban dari pengusaha, namun perlu dipahami bahwa dalam proses pembuatannya pengusaha wajib mempertimbangkan saran wakil pekerja apabila di dalam perusahaan belum ada serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang telah ada di dalam Perusahaan tersebut.

Peraturan perusahaan (PP) memiliki keberlakuan dengan jangka waktu maksimal 2 tahun, namun dengan catatan manakala serikat pekerja/serikat buruh dalam masa keberlakuan peraturan perusahaan (PP) berkehendak untuk melakukan perundingan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melakukan perundingan tersebut. Sebuah peraturan perusahaan (PP) setidak-tidaknya wajib mengatur mengenai hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, syarat kerja, tata tertib perusahaan, dan jangka waktu keberlakuan. Pasal 112 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajiban sebuah peraturan perusahaan (PP) untuk disahkan Menteri Ketenagakerjaan atau Dinas Tenaga Kerja Provinsi/ Kabupaten/ Kota. Proses pengesahan ini bertujuan agar tidak ada satu pun

aturan dalam peraturan perusahaan (PP) yang kualitasnya lebih rendah dari peraturan perundang-undangan. Setelah peraturan perusahaan (PP) disahkan, maka pengusaha wajib memberitahukan, menjelaskan, dan memberikan naskah peraturan perusahaan (PP), dan apabila terdapat kehendak untuk melakukan perubahan maka wajib didasarkan pada kesepakatan pengusaha dengan wakil pekerja atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Ketentuan lebih lanjut mengenai aturan pelaksanaannya dapat dilihat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.28/Men/Xi/2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

c. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perihal ini dapat dilihat pada Pasal 116 sampai dengan Pasal 135 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya telah diatur lebih lanjut mengenai aturan pelaksanaannya dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.16/Men/Xi/2011 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Pasal 124 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah membatasi materi atau substansi yang disepakati dalam perjanjian kerja bersama (PKB) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini menjadi prinsip utama dalam hal pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB).

Perjanjian kerja bersama (PKB) dibuat oleh pengusaha bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang telah sah tercatat di Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Tenaga Kerja Provinsi/ Kabupaten/ Kota melalui mekanisme runding atau bipartit. Namun apabila dalam tahapan bipartit tidak mencapai kesepakatan maka terjadilah peselisihan kepentingan yang penyelesaiannya harus menggunakan dan merujuk pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu tripartit baik dengan mekanisme mediasi atau arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan yang pertama dan terakhir berwenang untuk memeriksa dan memutus. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan sedikit-sedikitnya memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja serta serikat

pekerja/serikat buruh, jangka waktu dan tanggal mulai keberlakuannya perjanjian kerja bersama, dan tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama (PKB).

Keberlakuan perjanjian kerja bersama (PKB) dibatasi paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan tertulis dengan serikat pekerja/serikat buruh dengan jangka waktu 1 tahun atau manakala perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) berikutnya belum selesai maka demi hukum perjanjian kerja bersama (PKB) yang lama masih berlaku dengan jangka waktu maksimal 1 tahun.

Dalam hal 1 perusahaan terdapat serikat pekerja/serikat buruh, maka ada 3 kondisi yaitu:

1) Terdapat 1 serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% dari total jumlah pekerja dalam 1 perusahaan

   Dalam hal 50% pekerja lebih bergabung sebagai anggota di sebuah perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak menjadi pihak yang berunding perjanjian kerja bersama (PKB) dengan perusahaan.

2) Terdapat 1 serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota kurang dari 50% dari total jumlah pekerja dalam 1 perusahaan

   Dalam hal kurang dari 50% pekerja yang bergabung sebagai anggota di sebuah perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh wajib mendapatkan dukungan melalui mekanisme pemungutan suara dari 50% lebih pekerja dari total pekerja yang ada di perusahaan tersebut.

3) Terdapat lebih dari 1 serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 perusahaan

   Kondisi ini sebelumnya diatur dalam Pasal 120 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 115/PUU-VII/2009 tanggal 10 November 2010 telah membatalkan keberlakuan (*null and void*) ayat (1) dan (2) dan menafsirkan inkonstitusional bersyarat (*conditionally inconstitutional*) ayat (3) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tabel 2. Pembatalan keberlakuan (*null and void*) Pasal 120 ayat (1) dan (2) dan menafsirkan k Konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) frasa "*Dalam hal ketentuan sebagaimana ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi*" Pasal 120 ayat (3) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 120 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	**Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 115/PUU-VII/2009 tanggal 10 November 2010**
(1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut (2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh	• Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945; • Menyatakan Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan konstitusional bersyarat (conditionally constitutional) sepanjang: i) frasa, "Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka...", dihapus, sehingga berbunyi, "para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masingmasing serikat pekerja/serikat buruh", dan ii) ketentuan tersebut dalam angka (i) dimaknai, "dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan";

Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor

115/PUU-VII/2009 tanggal 10 November 2010 telah ditindaklajuti melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.28/Men/Xi/2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, khususnya dalam Pasal 19 yang mengatur manakala dalam 1 perusahaan terdapat lebih dari 1 serikat pekerja/serikat buruh, maka yang berhak berunding adalah paling banyak 3 serikat pekerja/serikat buruh yang beranggotakan paling sedikit 10% dari total pekerja yang ada di perusahaan. Berikutnya terhadap 3 serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki kewenangan untuk berunding diberikan jumlah paling banyak 9 orang sebagai Tim Runding serikat pekerja/serikat buruh dengan rumusan pembagian jatah anggota tim Perunding berdasarkan jumlah anggota terbanyak.

Contoh:

Sebuah perusahaan dengan jumlah total pekerja 100 orang, terdapat 3 serikat pekerja/serikat buruh yaitu X, Y, dan Z dengan keanggotaan masing-masing sejumlah 40 orang, 20 orang, dan 20 orang. Pengusaha dengan ke 3 serikat pekerja/serikat buruh ini sepakat akan melakukan perundingan pembaharuan perjanjian kerja bersama (PKB)

1) Pertanyaan : Apakah serikat pekerja/serikat buruh X, Y, dan Z berhak mewakili pekerja untuk melakukan perundingan pembaharuan perjanjian kerja bersama (PKB)? Bagaimana pembagian anggota Tim Perunding serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan Pasal 19 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.28/Men/Xi/2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama?
2) Jawab : Serikat pekerja/serikat buruh X, Y, dan Z berhak mewakili pekerja untuk melakukan perundingan pembaharuan perjanjian kerja bersama (PKB) karena memiliki anggota lebih dari 10% dari jumlah total pekerja di perusahaan tersebut. Dengan ketentuan paling banyak Tim Runding sebanyak 9 orang, maka Serikat pekerja/serikat buruh X, Y, dan Z masing-masing berhak mengajukan 4 orang, 2 orang, dan 2 orang.

Perlu dipahami bahwa dalam hal 1 perusahaan terdapat lebih dari 1

serikat pekerja/serikat buruh, maka guna menentukan kebenaran jumlah keanggotaan dari masing-masing serikat pekerja/serikat buruh tersebut lebih dari 10% dari jumlah total seluruh pekerja, maka perusahaan dapat meminta verifikasi keanggotaan dengan didasarkan dan dibuktikan dengan kartu keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh atau jika tidak memiliki kartu keanggotaan maka didasarkan dan dibuktikan dengan pernyataan secara tertulis dari pekerja serta kartu pekerja yang bersangkutan. Apabila dalam proses verifikasi keanggotaan untuk menentukan jumlah anggota Tim Perunding ini terjadi perselisihan, maka merujuk pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indusrial maka dikkualifikasikan sebagai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 perusahaan yang penyelesaiannya harus dilakukan bertahap melalui bipartit, tripartit baik dengan mekanisme mediasi atau arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan yang pertama dan terakhir berwenang untuk memeriksa dan memutus.

Perjanjian kerja bersama ini wajib untuk didaftarkan di Kementertian Ketenagakerjaan atau Dinas Tenaga Kerja Provinsi/ Kabupaten/ Kota bertujuan agar dapat dipastikaannya tidak ada satu pun aturan dalam perjanjian kerja bersama (PKB) bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

C. Latihan Soal

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan hubungan superordinasi dan subordinasi antara hukum ketenagakerjaan heteronom dengan hukum ketenagakerjaan otonom?
2. Jelaskan dan berikan contoh apa yang dimaksud dengan hukum ketenagakerjaan heteronom?
3. Jelaskan dan berikan contoh apa yang dimaksud dengan hukum ketenagakerjaan otonom?
4. Jelaskan keberlakuan Pasal 120 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 115/PUU-VII/2009 tanggal 10 November 2010?
5. .Sebuah perusahaan dengan jumlah total pekerja 15.000 orang, terdapat 3 serikat pekerja/serikat buruh yaitu X, Y, dan Z dengan keanggotaan masing-masing sejumlah 7000 orang, 5000 orang, dan 3000 orang. Pengusaha dengan

ke 3 serikat pekerja/serikat buruh ini sepakat akan melakukan perundingan pembaharuan perjanjian kerja bersama (PKB)

Dari soal cerita tersebut di atas, jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini:

a. Apakah serikat pekerja/serikat buruh X, Y, dan Z berhak mewakili pekerja untuk melakukan perundingan pembaharuan perjanjian kerja bersama (PKB)?
b. Bagaimana pembagian anggota Tim Perunding serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan Pasal 19 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.28/Men/Xi/2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama?

D. Referensi

Buku

Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2014

Bambang Sutiyoso, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia,* Bandung, Citra Aditya Bakti, 2006

Dani Pinasang, *Falsafah Pancasila Sebagai Norma Dasar (Grundnorm) dalam Rangka Pengembanan Sistem Hukum Nasional*, Jurnal Hukum UNSRAT, Vol. XX Nomor 3 tahun 2012, Universitas Sam Ratulangi, hlm. 8

Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara*, Bandung, Nusa Media, 2014

Maria Farida Indrati S., *Ilmu Perundang-Undangan I (Jenis, Fungsi dan Materi Muatan)*, Yogyakarta, PT Kanisius, 2007

Umar Said Sugiarto, *Pengantar Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2016

R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, Penerbit Grhadhika Binangkit Press, 2004

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Yogyakarta, Cahaya Atma Pustaka, 2010

Online Journal System (OJS)

Mohammad Fandrian Adhistianto, *Praktek Pengawasan Perburuhan Dalam Konteks Penegakan Hukum Perburuhan Heteronom*, Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Volume 8 Nomor 2 Tahun 2017, Universitas Pamulang

Peraturan Perundang-Undangan

Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia No.

XX/MPRS/1966

Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia No. V/MPR/1973

Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia No. IX/MPR/1978.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, LN Nomor 39 Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, LN Nomor 131 Tahun 2000

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, LN Nomor 6 Tahun 2004

Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia, LN Nomor 4 Tahun 1951

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, LN dan TLN Tahun 1972 yang telah dicetak ulang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, LN Nomor 82 Tahun 2011

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, LN Nomor 183 Tahun 2019

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.28/Men/Xi/2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 13/PUU-XV/2017 tanggal 7 Desember 2017

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor: 19/PUU-IX/2011, tanggal 20 Juni 2012

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 67/PUU-XI/2013 tanggal 11 September 2014

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 58/PUU-IX/2012 tanggal 16 Juli 2012.

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2016

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 115/PUU-VII/2009 tanggal 10 November 2010

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 November 2015

PERTEMUAN 4
HUBUNGAN KERJA

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari materi pada pertemuan ke-5 mahasiswa mampu menjelaskan Ruang Lingkup Hubungan Kerja, mendeskripsikan perbedaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, dan Berakhirnya Hubungan Kerja.

B. Uraian Materi

Pembahasan mengenai hubungan kerja merupakan materi yang sangat penting dalam mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan hubungan kerja mendasari mayoritas pengaturan ketentuan lain dalam ketenagakerjaan. Oleh karenanya pembahasan mengenai hubungan kerja ini dibagi menjadi 4 bagian utama yaitu Ruang Lingkup Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan Berakhirnya Hubungan Kerja.

1. Ruang Lingkup Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan dasar dari setiap pekerja yang bekerja. Sebagaimana diketahui bahwa hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang sangat berbeda jika dibandingkan dengan hubungan hukum perikatan dalam Perdata Umum. Perbedaan mendasar adalah hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha didasarkan pada posisi yang tidak seimbang. Ketidakseimbangan antara pekerja dengan pengusaha didasarkan pada fakta pekerja merupakan pihak yang mengandalkan pengusaha sebagai pihak lain untuk dapat bekerja, sementara disaat yang bersamaan pengusaha adalah pihak yang berwenang menentukan syarat-syarat kerja.[54]

Imam Soepomo dalam bukunya mendefinsikan hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak.[55] Pendapat tersebut selaras dengan definsi hubungan kerja Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu hubungan yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah antara pengusaha dengan pekerja. Unsur pekerjaan

[54] R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, Penerbit Grhadhika Binangkit Press, 2004, hlm 25
[55] Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta, Djambatan, 1997,hlm 55

memiliki lingkup yaitu jenis pekerjaan yang wajib dikerjakan oleh Pekerja, dan unsur upah merupakan timbal balik yang wajib diberikan Pengusaha kepada Pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Sementara unsur perintah memiliki lingkup kewenangan pengusaha untuk memberikan perintah kerja kepada pekerja, dan unsur perintah inilah yang menjadikan posisi pekerja bersifat inferior jika dibandingkan posisi pengusaha yang bersifat superior.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur secara khusus mengenai hubungan kerja yaitu berada pada Bab IX. Hubungan kerja sendiri memiliki keterkaitan erat dengan perjanjian kerja, namun perlu dipahami bahwa pembuktian keberadaan hubungan kerja tidak didasarkan pada adanya perjanjian kerja, melainkan terpenuhi atau tidaknya unsur pekerjaan, upah, dan perintah antara pekerja dengan pengusaha. Selain itu juga Perjanjian Kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan.

Perjanjian kerja didefinsikan oleh Lalu Husni dalam bukunya yaitu sebuah perjanjian dimana pihak pekerja mengikatkan dirinya kepada Pengusaha atas sebuah pekerjaan dengan mendapatkan imbalan berupa upah, dan Pengusaha mengikatkan dirinya kepada Pekerja dengan kesanggupan membayar upah.[56] Sementara Soebekti memberikan definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha dengan ciri adanya upah yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) yang dimiliki Pengusaha untuk memberikan perintah kepada Pekerja[57]. Berdasarkan definisi dari kedua ahli tersbeut di atas dapat diambil kesimpulan perjanjian kerja merupakan sebuah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat kerja dan hak serta kewajiban para pihak.

Pasal 54 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur sedemikian rupa hal-hal yang harus ada dan disepakati oleh pekerja dan pengusaha dalam sebuah perjanjian kerja. Setidaknya terdapat 9 hal yang harus ada dan disepakati dalam sebuah perjanjian kerja, yaitu:

a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;

   Dalam perjanjian kerja pihak pengusaha harus menjelaskan secara rinci mengenai nama, alamat, dan jenis usaha yang dikerjakan. Hal ini menjadi penting untuk pekerja agar mendapatkan kepastian tempat bekerja

[56] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketatanegaraan Indonesia,* Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2000, hlm. 51
[57] R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti,1995, hlm. 63.

dan kecocokan keahliannya. Karena pada faktanya sebuah perusahaan saat ini banyak yang memiliki tempat usaha lebih dari satu wilayah.

b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;

Seorang pekerja dalam membuat perjanjian kerja harus pula menjelaskan secara rinci nama, jenis kelamin, umur, dan alamat tempat tinggalnya. Hal ini diperlukan agar pengusaha mendapatkan kepastian dari pekerja mengenai data diri, terlebih khusus mengenai umur yang oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengaharuskan seorang pekerja berumur lebih dari 18 tahun untuk memiliki kecakapan hukum dalam membuat dan menandatangani perjanjian kerja secara mandiri.

c. Jabatan atau jenis pekerjaan;

Hal ini menjelaskan dan memberikan kepastian bagi pengusaha dan pekerja dalam perjanjian kerja. Bagi pengusaha penting untuk mendapatkan kepastian penerimaan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan, dan bagi pekerja untuk mendapatkan kepastian bekerja yang sesuai dengan minat dan keahliannya. Pada prakteknya jabatan pekerjaan memiliki pemahaman yang berbeda dengan jenis pekerjaan. Jabatan pekerjaan terkait erat dengan system hirarki dari perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja, sedangkan pekerjaan terkait erat dengan bagian kerja yang dikerjakan pekerja berdasarkan minat dan keahliannya.

d. Tempat pekerjaan;

Untuk memahami istilah tempat pekerjaan dapat mengacu pada Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang tersebut memberikan definisi yaitu tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja, atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha. Menilik dari definisi yang telah diberikan maka dapat diambil kesimpulan tempat pekerjaan adalah menunjukan lokasi dimana pekerja tersebut akan bekerja. Hal ini menjadi penting bagi pekerja dan pengusaha untuk memastikan kecocokan minat dan keahlian dari tenaga kerja yang dipekerjakan.

e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;

Hal ini menjelaskan mengenai kepastian upah dan tata cara pembayaran yang akan diterima oleh pekerja dan wajib dilakukan serta

diberikan oleh pengusaha. Sebagaimana diketahui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah memberikan batasan yang dimaknai upah adalah sejumlah uang yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja yang telah bekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan maupun kesepakatan. Lebih lanjut, harus dipahami pula bahwa antara upah dengan pendapatan merupakan 2 hal yang berbeda. Upah atau oleh undang-undang dikenal dengan istilah upah pokok dpat berupa upah saja atau upah ditambah dengan tunjangan tetap, sementara pendapatan merupakan keseluruhan sejumlah uang yang diterima oleh pekerja berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukannya yang mengacu pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Secara singkat dapat dipahami pendapatan merupakan upah pokok ditambah tunjangan tidak tetap yang telah disepakati antara pekerja dengan pengusaha yang wajib dibayarkan disetiap bulannya. Begitu juga dengan cara pembayaran upah, dimana antara pekerja dengan pengusaha dapat menyepakati cara pembayaran upah dengan cara harian, mingguan, atau bulanan yang tentunya tidak boleh melanggar dari ketentuan upah minimum atau upah minimum sektoral yang berlaku mengikat bagi perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja.

f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;

   Pekerja dan pengusaha juga harus menjelaskan kesepakatan mengenai syarat kerja dalam perjanjian kerja. Syarat kerja sendiri memiliki makna yang sangat luas, dimana dapat berarti mengatur mengenai hak dan prosedur teknis berbagai cuti, fasilitas jaminan kesehatan, tunjangan tidak tetap, bonus, kelengkapan kerja, dan lain sebagainya. Pada prakteknya, syarat kerja diatur sedemikian rupa dalam perjanjian kerja dengan peraturan perusahaan jika pada perusahaan tersebut tidak terdapat serikat pekerja/ serikat buruh (SP/SB), sementara pada perusahaan yang didalamnya terdapat serikat pekerja/ serikat buruh (SP/SB) biasanya syarat kerja diatur sedemikian rupa dalam sebuah bentuk perjanjian kerja bersama.

g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

   Antara pekerja dan pengusaha juga harus menyepakati dan menuangkan dalam perjanjian kerja mengenai tanggal mulai pekerjaan akan dilakukan dan jangka waktu pekerjaan akan dilakukan. Hal ini akan

menentukan pula jenis dari perjanjian kerja yang dibuat dan ditandatangani pekerja dan pengusaha tersebut apakah bersifat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain daripada itu, kesekapatan mengenai tanggal mulai pekerjaan dilakukan akan menentukan pula awal dihitungnya masa kerja bagi pekerja yang bersangkutan.

h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan

Tempat perjanjian kerja biasanya akan tertulis wilayah dimana tempat kerja berada. Mengenai tangga perjanjian kerja haruslah dibuat dan tertulis saat perjanjian kerja tersebut ditandatangani oleh pekerja dan pengusaha. Perlu dicermati mengenai tanggal perjanjian kerja bisa jadi tidak menentukan awal masa kerja bagi pekerja, karena antara tanggal perjanjian kerja dengan mulai keberlakuan perjanjian kerja berbeda.

i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pada halaman terakhir perjanjian kerja, baik pekerja maupun pengusaha wajib menandatangani dengan masing-masing diatas materai. Walaupun materai tidak menjadi syarat sahnya perjanjian kerja, namun mengingat pentingnya perjanjian kerja baik bagi pekerja maupun pengusaha, serta tidak tertutup kemungkinannya perjanjian kerja menjadi sebuah alat bukti jika terjadi hubungan industrial, maka keberadaan materai dalam perjanjian kerja menjadi sebuah kewajiban karena kebutuhan para pihak,

Sebuah perjanjian kerja haruslah dibuat 2 rangkap asli untuk masing-masing dipegang oleh pekerja dan pengusaha, dan setiap perjanjian kerja haruslah dibuat setidaknya harus berdasarkan pada 4 hal yaitu:

a. Kesepakatan kedua belah pihak;

Yang dimaksud dengan kesepakatan kedua belah pihak yaitu antara Pekerja maupun Pengusaha harus secara sadar dan tanpa paksaan dalam membuat Perjanjian Kerja. Sebagaimana KUHPerdata telah mengatur larangan para pihak berada dalam kondisi keterpaksaan, kebohongan, tidak sadar dan lainnya dalam membuat serta menandatangani sebuah perjanjian.

b. Kecakapan hukum para pihak

Yang dimaksud kecakapan para pihak dalam membuat perjanjian kerja yaitu telah berumur lebih dari 18 tahun. Hal ini dikaitkan dengan ketentuan mengenai Pekerja Anak dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berumur kurang dari 18 tahun.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

Yang dimaksud dengan adanya pekerjaan yang diperjanjikan adalah dalam setiap Perjanjian Kerja harus tertulis secara jelas mengenai jenis pekerjaan yang akan dikerjakan oleh Pekerja. Hal ini menjadi substansi dalam Perjanjian Kerja, karena unsur adanya pekerjaan yang diperjanjikan menjadi salah satu unsur yang harus ada dalam Hubungan Kerja.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban, kesusilaan maupun hukum yang berlaku.

Yang dimaksud dengan pekerjaan tidak bertentangan dengan ketertiban, kesusilaan maupun hukum yang berlaku adalah merujuk pada ketentuan peraturan perundang-undanga yang menjadi huukm positif di Indonesia dimana telah secara tegas dilarang, atau dapat juga merujuk pada asas kesusilaan dan kepantasan yang berkembang dan hidup di masyarakat. Tidak lah dapat diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja jika pekerjaan yang diperjanjikan adalah mencuri, membunuh, pelacuran, dan lain sebagainya.

Jika ditilik lebih jauh keempat hal tersebut di atas merupakan turunan dari syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang telah diatur Pasal 1320 KUHPerdata. Maka dapat diambil kesimpulan syarat kesepakatan kedua belah pihak dan kecakapan hukum para pihak merupakan syarat subjektif dari perjanjian kerja yang memiliki konsekuensi hukum jika dilanggar yaitu dapat dibatalkan, dan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban, kesusilaan maupun hukum yang berlaku merupakan syarat objektif yang jika dilanggar memiliki konsekuensi hukum perjanjian kerja batal demi hukum.

Pembagian mengenai perjanjian kerja oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan didasarkan pada lamanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha akan berlangsung atau jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh Pekerja. Berdasarkan hal perjanjian kerja hanya terbagi menjadi 2 yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Mengenai kedua jenis Perjanjian Kerja ini akan dibahas lebih lanjut pada sub bahasan selanjutnya.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Bagi setiap orang mendapatkan hubungan kerja tetap yang didasari pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang bisa berlangsung lama

tentunya menjadi keinginan dan impian hampir setiap orang. Dengan mendapatkan pekerjaan yang bersifat tetap tentunya sangat akan membantu si pekerja untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraannya. Terlebih di tengah kondisi Flexibility Labout Market saat ini di Indonesia, dimana Pengusaha lebih memiliki mempekerjakan Pekerja dengan kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertetnu (PKWT).

Peraturan perundang-undangan tidak membatasi waktu dan jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan dengan didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), oleh karena itu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat dipergunakan untuk semua jenis pekerjaan termasuk jenis pekerjaan yang diperbolehkan untuk didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sebuah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, namun jika dibuat secara lisan maka Pengusaha diwajibkan untuk membuat dan memberikan Surat Pengangkatan kepada Pekerja yang bersangkutan yang berisi mengenai nama dan alamat pekerja/buruh, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah.

Hal yang perlu dipahami mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ini adalah dapat dilakukan masa percobaan selama 3 bulan terlebih dahulu, sebelum dibuatnya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Walalupun pekerja berada dalam masa percobaan 3 bulan, tetap Pengusaha diwajibkan membayar upah Pekerja tersebut sesuai sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hal lain yang menjadi penting juga yaitu pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang berakhir hubungan kerjanya berhak mendapatkan kompensasi hubungan kerja berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak untuk mendapatkan kompensasi pemutusan hubungan kerja inilah yang menjadi salah satu hal yang membedakan dan menguntungkan Pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) jika dibandingkan dengan Pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Prinsip utama yang harus dipahami adalah tidak semua jenis pekerjaan dapat dikerjakan dengan didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didefinsikan sebagai perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau jenis pekerjaan tertentu. Peraturan perundang-undangan dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah memberikan batasan-batasan secara secara *limitative*.

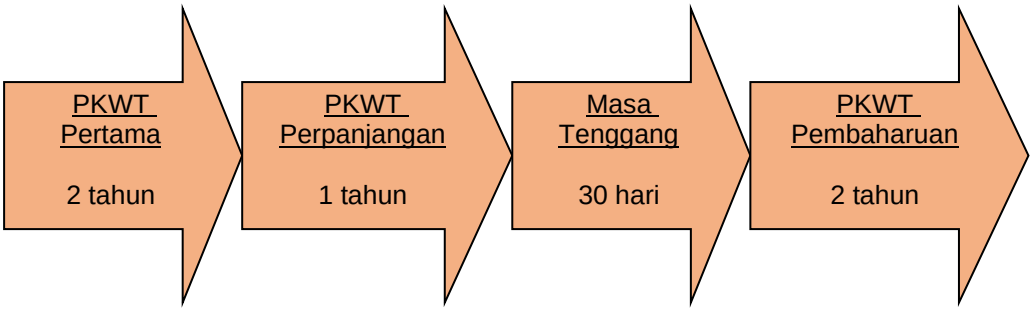
Batasan **pertama** yaitu segala jenis pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus tidak dibatasi waktu dan menjadi dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan tidak dapat dilakukan dengan dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Contoh dari pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan menjahit, melipat, menggunting, dan memotong pola pada perusahaan garmen yang memproduksi baju, sehingga hubungan kerja pekerja yang mengerjakan pekerjaan tersebut tidak dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Batas **kedua** yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat menjadi dasar hubungan kerja atas pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya selesai dalam waktu tertentu yaitu:

a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun;
   Contoh : Pekerjaan pembangunan jalan tol
b. Pekerjaan yang bersifat musiman;
   Contoh : Pekerjaan memanen sebuah lahan perkebunan tertentu yang tidak dapat dilakukan sepanjang tahun.
c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru; atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
   Contoh: Pekerjaan pembuatan sebuah produk yang bersifat prototype pada sebuah perusahaan elektronik.
d. Pekerjaan harian lepas
   Contoh: Pekerjaan yang diberikan oleh pemborong pada tukang dalam borongan bangunan rumah.

Batasan **ketiga** yaitu batasan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebuah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat diperpanjang dan diperbaharui, dengan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT) yang dilakukan kali pertama paling lama 2 tahun dapat diperpanjang hanya 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Setelah berakhirnya jangka waktu perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dapat diperbaharui hanya 1 kali untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dengan kewajiban harus melewati masa tanggang selama 30 hari sejak berakhirnya perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal yang harus dipahami adalah tidak ada hubungan kerja dalam masa tenggang 30 hari. Sebagai contoh yaitu sebuah pekerjaan pembangunan jalan tol memerlukan estimasi waktu penyelesaian selama 7 tahun, oleh karena itu pekerja yang melakukan pekerjaan pembangunan tersebut dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan tahapan dan jangka waktu sebagai berikut:



Gambar 3. Alur Tahapan Dan Jangka Waktu PKWT

Batasan **keempat** yaitu ketentuan demi hukum peralihan hubungan kerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai bentuk perlindungan Negara dalam mewujudkan asas kepastian kerja (*job security*). Terdapat beberapa kondisi yang menjadi dasar demi hukum peralihan hubungan kerja tersebut di atas, yaitu apabila:

a. PKWT dibuat tidak dibuat dengan bahasa Indonesia dan huruf latin;
b. PKWT dibuat atas pekerjaan yang bersifat tetap;
c. PKWT Pembaharuan dilakukan tanpa melalui masa tenggang 30 hari;
d. PKWT dilakukan melebihi jangka waktu pembaharuan PKWT

Batasan **kelima** yaitu pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berakhir hubungan kerjanya tidak mendapatkan kompensasi hubungan kerja berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, melainkan jika pengusaha mengakhiri hubungan kerja sebelum selesai keberlakuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka

Pengusaha diwajibkan membayar sisa masa kerja si Pekerja dikalikan upah bulanan Pekerja tersebut.

4. Berakhirnya Hubungan Kerja

Dengan adanya pekerjaan dan kepastian kerja berguna bagi pekerja untuk mendapatkan upah untuk dapat hidup dan menghidupi keluarga serta mewujudkan kesejahteraan baik diri sendiri maupun keluarganya. Apabila seorang pekerja berakhir hubungan kerjanya maka menyebabkan terganggunya ekonomi keluarga dan mengancam keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya karena berhentinya upah yang selama ini didapatkan dari bekerja. Terlebih dari itu, dengan berakhirnya hubungan kerja seorang pekerja maka akan terdampak pula pada karir pekerja tersebut.

Terdapat 2 hal yang perlu dipahami dan menjadi prinsip dalam konteks berakhirnya hubungan kerja yaitu, pengakhiran hubungan kerja tidak dapt dilakukan secara sepihak baik berdasarkan kehendak pekerja maupun pengusaha, dan setiap pemangku kepentingan dalam ketenagakerjaan, baik Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah haruslah berupaya sedemikian rupa maksimal untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Kedua prinsip ini harus menjadi dasar dalam mempelajari sub bab berakhirnya hubungan kerja ini.

Dalam bukutnya Prof. Imam Soepomo menyatakan berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja adalah awal dari banyak pengakhiran antara lain kemampuan membiayai kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, kemampuan membiayai sekolah untuk anak-anak pekerja. Hal mana selaras dengan amanat Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta yang pada masa keberlakuannya telah secara tegas menyatakan berakhirnya hubungan kerja merupakan awal dari masa pengangguran beserta akibat lainnya. Selaras sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang keberlakuannya menggantikan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta, khsusunya terdapat dalam Pasal 151 yang mengamanatkan setiap kehendak untuk mengakhiri hubungan kerja haruslah menempuh tahapan-tahapan yang diwajibkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu tahapan bipartite, tripartite, sampai dengan adanya putusan

Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.[58]

Berakhirnya perjanjian kerja otomatis akan mengakibatkan berakhirnya pula hubungan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha. Perjanjian kerja akan dapat berakhir dengan berbagai alasan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur 4 kondisi yang menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja yaitu meninggalnya Pekerja, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, dan terjadinya suatu ketentuan pengakhiran hubungan kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Namun dalam Modul Ketenagakerjaan ini dengan tujuan mempermudah pemahaman bagi mahasiswa/ mahasiswi, kondisi pengakhiran perjanjian kerja akan diklasifikasikan menjadi 3 hal, yaitu:

a. Pengakhiran Perjanjian Kerja Akibat Meninggalnya Pekerja atau Pengusaha

   Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan 2 kondisi dengan konsekuensi hukum yang berbeda. Apabila seorang pekerja yang bekerja di suatu perusahaan meninggal dunia dikarenakan hal apapun, baik itu sakit, kecelakaan kerja, dan lain sebagainya akan mengakibatkan perjanjian kerja pekerja tersebut berakhir dengan sendirinya. Sebuah pekerjaan yang diperjanjikan pekerja dalam perjanjian kerja tidak bersifat mewaris kepada ahli waris, melainkan hak-hak pengakhiran hubungan kerja yang dimiliki oleh pekerja tersebut lah yang mewaris kepada ahli warisnya. Lain hal jika pengusaha yang meninggal dunia. Dengan meninggalnya Pengusaha yang bersifat badan hukum maupun perorangan tidak serta merta menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja dengan pekerjanya berakhir.

   Untuk mempermudah pemahaman dalam sub bab ini, akan diilustrasikan pada 3 contoh tersebut di bawah ini:

   1) Seorang pekerja meninggal dunia diakibatkan kecelakaan kerja. Pekerja tersebut telah bekerja selama 20 tahun disebuah perusahaan padat karya. Peristiwa meninggalnya pekerja ini menyebabkan serta merta perjanjian kerja dengan perusahaan tersebut berakhir. Namun perusahaan diwajibkan oleh undang-undang untuk membayarkan kompensasi pengakhiran hubungan kerja yang diakibatkan meninggal dunia kepada ahli waris pekerja tersebut sesuai sebagaimana peraturan

[58] Agusmidah, *et.all*, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia,* Pustaka Larasan, Denpasar, 2012, hlm. 56

perundang-undangan atau perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP), perjanjian kerja bersama (PKB) yang berlaku sepanjang kualitas dan kuantitasnya lebih baik.

2) Sebuah perusahaan padat modal dipimpin oleh direksi dengan susunan 4 direktur dengan 1 direktur utama. Perusahaan tersebut mempekerjakan 3000 pekerja untuk memproduksi sebuah kendaraan bermotor. Dengan meninggalnya direktur utama dari perusahaan tersebut tidak menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja dengan 3000 pekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan pemberi kerja dalam contoh ini adalah sebuah badan hukum dan bukan perorangan. Dengan meninggalnya presiden direktur tidak akan menyebabkan berhentinya keberlangsungan perusahaan tersebut, melainkan posisi direktur utama akan digantikan oleh orang lain.
3) Meninggalnya seorang pengusaha kerajinan tangan yang mempekerjakan 9 orang pekerja tidak secara serta merta menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja dengan ke 9 pekerjanya. Namun dengan meninggalnya seorang pengusaha tunggal pasti akan menyebabkan berhentinya kegiatan produksi kerajinan tangan tersebut, oleh karena itu undang-undang mengatur pengakhiran hubungan kerja karena meninggalnya pengusaha perseorangan dapat dilakukan setelah terlebih dahulu ahli waris pengusaha tersebut merundingkan dengan pekerjanya.

b. Pengakhiran Perjanjian Kerja Akibat Kesepakatan Pekerja Dengan Pengusaha

Sebagaimana pembahasan pada sub bab sebelumnya bahwa sebuah hubungan kerja lahir dari adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha. Kesepakatan ini selanjutnya dijelaskan lebih lanjut dapat berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengakhiran hubungan kerja dengan didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha dapat terjadi dalam 2 kondisi, yaitu:

1) Hubungan Kerja Didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Seorang pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) demi hukum menyepakati hubungan kerja berlangsung tidak didasarkan pada jangka

waktu tertentu. Pengakhiran hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat diinisiasi baik oleh pengusaha maupun pekerja. Baik keduanya baru dapat mengakhiri perjanjian kerja jika didasarkan pada kesepakatan yang dilahirkan dari proses bipartite atau perundingan dengan itikad baik. Dengan disepakatinya pengakhiran hubungan kerja oleh pekerja dan pengusaha maka sebagaimana ketentuan Pasal 1338 KUHPerdata yang mengatur mengenai asas *Pacta Sunt Servanda* menyebabkan keberlakuannya mengikat para pihak yang membuat kesepakatan tersebut layaknya sebuah undang-undang. Selanjutnya Pasal 7 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengamantkan kesepakatan pengakhiran hubungan kerja tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pekerja tersebut bekerja.

2) Hubungan Kerja Didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Seorang pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah menyepakati hubungan kerja berlangsung didasarkan pada jangka waktu tertentu. Jika hubungan industrial terjalin dengan harmonis baik pekerja maupun pengusaha selama keberlakuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut, dan keduanya telah mencapai pada batas keberlakuannya maka demi hukum perjanjian kerja tersebut berakhir. Hal ini terjadi diakibatkan baik pengusaha maupun pekerja diawal penandatanganan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah menyepakati masa waktu kerja sebagai salah satu hal yang telah disepakati dan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. .

c. Pengakhiran Perjanjian Kerja Akibat Adanya Putusan Pengadilan Yang Telah Berkekuatan Hukum Tetap

Kondisi pengakhiran perjanjian kerja terakhir yaitu diakibatkan adanya putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Terdapat banyak hal yang mendasari pengakhiran hubungan kerja yang harus terlebih dahulu menunggu putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat alasan efisiensi, pailit, dilakukannya sebuah tindakan pidana, kesalahan berat yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, atau lain sebagainya. Atau lebih mudahnya adalah segala alasan pengakhiran hubungan kerja yang tidak didasarkan pada sebuah kesepakatan antara pekerja dan pengusaha harus melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan menunggu putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap terlebih dahulu. Hal ini perlu dicermati dan dikaitkan dengan salah satu jenis perselisihan hubungan industrial yaitu Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah diatur sedemikan rupa dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

C. Latihan Soal

1. Jelaskan perbedaan antara hubungan kerja dalam perjanjian kerja dengan hubungan hukum keperdataan murni dalam perjanjian umum?
2. Jelaskan masing-masing dari ketiga unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja?
3. Jelaskan pembatasan dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
4. Jelaskan dengan disertai contoh 3 kondisi yang meungkinkan sebuah perjanjian kerja dapat berakhir?

D. Referensi

Buku

Agusmidah, *et.all*, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia,* Denpasar, Pustaka Larasan, 2012

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta, Djambatan, 1997,hlm 55

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketatanegaraan Indonesia,* Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2000

R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, Penerbit Grhadhika Binangkit Press, 2004

R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti,1995

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta, LN Nomor 93 Tahun 1964

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, LN Nomor 1 Tahun 1970

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial LN Nomor 4 Tahun 2005 TLN 4468

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, LN Nomor 39 Tahun 2003

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PERTEMUAN 5
PERLINDUNGAN KEKHUSUSAN DALAM HUBUNGAN KERJA

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari materi pada pertemuan ke-6 mahasiswa mampu mendeskripsikan perlindungan kekhususan yang diberikan oleh Negara kepada Pekerja dalam hubungan kerja.

B. Uraian Materi

1. Pekerja Disabilitas

Ketentuan khusus yang mengatur mengenai Penyandang Disabilitas dapat dilihat pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Penyandang disablitas sendiri memiliki definisi yaitu adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Dari definisi tersebut, penyandang disabilitas berdasarkan Pasal 4 UU No. 8 Tahun 2016 dapat dikategorikan kedalam empat kelompok, yaitu:

a. Penyandang Disabilitas fisik, yaitu terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, celebral palsy (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil
b. Penyandang Disabilitas intelektual, yaitu terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan down syndrom.
c. Penyandang Disabilitas mental, yaitu terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain:
    1) psikososial di antaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian; dan
    2) disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya autis dan hiperaktif.
    3) Penyandang Disabilitas sensorik, yaitu terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara.

Saat ini Indonesia telah meratifikasi *Convention on the Rights of Persons*

with Disabilities (CRPD) ke dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi CRPD. Konvensi Hak-hak penyandang disabilitas pada Pasal 27 tentang Pekerjaan dan lapangan kerja mengatur Negara-negara pihak mengakui penyandang disabilitas untuk bekerja, atas dasar kesamaan dengan orang lain ini mencakup hak atas kesempatan untuk membiayai hidup dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas dibursa kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, insklusif dan dapat diakses oleh penyandang disabilitas. Hak-hak yang terdapat dalam Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas tersebut menjadi dasar bagi kaum penyandang disabilitas untuk mempertahankan hidupnya serta memperjuangkan hak yang ada pada dirinya, namun dalam kenyataannya masih terdapat hak penyandang disabilitas yang diabaikan oleh Pemerintah, salah satunya adalah hak untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan.

Hak atas pekerjaan dan lapangan kerja yang dimaksud dalam Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas adalah sebuah hak asasi manusia yang tidak bisa dipisahkan karena setiap manusia dan semua orang berhak untuk berpartisipasi, berkontribusi dan menikmati pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik, dimana semua hak asasi manusia dan kebebasan yang mendasar bisa sepenuhnya diwujudkan.

Kaitannya dengan ketenagakerjaan, pada prinsipnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan setiap tenaga kerja termasuk penyandang disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, yang biasa dikenal dengan istilah Prinsip Non-Diskriminasi.

Penjabaran lebih lanjut dari Prinsip Non-Diskriminasi dalam hal ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;
b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
c. Memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;
d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
e. Mendapatkan program kembali bekerja;
f. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta

segala hak normatif yang melekat di dalamnya;

Perlu diketahui dan dipahami bahwa Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas telah mengamanatkan kepada Pemberi Kerja Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja, dan Pemberi Kerja Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Yang selanjutnya diperkuat dalam Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan secara tegas bagi setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, seperti aksesbilitas, pemberian alat kerja dan alat pelindung diri yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Dalam konteks hak dasar berupa kebebasan berkumpul dan berserikat, negara melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas pun menjamin setiap pekerja penyandang disabilitas untuk dapat masuk dan menjadi anggota dari serikat pekerja.

2. Pekerja Anak

Ketentuan khusus yang mengatur mengenai Anak dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak *juncto* Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak *juncto* Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak.

Pada prinsipnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan secara tegas larangan untuk mempekerjakan anak, sementara definisi anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. Jadi dapat disimpulkan pada prinsipnya setiap pengusaha dilarang mempekerjakan tenaga kerja yang berumur kurang dari 18 tahun. Terlebih khusus larangan dalam mempekerjakan anak dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan terburuk, yaitu:

a. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;

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

Namun perlu dipahami bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian untuk anak dapat bekerja, dengan catatan jika seorang anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja dewasa. Pengecualian-pengecualian yang dimaksud yaitu sebagai berikut:

a. Pengecualian untuk anak yang berumur antara 13 sampai dengan 15 tahun

   Pengecualian ini hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat ringan yang tidak menggangu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Selain itu harus pula memenuhi syarat sebagai berikut:

   1) Izin tertulis dari orang tua atau wali;
   2) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
   3) Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
   4) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
   5) Keselamatan dan kesehatan kerja;
   6) Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
   7) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku

b. Pengecualian untuk anak yang berumur minimal 14 tahun

   Pengecualian ini belaku untuk pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang, dengan syarat-syarat sebagai berikut:

   1) Diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
   2) Diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

   Khusus terhadap pekerja anak perempuan, Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan melarang secara tegas untuk dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

3. Pekerja Perempuan

Terhadap pekerja perempuan yang dipekerjakan pada pukul 23.00 sampai dengan 07.00, maka diwajibkan bagi pengusaha untuk memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja dan menyediakan angkutan antar jemput. Namun kebolehan sebagaimana tersebut di atas tidak berlaku untuk pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter jika bekerja pada rentang waktu 23.00 sampai dengan 07.00 akan membahayakan kesehatan dan keselamatan diri dan kandungannya. Hal ini diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 224/Men/2003. Tanggung jawab yang berkaitan dengan perlindungan ini dibebankan kepada pengusaha yaitu sebagai berikut:

a. Menyediakan angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan yang bekerja dan pulang Pukul 23.00 s/d 05.00;
b. Pengusaha juga diwajibkan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja untuk memastikan bahwa pekerja perempuan aman dari kemungkinan perbuatan asusila ditempat kerja;
c. Fasilitas tempat kerja harus didukung oleh kamar mandi/WC dan penerangan yang layak;
d. Untuk menjaga kondisi kesehatan agar pekerja perempuan harus dalam kondisi prima, pengusaha diwajibkan memberikan makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya 1.400 kalori

Pasal 81 dan Pasal 82 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga mengatur sebagai berikut:

a. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid;
b. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
c. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
d. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kadungan atau bidan;

4. Waktu Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur hari dan jam kerja yaitu sebagai berikut:

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

Bagi setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerjanya lebih dari 2 alternatif ketentuan sebagaimana tersebut di atas maka diwajibkan membayar upah lembur kepada pekerja yang bersangkutan. Perlu dipahami bahwa kedua alternatifi jam dan hari kerja tersebut di atas diatur sedemikan rupa untuk mengakomodir para pekerja yang memiliki hari kerja 5 hari kerja dalam seminggu maupun 6 hari kerja dalam seminggu. Bagi pekerja yang bekerja lembur maka ditentukan harus didasarkan pada persetujuan pekerja yang bersangkutan, dan dilakukan paling banyak 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam seminggu.

Pengaturan lebih lanjut dan teknis dari jam dan hari kerja lembur terdapat pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

Contoh:

Seorang pekerja yang bekerja dengan fakta schedule kerja yang berlaku di PT Angin Ribut adalah 6 (enam) hari kerja dan 2 (dua) hari libur dengan 3 shift di setiap bulannya, *cut off* perhitungan lembur tidak dapat didasarkan pada hari Minggu kalender di setiap minggunya karena diterapkannya 6 (enam) hari kerja dan 2 (dua) hari libur, maka perhitungan *cut off* perhitungan lembur didasarkan pada periode kerja pekerja tersebut di setiap hari pertama pekerja bekerja yaitu sebagaimana dalam table di bawah ini:

Contoh Pekerja A pada PT Angin Ribut di bulan X:

Minggu Pertama

S	S	R	K	J	S	M	S
1	2	3	4	5	6	7	8
I	I	II	II	III	III	0	0
Total jam kerja 42 jam							
Waktu lembur 2 jam							

Minggu Kedua

S	R	K	J	S	M	S	S
9	10	11	12	13	14	15	16
I	I	II	II	III	III	0	0
Total jam kerja 42 jam							
Waktu lembur 2 jam							

Minggu Ketiga

R	K	J	S	M	S	S	R
17	18	19	20	21	22	23	24
I	I	II	II	III	III	0	0
Total jam kerja 42 jam							
Waktu lembur 2 jam							

Minggu Keempat

K	J	S	M	S	S
25	26	27	28	29	30
I	I	II	II	III	III
Total jam kerja 42 jam					
Waktu lembur 2 jam					

Selain itu diatur pula bahwa wajib bagi setiap pengusaha untuk memberikan kesempatan, waktu istirahat dan cuti kepada pekerja yang meliputi:

a. Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
c. Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh

tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun;

e. Kesempatan yang cukup kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
f. Istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan doketer atau bidan;
g. Istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan keterangan dokter kandungan atau bidan jika pekerja perempuan yang bersangkutan mengalami keguguran; dan
h. Waktu dan kesempatan yang cukup dan patut bagi pekerja perempuan yang anaknua masih harus menyusui dalam waktu kerja;

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dasar hukum pengaturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja terdapat pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. hal-hal yang mendasari lahirnya undang-undang ini adalah setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional dan setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya sebagaimana yang tertera dalam konsideran Menimbang. Pasal 2 ayat (1) menyatakan secara tegas ruang lingkup keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Syarat-syarat keselamatan kerja dalam undang-undang ini telah ditetapkan untuk:

a. mencegah dan mengurangi kecelakaan;
b. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
c. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
d. memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
e. memberi pertolongan pada kecelakaan;
f. memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
g. mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar

atau radiasi, suara dan getaran;

h. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik physik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan;
i. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
k. menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
l. memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
m. memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
n. mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
o. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
p. mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
q. mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
r. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993 adalah keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja /perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Selain itu beberapa ahli juga memberikan definisi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, antara lain:

a. Menurut Cecep Dani Sucipto, kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan;[59]
b. Kadar Nurzaman mengatakan, keselamatan kerja adalah terhindarnya hal-hal yang menyebabkan terganggunya pegawai dari segi fisik dan mental pada saat melaksanakan pekerjaan dan setelah menunaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Adapun kesehatan kerja artinya terjaminnya seluruh lingkungan pekerjaan yang menyebabkan sehatnya para

[59] Cecep Dani Sucipto, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja,* Gosyen Publishing, Yogyakarta, 2014*,* hlm. 2

pegawai, baik sehat secara fisik maupun sehat secara mental.[60]

c. Ditinjau dari sudut keilmuan, kesehatan dan keselamatan kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.61
d. Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha menciptakan suasana kerja aman dan tentram bagi para karyawan yang bersangkutan.
e. Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan dan kondisi pekerja.
f. Menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cidera yang terkait dengan pekerjaan, kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Konsep dasar mengenai keselamatan dan kesehatan kerja adalah perilaku yang tidak aman karena kurangnya kesadaran pekerja dan kondisi lingkungan yang tidak aman. Filosofi K3 dibagi menjadi 8 filosofi yaitu.

a. *Safety is an ethical responsibility*

   K3 adalah tanggung jawab moral/etik. Maslaah K3 hendaklah menjadi tanggung jawab moral untuk menjaga keselamatan sesama manusia. K3 bukan sekedar pemenuhan perundangan atau kewajiban.

b. *Safety is a culture, not a program*

   K3 bukan sekedar program yang dijalankan perusahaan untuk sekedar memperoleh penghargaan dan sertifikat. K3 hendaklah menjadi cerminan dari budaya dalam organisasi.

c. *Management is responsible*

   Manajemen perusahaan adalah yang bertanggung jawab mengenai K3. Sebagian tanggung jawab dapat dilimpahkan secara beruntun ketigkat yang lebih bawah.

d. *Employee must be trained to work safety*

   Setiap tempat kerja, lingkungan kerja dan jenis pekerjaan memiliki karakteristik dan persyaratan K3 yang berbeda. K3 harus ditanamkan dan

[60] Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia,* CV Pustaka Setia, Jawa Barat, 2014, hlm. 290
[61] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011, hlm. 162.

dibangun melalui pembinaan dan pelatihan.

e. *Safety is a condition of employment*

Tempat kerja yang baik adalah tempak kerja yang aman. Lingkungan kerja yang menyenagkan dan serasi akan mendukung tingkat keselamatan. Kondisi K3 dalam perusahaan adalah pencerminan dari kondisi ketenagakerjaan dalam perusahaan.

f. *All injuries are preventable*

Prinsip dasar K3 adalah semua kecelakaan dapat dicegah karena kecelakaan ada sebabnya. Jika sebab kecelakaan dapat dihilangkan maka kemungkinan kecelakaan dapat dihidarkan

g. *Safety program must be site specific*

Program K3 harus dibuat berdasarkan kebutuhan kondisi dan kebutuhan nyata ditempat kerja sesuai dengan potensi bahaya sifat kegiatan, kultur, kemampuan finansial dan lain-lain. Program K3 dirancang spesifik untuk masing-masing organisasi atau perusahaan.

h. *Safety is good bussines*

Melaksanakan K3 jangan di anggap sebagai pemborosan atau biaya tambahan. Melaksanakan K3 adalah sebagai bagian dari proses produksi atau strategi perusahaan. Kinerja K3 yang baik akan memberikan manfaat terhadap bisnis perusahaan.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993, tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah mewujudkan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, sehingga akan tercapai ; suasana lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman dengan keadaan tenaga kerja yang sehat fisik, mental, sosial, dan bebas kecelakaan.

Diciptakannya undang-undang dan peraturan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja memiliki manfaat yang besar bagi masyarakat umum, khususnya bagi para pekerja itu sendiri. Di sisi lain penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memiliki berbagai manfaat bagi industri, yaitu tidak dirugikan dalam kegiatan produksi atas hilangnya sebagian waktu, kerugian material, dan biaya pengobatan akibat kecelakaan kerja. Secara moral, pekerja merasa aman dan nyaman bekerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Selain itu, manfaat lain yang sama dengan itu adalah kesan masyarakat terhadap perusahaan semakin lebih baik, terciptanya hubungan yang harmonis antara pekerja dengan perusahaan,

dan komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi.

Kecelakaan kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1998 adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki atau tidak diduga semua yang dapat menimbulkan korban manusia dan atau harta benda. Jadi dapat disimpulkan kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak dikehendaki yang berhubungan dengan pekerjaan yang menimbulkan korban manusia dan atau harta benda, hal ini dapat mengakibatkan kerugian jiwa serta kerusakan harta benda. Terdapat beberapa macam penggolongan kecelakan kerja, yakni:

a. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut tipe kecelakaan (orang jatuh, tertimpa, terbentur, terjepit, terkena radiasi, tersengat arus listrik, dan lain-lain)
b. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut benda (mesin, alat angkat dan sarana angkutan, perancah dan lain-lain)
c. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut jenis luka-luka (retak, dislokasi, terkilir, gegar otak, luka dalam, sesak nafas, dan lainlain)
d. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut lokasi luka (kepala, leher, badan tangan, tungkai, dan lain-lain).

Terdapat beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja, yaitu:[62]

a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
    1) Penyusunan dan Penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya
    2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
    3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
b. Pengaturan Udara
    1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerjayang kotor, berdebu dan berbau tidak enak)
    2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
c. Pengaturan Penerangan
    1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
    2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang
d. Pemakaian Peralatan Kerja
    1) Pengaman pelaralatan kerja yang sudah usang atau rusak
    2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik
e. Kondisi fisik dan mental pekerja

[62] *Ibid,* hlm. 162-163

1) Kerusakan alat indera, stamina pekerja yang tidak stabil
2) Emosi pekerja yang tidak stabil, keprebadian pekerja yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pekerja yang ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membaca risiko bahaya.

Dalam praktek kita jumpai logo K3 yang terdiri dan masing-masing memiliki makna:

Gambar 4

a. Palang : Bebas dari kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja (PAK).
b. Roda Gigi : Bekerja dengan kesegaran jasmani dan rohani.
c. Warna Putih : Bersih dan suci.
d. Warna Hijau : Selamat, sehat dan sejahtera.
e. Sebelas gerigi roda : Sebelas bab dalam Undang – Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Untuk hakikat dari K3 terdapat 4 poin penting yang biasa disingkat menjadi 4M dimana menjadi pokok pengawasan penting yaitu. *Man* : Pengawasan pada pekerja, *Materials* : Pengawasan pada alat-alat kerja/material, *Machines* : Pengawasan pada mesin-mesin yang digunakan, dan *Methodes* : Pengawasan pada metode kerja.

C. Latihan Soal

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan Penyandang Disabilitas?
2. Jelasakan empat kelompok penyandang disabilitas berdasarkan UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas?
3. Jelaskan hak mendasar yang dimiliki oleh Pekerja dengan Disabilitas sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
4. Jelaskan penjabaran lebih lanjut dari Prinsip Non-Diskriminasi dalam hal ketenagakerjaan?

5. Jelaskan pengaturan anak yang diperbolehkan bekerja sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
6. Jelaskan perlindungan hukum yang diberikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada pekerja perempuan?
7. Jelaskan aturan mengenai waktu dan hari kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
8. Jelaskan aturan mengenai lembur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur?
9. Jelaskan syarat-syarat keselamatan kerja dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja?
10. Jelaskan konsep dasar mengenai keselamatan dan kesehatan kerja?

D. Referensi

Buku

Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011

Cecep Dani Sucipto, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Gosyen Publishing, Yogyakarta, 2014

Kadar Nurzaman, Manajemen Personalia, CV Pustaka Setia, Jawa Barat, 2014

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur

PERTEMUAN 6
PENYERAHAN SEBAGIAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari materi pada pertemuan ke-7 mahasiswa mampu menjelaskan dan membedakan prinsip-prinsip penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, perjanjian pemborongan dan perjanjian penyedia jasa pekerja.

B. Uraian Materi

Perkembangan dunia usaha yang menuntut perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya secara efektif dan seefisien mungkin kiranya menjadi salah satu dasar diaturnya ketentuan mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Efesiensi yang dimaksud yaitu *labour cost* sebagai bagian dari komponen produksi dimana termasuk didalamnya biaya upah, biaya jaminan kesehatan, biaya kompensasi pemutusan hubungan kerja, dan biaya lainnya yang terkait erat dengan pekerja. Hal ini didasari pada perspektif perusahaan yang pada umumnya melihat pekerja sebagai asset yang kehadirannya mempengaruhi biaya produksi sehingga pada akhirnya mempengaruhi harga jual produk. Dengan efisiensi yang dilakkukan oleh perusahaan ini diharapkan akan menekan boaya produksi sehingga menurunkan harga jual produk yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing di dalam dunia usaha.

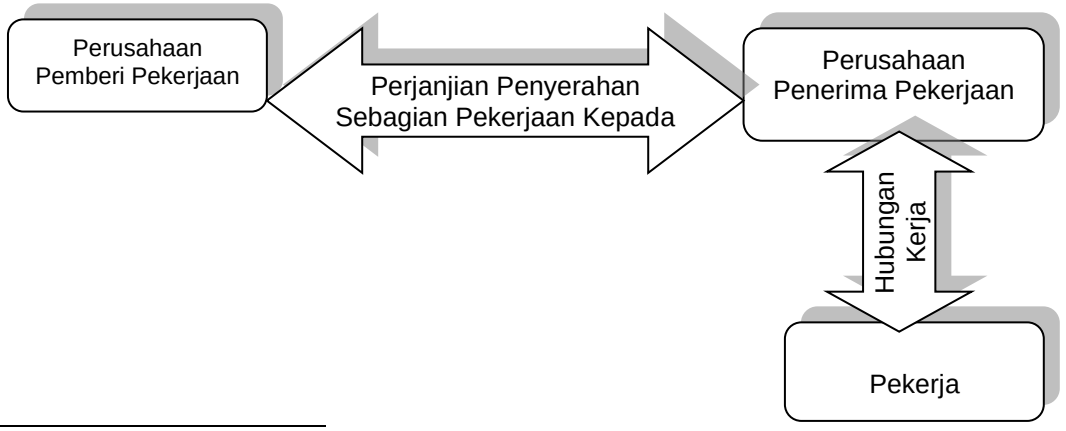
Alasan lain yaitu pada faktanya praktek penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain telah terjadi bahkan jauh sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sementara belum ada aturan yang mengatur secara spesifik mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sehingga menyebabkan tidak adanya kepastian hukum bagi pekerja yang mengerjakan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. [63] Dengan ketidakpastian hukum terhadap pekerja yang mengerjakan pekerjaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sudah barang tentu menyebabkan tidak terlindunginya hak-hak normative pekerja

[63] Wawancara dengan Bapak Indra Munaswar selaku salah satu Tim Kecil Perumus Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja Indonesia (FSPI), tanggal 22 Juni 2020.

tersebut.

Dengan adanya aturan mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dalam undang-undang pada prinsipnya adalah bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja.[64]

Dalam memahami pembahasan ini, kiranya perlu dipahami bahwa banyak orang memahami penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sama dengan istilah *outsourcing*, namun sesungguhnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mengenal istilah *outsourcing*. Kelaziman penggunaan istilah *outsourcing* sebagai pengganti istilah hukum penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain didasarkan pada kesamaan makna, dimana Libertus Jehani dalam bukunya menyatakan *outsourcing* merupakan suatu kondisi dimana suatu perusahaan menyerahkan sebagian pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga berdasarkan suatu perjanjian yang bertujuan agar tercapainya pembagian resiko dan pengurangan *labour cost* pada perusahaan tersebut.[65] Pemaknaan tersebut kiranya sejalan dengan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain merupakan sebuah bentuk tertentu dari perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan terhadap suatu pekerjaan tertentu. Hal ini setidaknya menegaskan bahwa penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain bukanlah merupakan sebuah bentuk dari hubungan kerja, melainkan merupakan bentuk dari perikatan yang tunduk pada Buku III KUHPerdata. Lingkup penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain menegaskan adanya 3 pihak yang terkait di dalamnya yaitu perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pekerjaan, dan pekerja yang melakukan pekerjaan tertentu tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



[64] *Ibid.*
[65] Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm. 1

Gambar 5. Para Pihak Dalam Praktek Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Perihal penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain ini harus dapat dibedakan mengenai 2 hal berdasarkan bentuknya yaitu, *pertama* yaitu bentuk yang berorientasi pada produk pekerjaan sebagai hasilnya, dan *kedua* yaitu bentuk yang berorientasi pada hasil pekerjaan pekerja sebagai hasilnya. Pembagian mengenai 2 hal tersebut di atas jika dikaitkan dengan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan didapatkan sebuah kesimpulan yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain yang berorientasi pada hasil pekerjaan pekerja dilakukan berdasarkan perjanjian pemborongan dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain yang berorientasi pada hasil pekerjaan pekerja sebagai hasilnya dilakukan berdasarkan perjanjian penyedia jasa pekerja. Pada kedua bentuk ini, pekerja yang melakukan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan, dan bukan pada perusahaan pemberi pekerjaan. Hubungan kerja yang dimaksud dapat dilakukan baik dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupunn perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Namun perlu dipahami bahwa keberadan dan keberlakuan frase "*perjanjian kerja waktu tertentu*" dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah ditafsirkan secara konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, tertanggal 17 Januari 2012.

Tabel 3. Penafsiran Konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) frasa "*perjanjian kerja waktu tertentu*" Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	**Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, tertanggal 17 Januari 2012**
• Pasal 65 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. • Pasal 66 ayat (2) hururf b perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana	• Frasa "…*perjanjian kerja waktu tertentu*" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "*…perjanjian kerja untuk waktu tertentu*" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian

	dimaksud pada 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;	perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh • Frasa "…*perjanjian kerja waktu tertentu*" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "…*perjanjian kerja untuk waktu tertentu*" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, tertanggal 17 Januari 2012 ini secara tegas melahirkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) dalam praktek penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, sebagaimana dalam pertimbangan hukumnya yang menitikberatkan pada 2 hal yaitu:

Dengan berakhirnya pekerjaan pemborongan atau berakhirnya masa kontrak penyediaan pekerja/buruh maka dapat berakhir pula hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh kehilangan pekerjaan serta hak-hak lainnya yang seharusnya diperoleh. Oleha karena itu Mahkamah Konstitusi berpendapat, pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsorcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi, yaitu hilangnya hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

Mahkamah Konstitusi berpendapat penggunaan model *outsourcing* tidak boleh disalahgunakan oleh perusahaan hanya untuk kepentingan dan keuntungan perusahaan tanpa memperhatikan, bahkan mengorbankan, hak-hak pekerja/buruh. Jaminan dan perlindungan demikian tidak dapat dilaksanakan dengan baik hanya melalui perjanjian kerja yang mengikat antara perusahaan dengan pekerja/buruh berdasarkan PKWT, karena posisi pekerja/buruh berada dalam posisi tawar yang lemah, akibat banyaknya pencari kerja atau *oversupply* tenaga kerja;

Selanjutnya mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dapat pada awalnya terdapat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Namun sejak adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, tertanggal 17 Januari 2012, Menteri Ketenagakerjaan menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang pada ketentuan penutupnya yaitu Pasal 35 menyatakan secara tegas keberadaan Permenaker ini mencabut keberlakuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

1. Prinsip-Prinsip Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

   Dalam melaksanakan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain haruslah didasarkan pada prinsip-prinsip dan syarat-syarat yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yaitu:

   a. Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Bukanlah Merupakan Bentuk Hubungan Kerja

      Merupakan prinsip yang menegaskan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain merupakan hubungan hukum keperdataan yang dalam hal ini adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan, baik dalam bentuk perjanjian pemborongan atau perjanjian penyedia jasa pekerja;

   b. Prinsip Pengalihan Tindakan Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh (*Transfer Of Undertaking Protection Of Employment* Atau TUPE)

      Merupakan prinsip yang harus diterapkan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagai dasar hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja yang melaksanakan

sebagian pekerjaan tertentu tersebut. Prinsip ini merupakan bentuk perlindungan kepada pekerja, dimana perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pekerja tersebut haruslah mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

c. Pekerjaan Yang Dapat Dialihkan Harus Pekerjaan Penunjang Atau Bukan Pekerjaan Inti

   Prinsip ini menegaskan bahwa pekerjaan yang dapat dialihkan hanyalah pekerjaan yang terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan haruslah pekerjaan penunjang yang tidak menghambat proses produksi secara langsung.

d. Kewajiban Pendaftaran Perjanjian Pemborongan dan Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja Kepada Instansi Ketenagakerjaan Tempat Pekerjaan Tersebut Dilakukan

   Kewajiban ini merupakan bentuk perlindungan dan control dari Pemerintah yang bertujuan untuk memastikan setiap pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

e. Kewajiban Pemenuhan Syarat Perusahaan Penerima Pekerjaan

   Setiap perusahaan pemborongan maupun penyedia jasa pekerja harus memenuhi persyaratan berbentuk badan hukum perseoran terbatas (PT), memiliki tanda daftar perusahaan (TDP), memiliki izin usaha, memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan, memiliki izin operasional, mempunyai kantor dan alamat tetap, dan memiliki NPWP atas nama perusahaan.

f. Pembatasan Jenis Pekerjaan Penunjang

   Prinsip ini membatasi jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja yaitu usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

g. Jaminan Pemenuhan hak-hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagaimana Diatur Dalam Peraturan Perundang-Undangan

Prinsip ini menjamin perlindungan kepada pekerja dalam bentuk 3 macam perlindungan, yaitu:[66]

1) Perlindungan sosial atau kesehatan kerja

Merupakan perlindungan dalam bentuk jaminan pengembangan prikemanusiaan bagi pekerja sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat.

2) Perlindungan teknis atau keselamatan kerja

Merupakan jaminan perlindungan yang terkait dengan usaha agar pekerja terjamin keselamatannya dalam bekerja dan terhindar dari bahaya atau kecelakaan kerja.

3) Perlindungan ekonomis atau jaminan sosial

Merupakan bentuk jaminan terhadap perlindungan dalam hal kecukupan pendapatan bagi pekerja guna pemenuhan kebutuhan dan keperluan hidup baik pekerja maupun keluarganya.

2. Perjanjian Pemborongan

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian pemborongan pertama kali diperkenalkan dalam KUHPerdata khususnya Pasal 1601 b dan Pasal 1604 sampai dengan Pasal 1617. Pada rezim KUHPerdata perjanjian pemborongan didefinisikan sebagai persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan. Definisi ini selaras sebagaimana pendapat Subekti dalam bukunya yang menyatakan perjanjian pemborongan merupakan perjanjian yang dibuat antara pihak yang memborongkan suatu pekerjaan tertentu yang menyepakati atas sejumlah harga pemborongan, dengan pihak lain yang menyanggupi melakukan suatu pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu. [67] Selanjutnya mengenai jenis pekerjaan yang dapat dilakukan pemborongan sebatas pada pekerjaan saja atau termasuk menyediakan bahan-bahannya. Perlu dipahami secara utuh ketentuan Pasal 1604 sampai dengan Pasal 1617 KUHPerdata mengarahkan pemahaman mengenai jenis pekerjaan yang dimaksud adalah sebatas pada pekerjaan bangunan, seperti pekerjaan

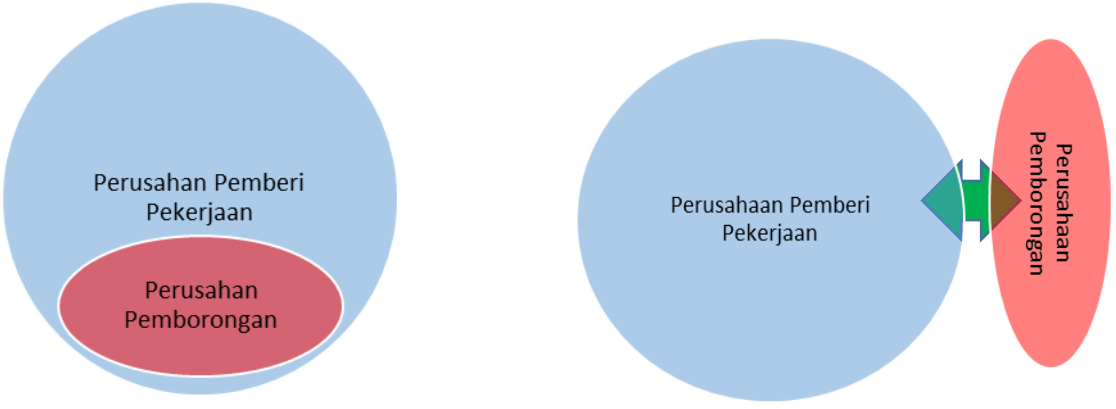
[66] Siti Kunarti, *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 9 Nomor 1, tahun 2009, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, hlm. 73
[67] Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit PT. Citra Aditya, Bandung, 1995,hlm. 58.

pemborongan pembangunan rumah, gedung, jalan layang, jalan tol dan sebagainya. KUHPerdata tidak memahami jenis pekerjaan pemborongan sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maksudkan secara luas. Oleh karena itu dapat disimpulkan pemaknaan perjanjian pemborongan pada rezim KUHPerdata berbeda, dengan pemaknaan pada zaman Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan perjanjian pemborongan, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Se.04/Men/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, telah memberikan batasan-batasan secara tegas, yaitu:

a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan

   Batasan ini mensyaratkan secara tegas perusahaan pemborongan haruslah merupakan badan hukum yang berbeda dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dan pemisahan pelaksanaan pekerjaan yang dimaksud tidalah merujuk pada lokasi tempat kerjaan yang terpisah dengan lokasi perusahaan pemberi pekerjaan, namun lebih kepada pelaksanaan pekerjaannya yang terpisah. Hal ini menunjukan bahwa pekerjaan pemborongan yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat berada di dalam lokasi perusahaan pemberi pekerjaan.



Gambar 6. Pemisahaan Pelaksaaan Pekerjaan Pada Perjanjian Pemborongan

b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari perusahaan pemberi pekerjaan.

   Pembatasan ini menjelaskan mengenai kewenangan perusahaan pemberi pekerjaan untuk memberikan perintah kepada pekerja pada perusahaan pemborong sebatas pada tujuan memastikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan pemberi pekerjaan. Namun perlu dipahami bahwa kewenangan perintah yang dimiliki perusahaan pemberi pekerjaan ini tidak dapat diartikan sebagai bentuk pengalihan hubungan kerja pekerja pada perusahaan pemborongan kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan pemberi pekerjaan secara keseluruhan

   Batasan ini menegaskan bahwa pekerjaan yang dapat diborongkan haruslah pekerjaan yang sifatnya pendukung dari pekerjaan utama yang dikerjakan perusahaan pemberi pekerjaan, sebagaimana alur kegiatan atau proses pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan oleh asosiasi sektor usaha.

d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung

   Batasan ini menegaskan bahwa pekerjaan yang dapat diborongkan juga harus pekerjaan yang sifatnya pekerjaan tambahan, dimana perusahaan pemberi pekerjaan masih tetap dapat melakukan proses pelaksanaan pekerjaan walaupun pekerjaan tambahan tersebut tidak dilakukan.

Sebuah perjanjian pemborongan haruslah didaftar pada instansi ketenagakerjaan tempat pekerjaan dilakukan yang sekurang-kurangnya harus mengatur mengenai hak dan kewajiban bagi para pihak, jaminan tenaga kerja yang kompeten di bidangnya, dan jaminan atas terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja sebagaimana peraturan perundang-undangan mengatur.

Perlindungan kepada pekerja yang mengerjakan pekerjaan pemborongan telah diatur sedemikian rupa oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu ketentuan demi hukum beralihnya hubungan kerja kepada perusahaan pemberi pekerjaan dalam kondisi-kondisi sebagai berikut:

a. Apabila perusahaan pemborongan melakukan jenis pekerjaan yang melanggar ketentuan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
b. Apabila perusahaan pemborongan tersebut tidak berbentuk badan hukum namun tetap melakukan pekerjaan pemborongan;
c. Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan tanpa memiliki bukti pelaporan yang dikeluarkan oleh intansi ketenagakerjaan di tempat pekerjaan tersebut dilakukan; dan
d. Apabila perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dengan perusahaan pemborongan tidak mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja dalam hal terjadinya pergantian perusahaan pemborongan lain untuk mempekerjaan pekerjaan yang sama.

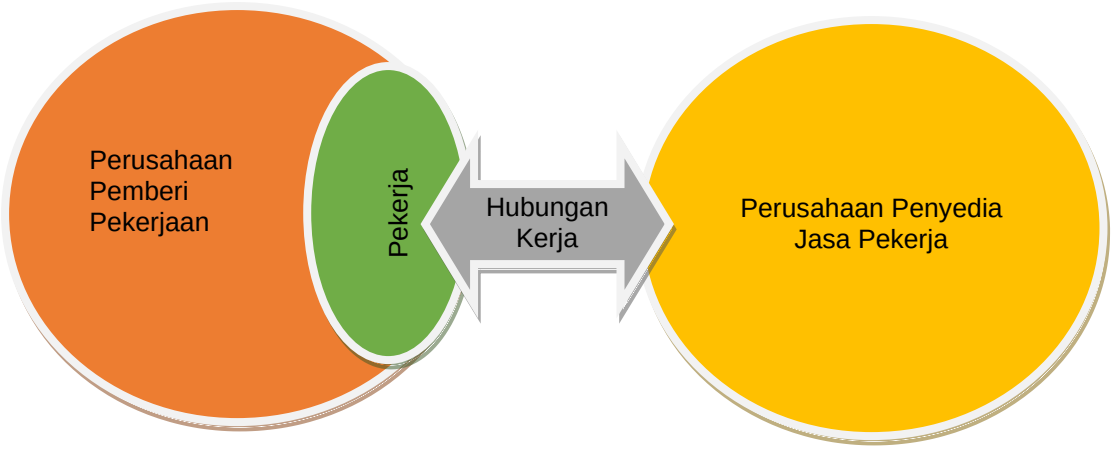
3. Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh

Pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja telah dibatasi oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Se.04/Men/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yaitu sebatas pada kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, yaitu:

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

Oleh karena itu perusahaan penyedia jasa pekerja tidak dapat mempekerjakan pekerjaan diluar dari 5 jenis pekerjaan tersebut di atas. Aturan juga melarang bagi perusahaan penyedia jasa pekerja untuk menyerahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja lain mengenai pelaksanaan sebagian atau seluruh pekerjaan yang telah diperjanjikannya terlebih dahulu dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan aturan mengenai perjanjian penyedia jasa pekerja melarang praktek hubungan

hukum penyedia jasa pekerja lebih dari 1 perusahaan. Hal ini tentunya bertujuan agar pekerja yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja mendapatkan kepastian kerja dan kepastian hukum dalam pelaksanaannya.



Gambar 7. Hubungan Hukum Praktek Penyedia Jasa Pekerja

Sebuah perjanjian penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan haruslah didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan tempat pekerjaan dilakukan yang sekurang-kurangnya harus mengatur mengenai jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja, penegasan mengenai kesanggupan untuk menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya dalam hal mengerjakan jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan, penegasan dasar hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja yang dipekerjakannya.

Mengenai hubungan dan syarat kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Khusus mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus didaftarkan di instansi ketenagakerjaan tempat dimana pekerjaan dilakukan dan harus memuat sekurang-kurangnya:

a. Jaminan kelangsungan bekerja;
b. Jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja untuk menetapkan upah;
c. Jaminan hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
d. Jaminan hak atas jaminan sosial;

e. Jaminan hak atas tunjangan hari raya;
f. Jaminan hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
g. Jaminan hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
h. Jaminan hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui, dan
i. Jaminan hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Perlindungan kepada pekerja yang mengerjakan pekerjaan pada perusahaan penyedia jasa pekerja telah diatur sedemikian rupa oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu ketentuan demi hukum beralihnya hubungan kerja kepada perusahaan pemberi pekerjaan dalam kondisi-kondisi sebagai berikut:

a. Apabila perusahaan pemborongan melakukan jenis pekerjaan yang melanggar ketentuan Pasal 66 ayat (1), (2) huruf a, b, dan d, serta ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
b. Apabila perusahaan pemborongan tersebut tidak berbentuk badan hukum namun tetap melakukan pekerjaan penyedia jasa pekerja;
c. Apabila perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja tidak mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja dalam hal terjadinya pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja lain untuk mempekerjaan pekerjaan yang sama.

C. Latihan Soal

1. Jelaskan dasar adanya pengaturan mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain di dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Jelaskan dasar pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, tertanggal 17 Januari 2012 yang menafsirkan secara konstitusional bersyarat (conditionally constitutional) frase “perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Jelaskan apa yang dimaksud dengan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (Transfer of Undertaking Protection of Employment atau

TUPE dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, tertanggal 17 Januari 2012?

4. Sebutkan dan jelaskan prinsip-prinsip dalam praktek pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain?
5. Jelaskan 2 alternatif bentuk pemisahaan pelaksaaan pekerjaan dalam perjanjian pemborongan?
6. Sebutkan dan jelaskan jenis-jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh pekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja merujuk pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Se.04/Men/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain?

D. Referensi

Buku

Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008

Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit PT. Citra Aditya, Bandung, 1995

Peraturan Perundang-Undangan

KUHPerdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, LN Nomor 39 Tahun 2003

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

Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 27/PUU-IX/2011, tertanggal 17 Januari 2012

Dokumen Resmi Pemerintah

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Se.04/Men/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada

Perusahaan Lain

Online Journal System (OJS)

Siti Kunarti, *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 9 Nomor 1, tahun 2009, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman

Wawancara

Indra Munaswar, Tim Kecil Perumus Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja Indonesia (FSPI), tanggal 22 Juni 2020.

PERTEMUAN 7
PENGUPAHAN

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari materi pada pertemuan ke-8 mahasiswa mampu mendeskripsikan pengupahan dalam hubungan industrial.

B. Uraian Materi

Untuk dapat hidup sejahtera dengan tercukupkan seluruh kebutuhan hidup secara layak merupakan keinginan dari setiap orang, oleh karena itu bekerja merupakan sebuah kebutuhan setiap orang. Dengan bekerja, pekerja mendapatkan upah yang selanjutnya dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik bagi diri pekerja maupun keluarganya. Upah sebagai objek memiliki 2 perspektif yang berbeda dari kacamata pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Pengusaha berpendapat bahwa upah merupakan bagian dari proses produksi, oleh karenanya harus diupayakan untuk ditekan serendah mungkin guna mendapatkan keuntungan setinggi-tingginya, sedangkan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh memandang upah merupakan objek yang harus nilainya harus terus dinaikan dengan cara dirundingkan dengan pengusaha, sehingga kemampuan daya beli pekerja semakin meningkat guna sejahteranya pekerja di suatu perusahaan.[68] Hal ini terbuktikan sampai dengan saat ini dimana upah selalu menjadi salah satu isu utama yang selalu diusung sebagai tuntutan oleh serikat pekerja/serikat buruh saat melakukan aksi unjuk rasa.[69]

Definisi upah dapat ditemui di berbagai literature, sebagai contoh Veithzal Rivai dalam bukunya yang menyatakan merupakan bentuk dari kontra prestasi yang diberikan pengusaha kepada pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan.[70] Selaras dengan pendapat Sadono Sukirno yang mendefinisikan upah merupakan pembayaran dari pengusaha atas jasa-jasa fisik yang telah dilakukan oleh pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati.[71]

Memang segala hal yang ada dalam hubungan kerja, termasuk didalamnya

[68] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*,. Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 68
[69] Indrasari Tjandraningsih dan Rina Herawati, *Menuju Upah Layak Survey Upah Buruh Tekstil Dan Garmen di Indonesia,* Jakarta, *Friedrich-Ebert-Stiftung*, 2009, hlm. 7.
[70] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2005, hlm.351
[71] Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2005, hlm.351

upah merupakah hal yang harus disepakati antara pekerja dengan pengusaha, atau berdasarkan kesepakatan dilakukan bersama oleh serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha melalui mekanisme struktur dan skala upah. Namun manakala hal tersebut di atas dikaitkan dengan fakta bahwa tidak semua serikat pekerja pekerja/serikat buruh ada di dalam perusahaan sehingga menyebabkan posisi pekerja berada pada posisi yang lebih rendah jika dibandingkan dengan pengusaha, maka untuk mewujudkan pengupahan yang berkeadilan guna mewujudkan penghidupan yang layak bagi pekerja maka pemerintah ikut campur dalam bentuk menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Kebijakan pengupahan ini memiliki banyak bentuk dimana salah satunya adalah kebijakan penetapan upah minimum yang diperuntukan bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.

Selain kebijakan pengupahan sebagai bentuk perlindungan dari Negara, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai kewajiban membayar denda keterlambatan pembayaran upah bagi pengusaha yang sengaja atau kelalaiannya terlambat membayar upah kepada pekerja. Perlindungan yang diberikan oleh Negara tidak hanya tertuju sepihak kepada pekerja, namun juga tertuju kepada pihak pengusaha, dimana undang-undang telah mengatur mengenai aturan denda bagi pekerja yang melakukan pelanggaran diakibatkan kesengajaan atau kelalaiannya, dan kebijakan penangguhan upah minimum bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum kepada pekerjanya.

Selanjutnya perihal mekanisme penetapan upah minimum, mekanisme penetapan upah berdasarkan struktur dan skala upah, dan penangguhan upah minimum diatur lebih lanjut dengan aturan pelaksana di bawah undang-undang, yang akan dibahas lebih lanjut pada sub bab pembahasan dibawah ini.

1. Upah Minimum

Aturan pelaksana yang mengatur mengenai upah minimum dapat ditemui dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan *juncto* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum *juncto* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak. Dari ketiga aturan tersebut didapat definisi dari upah minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. Terdapat beberapa unsur

dalam definisi upah minimum yaitu :

a. Upah minimum merupakan upah terendah yang diterima oleh pekerja;
b. Upah tersebut bisa dalam bentuk upah pokok tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap,
c. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur melalui Surat Keputusan yang keberlakuannya terbatas 1 tahun dan didasarkan pada kebutuhan hidup layak, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi; dan
d. Bertujuan sebagai sebagai jaring pengaman (*safety net*) dimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah menegaskan kepada pengusaha mengenai larangan membayar upah dibawah upah minimum kepada pekerja dan mengkualifikasikan tindakan tersebut merupakan sebuah tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 dan paling banyak Rp. 400.000.000,00.

Keberlakuan mengenai ketentuan upah minimum ditujukan kepada pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan lajang, sedangkan untuk pekerja dengan masa kerja 1 tahun atau lebih, dan/ atau tidak lajang ditetapkan melalui mekanisme runding antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh, dan harus melebihi dari upah minimum. Upah minimum ditetapkan dan diarahkan pada pencapaian kehidupan layak, dimana undang-undang membagi upah minimum terdiri dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan upah minimum sektoral berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Peraturan perundang-undangan menegaskan hubungan antara upah minimum provinsi (UMP), upah minimum Kabupaten/kota (UMK), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) yaitu sebagai berikut:

a. Nilai upah minimum kabupaten/kota (UMK) harus lebih besar dari nilai upah minimum provinsi (UMP);
b. Nilai upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) harus lebih besar dari nilai upah minimum sektoral provinsi (UMSP);
c. Nilai upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) harus lebih besar dari nilai upah minimum kabupaten/kota (UMK); dan
d. Nilai upah minimum sektoral provinsi (UMSP) harus lebih besar dari nilai upah minimum provinsi (UMP)

Mekanisme penetapan upah minimum maupun upah minimum sektoral

jika ditilik menggunakan pendekatan sejarah hukum maka didapat 3 rezim aturan dimana masing-masing dari aturan tersebut menjadi acuan dalam menetapkan upah minimum dan upah minimum sektoral.

2. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Dan Upah Minimum Sektoral Dalam 3 Rezim Aturan

a. Pengupahan Rezim Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum

Perlu dipahami bahwa rezim pengupahan ini berlaku saat Undang-undang No. 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1946 No.12 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia dan Undang-undang No.14 tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja masih berlaku, dan bukan pada masa keberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Rezim pengupahan pada masa ini mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum sebagaimana yang telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-226/Men/2000 Tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasa l20, Dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum. Substansi perubahan ini diantaranya didasarkan pada perubahan nomenklatur :

1) Upah Minimum Regional tingkat 1(UMR Tk.1) menjadi Upah Minimum Propinsi.
2) Upah Minimum Regional Tingkat II (UMRTk.II) diubah menjadi Upah Minimum Kabupaten/Kota.
3) Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat 1(UMSR Tk.I) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi),
4) Upah Minimum sektoral Regional Tingkat II (UMSR Tk.II) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota (UMS Kabupaten/Kota)

Pada rezim pengupahan ini, Gubernur menetapkan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK) berdasarkan Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah dengan mempertimbangkan kebutuhan, indeks harga konsumen (IHK), kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan, upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah, kondisi

pasar kerja, dan tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Selanjutnya, pada rezim pengupahan ini Gubernur menetapkan upah minimum sektoral provinsi (UMSP) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) dengan terlebih dahulu dilakukan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1) Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah melakukan penelitian serta menghimpun data dan informasi mengenai homogeneitas perusahaan, jumlah perusahaan, jumlah tenaga kerja, devisa yang dihasilkan, nilai tambah yang dihasilkan, kemampuan perusahaan, asosiasi perusahaan, dan serikat pekerja terkait;
2) Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah menentukan sektor dan sub sektor unggulan yang selanjutnya disampaikan kepada masing-masing asosiasi perusahaan dan serikat pekerja;
3) Asosiasi perusahaan dan serikat pekerja sektor selanjutnya merundingkan mengenai nilai upah minimum sektoral provinsi (UMSP) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK). Manakala ternyata ditemukan tidak terdapatnya asosiasi pengusaha sektor maka Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) diberikan kewenangan untuk merundingkan nilai upah minimum sektoral provinsi (UMSP) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) bersama serikat pekerja/ serikat buruh;
4) Kesepakatan dari hasil runding mengenai nilai upah minimum sektoral provinsi (UMSP) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan asosiasi perusahaan atau APINDO menjadi rekomendasi yang diberikan kepada Gubernur untuk dapat ditetapkan;

Namun perlu digaris bawahi bahwa mengenai nilai upah minimum sektoral provinsi (UMSP) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum sebagaimana yang telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-226/Men/2000 Tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3,

Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasa l20, Dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum memberikan kepastian yaitu setidak-tidaknya nilai upah minimum sektoral provinsi (UMSP) minimal 5% lebih besar dari upah minimum provinsi (UMP), dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) minimal 5% lebih besar dari upah minimum kabupaten/kota (UMK).

b. Pengupahan Rezim Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum

Rezim pengupahan pada masa ini mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak sebagai aturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Rezim pengupahan ini mengubah mekanisme penetapan upah minimum dan upah minimum sektoral dari rezim pengupahan sebelumnya. Upah minimum dan upah minimum sektoral baik pada tingkatan provinsi maupun kabupaten/kota ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan komponen hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi . Tahapan-tahapan penetapan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota yaitu sebagai berikut:

1) Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota melakukan survey harga masing-masing komponen dan jenis komponen hidup layak sebagaimana Lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak;
2) Berdasarkan hasil survey Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota menetapkan nilai komponen hidup layak;
3) Berdasarkan penetapan nilai komponen hidup layak, Dewan Pengupahan Provinsi merekomendasikan kepada Gubernur untuk ditetapkan menjadi upah minimum provinsi (UMP), sedangkan pada tingkatan kabupaten/kota, Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota melakukan runding untuk dapat disepakati dalam bentuk rekomendasi upah minimum kabupaten/kota (UMK) yang akan diberikan kepada

bupati/walikota untuk selanjutnya diberikan kepada Gubernur sebagai rekomendasi bupati/walikota. Gubernur dalam menetapkan upah minimum kabupaten/kota (UMK) memperhatikan rekomendasi bupati/walikota dan rekomenasi Dewan Pengupahan Provinsi.

Selanjutnya, tahapan – tahapan dalam penetapan upah minimum sektoral provinsi atau kabupaten/kota yaitu sebagai berikut:

1) Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota melakukan penelitian serta menghimpun data dan informasi mengenai homogenitas perusahaan, jumlah perusahaan, jumlah tenaga kerja, devisa yang dihasilkan, nilai tambah yang dihasilkan, kemampuan perusahaan, asosiasi perusahaan; dan serikat pekerja/serikat buruh terkait;
2) Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota selanjutnya menentukan sektor unggulan yang selanjutnya disampaikan kepada asosiasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh di sektor yang bersangkutan untuk dirundingkan;
3) Kesepakatan nilai upah minimum sektoral provinsi atau kabupaten/kota antara asosiasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh sektor menjadi dasar penetapan upah minimum sektoral provinsi atau kabupaten/kota;

c. Pengupahan Rezim Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Rezim pengupahan ini masih berlangsung sampai dengan saat ini dimana Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan sebagai aturan pelaksana amanat Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi acuan utama mekanisme pengupahan di Indonesia termasuk diantaranya upah minimum dan upah minimum sektoral. Dengan adanya peraturan pemerintah ini menjadi dasar keluarnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Komponen Hidup Layak sebagai aturan pelaksana. Dengan adanya ketiga aturan ini kembali merubah secara fundamental mekanisme penetapan upah minimum di Indonesia. Perubahan yang dimaksud yaitu membagi mekanisme penetapan upah minimum menjadi 2 bagian, yaitu:

1) Penetapan Upah Minimum tahun pertama sampai dengan keempat sejak berlakunya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan;
   a) Dalam periode ini menentukan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota menggunakan rumusan baku yaitu :

      [UMn = UMt + {UMt x (Inflasit + % ∆ PDBt)}]

      (Upah Minimum Tahun Berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara Upah Minimum Tahun Berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestic bruto tahun berjalan)
   b) Penyesuaian komponen hidup layak untuk tahun pertama sampai dengan keempat dianggap telah terkoreksi melalui bagian dari rumusan baku upah minimum yaitu :

      [UMt x Inflasit]

      (Perkalian antara Upah Minimum Tahun Berjalan dengan tingkat inflasi nasional tahun berjalan)
   c) Angka inflasi nasional dan pertumbuhan produk domestic bruto dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia setiap tahunnya;
   d) Berdasarkan rumusan penetapan upah minimum dan Angka inflasi nasional dan pertumbuhan produk domestic bruto dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Dewan Pengupahan Provinsi merekomendasikan kepada Gubernur untuk ditetapkan menjadi upah minimum provinsi (UMP), sedangkan pada tingkatan kabupaten/kota, Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota melakukan runding untuk dapat disepakati dalam bentuk rekomendasi upah minimum kabupaten/kota (UMK) yang akan diberikan kepada bupati/walikota untuk selanjutnya diberikan kepada Gubernur sebagai rekomendasi bupati/walikota. Gubernur dalam menetapkan upah minimum kabupaten/kota (UMK) memperhatikan rekomendasi bupati/walikota dan rekomenasi Dewan Pengupahan Provinsi.
2) Penetapan Upah Minimum tahun kelima (lima tahun sekali) sejak berlakunya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan;

a. Periodesasi tahun kelima (lima tahun sekali) merujuk pada Peninjauan Komponen Dan Jenis Kebutuhan Hidup yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Nasional dalam bentuk rekomendasi yang selanjutnya ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan;
b. Nilai perhitungan komponen hidup layak dari Hasil Peninjauan Komponen Dan Jenis Kebutuhan Hidup dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi/ Kabupaten/Kota;
c. Hasil nilai perhitungan komponen hidup layak yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota menjadi nilai upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. Sehingga dapat diterjemahkan dalam rumus sebagai berikut:

$$\text{UMn (Upah Minimum Yang Akan Ditetapkan)} = \text{Nilai Perhitungan Komponen Hidup Layak Dari Hasil Peninjauan Komponen Dan Jenis Kebutuhan Hidup}$$

d. Berdasarkan hasil nilai perhitungan komponen hidup layak yang dilakukan, Dewan Pengupahan Provinsi merekomendasikan kepada Gubernur untuk ditetapkan menjadi upah minimum provinsi (UMP), sedangkan pada tingkatan kabupaten/kota, berdasarkan hasil nilai perhitungan komponen hidup layak yang dilakukan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota membuat rekomendasi upah minimum kabupaten/kota (UMK) yang akan diberikan kepada bupati/walikota untuk selanjutnya diberikan kepada Gubernur sebagai rekomendasi bupati/walikota. Gubernur dalam menetapkan upah minimum kabupaten/kota (UMK) memperhatikan rekomendasi bupati/walikota dan rekomenasi Dewan Pengupahan Provinsi.

Selanjutnya mengenai mekanisme penetapan upah minimum sektoral provinsi atau kabupaten/kota, dilakukan perubahan dengan tahapan:

1) Diawali kajian sektor unggulan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota guna menentukan ada atau tidaknya sektor unggulan. Manakala dari hasil kajian menyatakan tidak ada sektor unggulan, maka gubernur tidak dapat menetapkan upah minimum sektoral provinsi atau kabupaten/kota tersebut;
2) Apabila kajian Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota menyatakan terdapat sektor unggulan, selanjutnya hasil kajian tersebut

disampaikan kepada asosiasi pengusaha sektor dan serikat pekerja/serikat buruh sektor untuk dilakukan perundingan guna menyepakati perusahaan mana saja yang masuk dalam sektor unggulan dan nilai upah minimum sektoral provinsi atau kabupaten/kota. Jika dari hasil perundingan tersebut tidak terdapat kesepakatan, maka gubernur tidak dapat menetapkan upah minimum sektoral provinsi atau kabupaten/kota tersebut;

3) Berdasarkan kesepakatan antara asosiasi pengusaha sektor dan serikat pekerja/serikat buruh sektor, Dewan Pengupahan Provinsi merekomendasikan kepada Gubernur untuk ditetapkan menjadi upah minimum sektoral provinsi (UMSP), sedangkan pada tingkatan kabupaten/kota, berdasarkan kesepakatan antara asosiasi pengusaha sektor dan serikat pekerja/serikat buruh sektor Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota membuat rekomendasi upah minimum sektoral kabupaten/kota (USMK) yang akan diberikan kepada bupati/walikota untuk selanjutnya diberikan kepada Gubernur sebagai rekomendasi bupati/walikota. Gubernur dalam menetapkan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) memperhatikan rekomendasi bupati/walikota dan rekomenasi Dewan Pengupahan Provinsi.

3. Penangguhan Upah Minimum

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas bahwa keberlakuan upah minimum bagi pengusaha bersifat imperative, namun apabila sebuah perusahaan tidak mampu untuk membayarkan upah minimum maka merujuk pada Pasal 90 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diberikan hak untuk menangguhkan pembayaran upah minimum dengan persyaratan yang bersifat kumulatif untuk dipenuhi. Perlu dipahami bahwa frase "*tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan*" dalam Penjelasan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dibatalkan dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat (*null and void*) oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia melalui Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2016. Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Konstitusi berpendapat terjadi inkonsistensi antara Pasal 90 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Penjelasan

Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga menyebabkan perbedaan penafsiran terkait pembayaran upah minimum antara pekerja dan pengusaha, dan pekerja berpotensi tidak mendapatkan haknya yaitu imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut di atas, Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan haruslah dimaknai pengusaha tetap wajib membayarkan kepada pekerja berupa selisih dari upah minimum yang diberikannya penangguhan upah minimum.

Tabel 4. Pembatalan keberlakuan (*null and void*) frase "*tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan*" dalam Penjelasan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Penjelasan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	**Amar Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2016**
Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu *"tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan"*	• Penjelasan Pasal 90 ayat (2) sepanjang frase itu *"tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan"* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945; • Penjelasan Pasal 90 ayat (2) sepanjang frase itu *"tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan"* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat

Mengenai penangguhan upah minimum harus merujuk pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum sebagai aturan pelaksana Pasal 90 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya berdasarkan Kepmenaker tersebut, tahapan – tahapan dalam pengajuan permohonan penangguhan upah minimum yaitu sebagai berikut:

a. Penangguhan upah minimum ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan permohonan yang diajukan pengusaha;

b. Permohonan penangguhan upah minimum wajib diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Dinas Tenaga Kerja Provinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, dengan kewajiban menyertai seluruh dokumen-dokumen sebagai berikut:
   1) Naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan;

      Pengusaha wajib merundingkan dengan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh mengenai kehendak untuk menangguhkan upah minimum. Jika perundingan tersebut tidak mencapai kata sepakat maka penangguhan upah minimum tidak dapat dimohonkan, namun manakala tercapai kata sepakat, maka kesepakatan perihal penangguhan upah minimum ini menjadi salah satu dasar bagi pengusaha untuk mengajukan permohonan;
   2) Laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi/laba beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir;

      Manakala pengusaha yang mengajukan penangguhan upah minimum berbentuk badan hukum, maka laporan keuangan yang dimaksud harus merupakan laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik, dan tidak boleh merupakan laporan keuangan perusahaan yang bersangkutan.
   3) Salinan akte pendirian perusahaan;
   4) Data upah menurut jabatan pekerja/buruh;
   5) Jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum;
   6) Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir, serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang;
c. Gubernur dalam menentukan disetujui atau tidaknya permohonan penangguhan upah minimum setelah menerima saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi;
d. Dalam hal permohonan penangguhan upah minimum, maka Gubernur akan menetapkan melalui Surat Keputusan Gubernur dengan jangka waktu keberlakuan paling lama 12 bulan, namun apabila tidak disetujui maka pengusaha wajib membayar upah minimum kepada seluruh pekerjanya.

   Tindakan pengusaha yang membayar upah dibawah upah minimum

kepada pekerja tanpa didasari dengan Surat Keputusan Gubernur perihal persetujuan penangguhan upah minimum bagi perusahaan yang bersangkutan, merupakan tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 dan paling banyak Rp. 400.000.000,00. Sebagai contoh nyata perkara tindak pidana pembayaran upah di bawah upah minimum kabupaten/ kota yaitu Putusan Pengadilan Negeri Banyuwangi no. 401/PID.B/2012/PN.BWI tertanggal 5 Desember 2012 dengan terpidana Agus Wahyudin selaku Direktur Keuangan PT Maya Muncar Banyuwangi.

Kasus Posisi

Sebuah perusahaan yang bernama PT Maya Muncar yang bergerak di bidang pengalengan ikan (sardent) di kabupaten Banyuwangi. PT. maya Muncar mempekerjakan buruh sebanyak 661 (enam ratus enam puluh satu) yang terdiri dari buruh tetap 70 (tujuh puluh) orang, buruh lepas 591 (lima ratus Sembilan puluh satu) orang. Pada tahun 2010, sebanyak 70 (tujuh puluh) buruh tetap mendapatkan upah dengan nominal di atas UMK pada tahun tersebut, sedangkan untuk buruh harian lepas A dan harian lepas B masih dibayar dibawah UMK, dengan alasan disesuaikan dengan pembayaran karyawan/ buruh disekitarnya. UMK di Banyuwangi pada tahun 2010 adalah sebesar Rp.824.000,- per bulan sedangkan di PT Maya Muncar khusus buruh harian lepas menerima upah Rp.700.000,- s/d Rp.760.000,- per bulan. Keputusan untuk membayarkan upah buruh lepas dibawah UMK Kabupaten Banyuwangi diputuskan oleh seorang Direktur Keuangan PT Maya Muncar Banyuwangi yang bernama Agus Wahyudin dan mempunyai tanggung jawab di Bidang Keuangan, Rugi Laba, Kalkulasi, Perbankkan, Perpajakan dan Humas sementara posisi Direktur Utama PT Maya Muncar pada saat itu berada di Jakarta. Buruh lepas yang kemudian dirumahkan rata rata para buruh telah bekerja antara 10 s/d 22 tahun di PT. Maya Muncar. Buruh harian lepas PT Maya Muncar tersebut yang tergabung dalam sebuah Serikat Buruh/ Serikat Pekerja yang bernama Serikat Pekerja Nasional melaporkan kejadian pembayaran upah di bawah UMK oleh PT. Maya Muncar kepada buruh harian lepas pada tahun 2010 kepada Pengawas Perburuhan Kabupaten Banyuwangi untuk dapat ditindak sesuai sanksi yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu sanksi Pidana.

Nota Pemeriksaan dan Penetapan Pengawas Perburuhan Kabupaten Banyuwangi

Pemeriksaan ketenagakerjaan dari pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuwangi telah didapatkan data bahwa jumlah Karyawan PT Maya Muncar Banyuwangi sebanyak 661 (enam ratus enam puluh satu) orang, yang terdiri dari Karyawan Tetap sebanyak 70 (tujuh puluh) orang dan Karyawan Lepas sebanyak 591 (lima ratus sembilan puluh satu) orang. Dalam pemeriksaan tersebut juga

ditemukan data bahwa PT Maya Muncar Banyuwangi telah membayar Upah dibawah ketentuan Upah minimum Kabupaten Banyuwangi terhadap 449 (empat ratus empat puluh sembilan) orang Karyawan Lepas sebesar Rp. 28.000,- (dua puluh delapan ribu rupiah) per-hari sehingga Karyawan Lepas tersebut hanya mendapat Upah sebesar Rp. 700.000,- (tujuh ratus ribu rupiah) per-bulan, padahal sesuai Lampiran Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 69 Tahun 2009 tentang Upah Minimum Kabupaten / Kota di Jawa Timur Tahun 2010 khusus untuk di Kabupaten Banyuwangi sebesar Rp. 824.000,- (delapan ratus dua puluh empat ribu rupiah) perbulan.

Setelah dilakukan pemeriksaan lebih mendalam rata-rata Karyawan Lepas tersebut sudah bekerja di PT Maya Muncar diatas 1 (satu) tahun dan dan pihak PT Maya Muncar tidak pemah mengajukan penangguhan pengupahan kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuwangi. Selanjutnya atas temuan tersebut maka oleh Petugas Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuwangi mengeluarkan dokumen-dokumen hukum berupa:

1) Nota Pemeriksaan, nomor 566/39/112.06/2010 tertanggal 21 Mei 2010 ;
2) Nota Pemeriksaan-Peringatan ke-II, nomor 56/8511/429.111/2010 tertanggal 24 Mei 2010 ;
3) Nota Pemeriksaan-Peringatan ke-III, nomor 568/2498/429.111/2010 tertanggal 17 September 2010 ;
4) Nota Penetapan, nomor 560/3483/429.111/2010 tertanggal 2 Desember 2010

Nota – nota tersebut di atas menyatakan bahwa ditemukannya pelanggaran yang dilakukan oleh PT. Maya Muncar kepada buruhnya, yaitu pelanggaran Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 69 Tahun 2009 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2010 tanggal 18 Nopember 2009;

<u>Dakwaan dan Tuntutan Jaksa Penuntut Umum (JPU) Kejaksaan Negeri Kabupaten Banyuwangi</u>

JPU dalam dakwaannya, Terdakwa telah didakwa melanggar Pasal : 90 ayat (1) *jo.* Pasal 185 ayat (1) UURI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan jo Peraturan Gubernur Jawa Timur No. 69 Tahun 2009 tentang Upah Minimum Kabupaten / Kota di Jawa Timur Tahun 2010. Selanjutnya JPU berdasarkan fakta-fakta persidangan mengajukan Tuntutan yaitu:

1) Menyatakan Terdakwa Agus Wahyudin bersalah melakukan tindak pidana “Membayar upah lebih rendah dari upah minimum” sebagaimana diatur dan diancam pidana dalam Pasal 90 ayat (1) jo. Pasal 185 ayat (1) UURI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Gubernur Jawa Timur No. 69 Tahun 2009 tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Jawa Timur Tahun 2010 sebagaimana

dalam surat dakwaan tunggal ;

2) Menjatuhkan pidana terhadap Terdakwa Agus Wahyudin dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun ;
3) Membayar denda sebesar Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah)

Putusan Pengadilan Negeri Kabupaten Banyuwangi

Pengadilan Negeri Kabupaten Banyuwangi pada tanggal 5 Desember 2012 menjatuhkan putusan no. 401/PID.B/2012/PN.BWI dengan amar putusan sebagai berikut:

1) Menyatakan terdakwa Agus Wahyudin tersebut telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana “Melakukan Pengupahan Terhadap Buruhnya Dibawah UMK Kabupaten Banyuwangi”;
2) Menjatuhkan pidana kepada Terdakwa tersebut di atas, oleh karena itu dengan pidana penjara selama : 1 (satu) tahun dan membayar denda sebesar Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah);
3) Menyatakan apabila pidana denda terebut tidak dibayar maka diganti dengan pidana kuungan selama 6 (enam) bulan;

Tehadap Putusan Pengadilan Negeri Kabupaten Banyuwangi ini terpidana tidak mengajukan upaya hukum, oleh karenanya telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*)

4. Upah Berdasarkan Kesepakatan

Bagi pekerja dengan masa kerja 1 tahun atau lebih, atau telah berkeluarga maka berhak untuk mendapatkan upah dengan nominal lebih besar dari upah minimum yang berlaku, dengan mekanisme runding dengan pengusaha. Dalam praktek, serikat pekerja/serikat buruh sebagai pihak yang mewakili pekerja untuk berunding bersama dengan pengusaha, dan hasil kesepakatan dituangkan di dalam perjanjian kerja bersama (PKB). Mengenai upah berdasarkan kesepakatan ini harus merujuk pada Pasal 92 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 42 ayat (2) dan Pasal 14 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan *juncto* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah.

Struktur dan Skala Upah merupakan bagian dari syarat kerja, oleh karena itu bagi perusahaan yang terdapat serikat pekerja/serikat buruh di dalamnya maka penyusunannya wajib dirundingkan antara pengusaha bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pasal 6 Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah memberikan keleluasaan bagi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menyusun metode struktur dan skala upah lain selain yang ada dalam Lampiran Permanker tersebut.

C. Latihan Soal

1. Jelaskan tahapan mekanisme penetapan upah minimum dan upah minimum sektoral berdasarkan Pengupahan Rezim Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum?
2. Jelaskan tahapan mekanisme penetapan upah minimum dan upah minimum sektoral berdasarkan Pengupahan Rezim Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum?
3. Jelaskan perubahan-perubahan fundamental dalam tahapan mekanisme penetapan upah minimum dan upah minimum sektoral berdasarkan Pengupahan Rezim Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan?
4. Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/kep-1220-yanbangsos/2018 tertanggal 21 November 2018 didapat data upah minimum Tahun 2019 di Kabupaten Karawang sejumlah Rp. 4.234.010, 27. Surat Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, nomor: B-M/308/HI.01.00/X/2019, Hal: Penyampaian Data Tingkat Inflasi Nasional dan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto Tahun 2019, tertanggal 15 Oktober 2019 telah ditentukan Nilai Inflasi Nasional tahun 2019 yaitu sebesar 3,39%, Nilai Pertumbuhan Ekonomi Nasional (Pertumbuhan PDB) yaitu sebesar Rp. 5,12%; dan Prosentasi kenaikan UMP dan UMK pada tahun 2020 yaitu sebesar Rp. 8,15%.

   Dari contoh cerita tersebut di atas, hitunglah upah minimum tahun 2020 di Kabupaten Karawang dengan merujuk pada ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan *juncto* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum *juncto* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Komponen Hidup Layak?

D. Referensi

Buku

Indrasari Tjandraningsih dan Rina Herawati, *Menuju Upah Layak Survey Upah*

Buruh Tekstil Dan Garmen di Indonesia, Jakarta, *Friedrich-Ebert-Stiftung*, 2009

Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2005

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2005

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*,. Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, LN Nomor 39 Tahun 2003

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-226/Men/2000 Tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasa l20, Dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/kep-1220-yanbangsos/2018 tertanggal 21 November 2018

Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2016

Putusan Pengadilan Negeri Banyuwangi no. 401/PID.B/2012/PN.BWI tertanggal 5 Desember 2012

Dokumen Resmi Pemerintah

Surat Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, nomor: B-M/308/HI.01.00/X/2019, Hal: Penyampaian Data Tingkat Inflasi Nasional dan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto Tahun 2019, tertanggal 15 Oktober 2019

PERTEMUAN 8
MOGOK KERJA DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN (*LOCK OUT*)

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari materi pada pertemuan ke-9 mahasiswa mampu menjelaskan dan mendeskripsikan mogok kerja dan penutupan perusahaan (*lock out)*.

B. Uraian Materi

1. Mogok Kerja

Dalam memahami mogok kerja perlu untuk dipahami terlebih dahulu definisi dari mogok kerja itu sendiri. Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinsikan mogok kerja merupakan tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Selain itu Yunus Shamad dalam bukunya mendefinsikan mogok kerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja dalam rangka upaya pemenuhan tuntutannya atau sebagai tindakan solidaritas untuk rekan sekerjanya dan ditujukan kepada pengusaha.[72] Dari kedua definisi tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa hak untuk melakukan mogok kerja melekat pada diri setiap pekerja. Dalam praktek, terdapat 3 bentuk dari mogok kerja yaitu mogok kerja dengan sama sekali tidak datang dan bekerja di perusahaan, mogok kerja dengan memperlambat pekerjaan yang dilakukan dan mogok kerja yang hadir di perusahaan namun tidak melakukan pekerjaan. Sementara yang dimaksud Yunus Shamad khususnya frase “tindakan solidaritas” tersebut di atas dapat dijelaskan lebih lanjut yaitu mogok kerja yang dilakukan dan bertujuan untuk membantu pekerja lain dalam memperjuangkan hak-haknya, dan biasa dikenal dengan istilah mogok solidaritas atau mogok simpati *(secondary strike)*. Di Indonesia, model mogok solidaritas tidak dikenal dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam membahas mengenai mogok kerja terkait erat pula dengan serikat pekerja dan gerakan serikat pekerja. Setidaknya tercatat pada tahun 1882 di Yogyakarta sudah terjadi pemogokan masal yang dilakukan pekerja pabrik gula

[72] Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta, Bina Sumber Daya Manusia, 1995, hlm. 227

dari bulan Juli 1882 sampai dengan pertengahan Oktober 1882.[73] Hal ini membuktikan mogok kerja sendiri telah terjadi jauh sebelum adanya serikat pekerja di Indonesia.

Berdasarkan teori mogok kerja dapat dikategorikan menjadi 2 bentuk impelentasi hak pekerja yaitu hak di bidang ekonomi sosial yang dimiliki oleh pekerja dan hak di bidang politik yang dimiliki oleh pekerja.[74] Mogok kerja sebagai implementasi hak pekerja di bidang ekonomi sosial dapat juga dikatakan sebagai *economical strike* dimana tuntutan pekerja yang bersifat ekonomi guna meningkatkan kesejahteraan pekerja menjadi alasan mendasar pelaksanaannya. Sebagaimana yang diketahui bahwa antara pekerja dan pengusaha tidak terjadi kesetaraan posisi, oleh karenanya mogok kerja sebagai bagian dari hak mendasar yang dimiliki oleh pekerja menjadi penting sebagai upaya untuk menyetarakan posisi di hadapan pemodal atau dalam hal ini pengusaha. Sementara mengenai mogok kerja sebagai bentuk implementasi hak di bidang politik yang dimiliki oleh pekerja yang pula biasa dikenal dengan istilah *political strike* didasarkan pada perbaikan regulasi ketenagakerjaan yang oleh karena itu jenis mogok kerja ini ditujukan kepada pemerintah. Dari kedua jenis mogok kerja tersebut di atas, Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 232/Men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah hanya mengakui mogok kerja sebagai bentuk *economical strike*. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa berdasarkan praktek dan peraturan perundang-undangan di Indonesia tidak dikenal mogok kerja sebagai bentuk *political strike* maupun mogok solidaritas atau mogok simpati *(secondary strike)*. Kesimpulan ini didasarkan pada pembahasan berikutnya.

a. Jaminan Hukum Mogok Kerja

Pada prinsipnya mogok kerja merupakan bagian dari hak dasar yang dimiliki oleh pekerja dan/ atau serikat pekerja sepanjang dilakukan dalam batasan-batasan yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Hak untuk melakukan mogok kerja harus didasarkan pada gagalnya perundingan, dimana telah dibatasi yang dimaksud dengan gagalnya

[73] Soegiri DS dan Edi Cahyono, *Gerakan Serikat Buruh Jaman Kolonial Hindia Belanda Hingga Orde Baru*, Jakarta, t.t., hlm. 4
[74] Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Penerbit Djambatan, 1987, hlm. 72

perundingan dalam konteks perselisihan hubungan industrial dapat terjadi dalam 2 kondisi yaitu pertama pekerja dan/ atau serikat pekerja telah mengajukan permintaan runding kepada pengusaha secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja namun pengusaha tidak mau melayani atau menolak perundingan tersebut, atau kedua perundingan terjadi namun antara pekerja dan pengusaha tidak mencapai kesepakatan atau jalan buntu (*deadlock*).

Selanjutnya mengenai perselisihan hubungan industrial tersebut di atas haruslah dimaknai 4 jenis perselisihan sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini lah yang mendasari praktek mogok kerja di indonesia berdasarkan peraturan perundang-undangan hanya mengakui mogok kerja sebagai bentuk *economical strike*, dan tidak *political strike*.

Mogok kerja adalah hak dasar yang dimiliki oleh setiap pekerja dan/ atau serikat pekerja, namun yang perlu dipahami bahwa jaminan atas hak mogok ini tidak dapat diartikan dan dimaknai sebebas-bebasnya, melainkan terdapat batasan-batasan secara tegas yang telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan. Batasan pertama yaitu dalam pelaksanaannya ajakan untuk melakukan mogok kerja dapat dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja kepada rekan kerja lainnya namun rekan kerja lainnya memiliki hak untuk memilih ikut atau tidak ikut mogok kerja. Batasan kedua yaitu bagi pekerja yang bekerja di perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan jiwa hanya dapat melakukan mogok kerja bagi pekerja yang tidak sedang menjalankan tugas.

b. Persyaratan Mogok Kerja dan Kewajiban Instansi Ketenagakerjaan

Hak mogok kerja lahir hanya berdasarkan gagalnya perundingan yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karena itu gagalnya perundingan menjadi syarat pertama yang harus terpenuhi manakala pekerja dan/ atau serikat pekerja hendak melakukan mogok kerja. Syarat kedua yaitu kewajiban untuk memberitahukan mogok kerja secara tertulis kepada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 hari sebelum mogok kerja dilakukan, dimana pemberitahuan yang dimaksud harus memuat waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja, tempat mogok kerja, alasan dan sebab-sebab mengapa harus

melakukan mogok kerja dan tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja sebagai penanggung jawab mogok kerja atau koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja manakala yang akan melakukan mogok kerja adalah pekerja yang tidak bergabung dengan serikat pekerja. Kedua syarat ini bersifat kumulatif, oleh karena itu harus terpenuhi seluruhnya.

Terhadap pemberitahuan mogok kerja yang telah diberikan, instansi ketenagakerjaan wajib untuk mempertemukan dan merundingkan dengan pekerja dan pengusaha mengenai alasan dilakukannya mogok kerja. Kewajiban ini dilakukan oleh instansi ketenagakerjaan pada sat sebelum dan selama mogok kerja dilakukan. Apabila dalam perundingan yang dimaksud tercapai kesepakatan maka wajib dibuatkannya perjanjian bersama yang ditandatangani oleh pihak pekerja dan penggusaha dengan pegawai pada instansi ketenagakerjaan sebagai saksi. Namun bila tidak tercapai kesepakatan maka permasalahan yang mendasari dilakukannya mogok kerja diselesaikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini dapat dilakukan dengan cara mediasi, konsiliasi, atau arbitrase di Dinas Tenaga Kerja setempat, dan bagi pekerja dan/atau serikat pekerja diberikan hak untuk tetap menerusakan, menghentikan sementara atau menghentikan mogok kerja yang sedang dilakukan.

c. Perlindungan Hukum Mogok Kerja

Pada prinsipnya tidak ada satu pun yang berhak untuk menghalang-halangi pekerja dan/atau serikat pekerja untuk menggunakan hak mogok kerja sepanjang dilakukan secara sah, tertib dan damai. Terlebih apabila mogok kerja telah dilakukan dengan berdasar dan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan peraturan perundang-undangan, maka bagi pekerja dan/ atau serikat pekerja diberikan perlindungan berupa:

1) Perlindungan hukum berupa larangan untuk siapapun melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja dan pengurus serikat pekerja yang melakukan mogok kerja.
2) Perlindungan hukum berupa larangan kepada pengusaha untuk mengganti pekerja yang mogok kerja dengan pekerja lain dari luar perusahaan atau memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja dan pengurus serikat pekerja selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

3) Perlindungan hukum berupa kewajiban bagi pengusaha untuk tetap membayar upah bagi pekerja yang sedang melakukan mogok kerja.

d. Konsekuensi Hukum Mogok Kerja Tidak Sah

Mogok kerja merupakan alat bagi pekerja dan/ atau serikat pekerja untuk memberikan tekanan kepada pengusaha agar bersedia untuk memenuhi tuntutan normatif pekerja, namun dalam penggunaannya harus sangat hati-hati karena layaknya “pedang bermata dua”, mogok kerja ini pun bisa memberikan dampak bagi pekerja/ serikat pekerja jika mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi persayaratan sebagaimana peraturan perundang-undangan mengatur atau yang biasa dikenal dengan istilah mogok kerja tidak sah. Mengenai hal ini harus merujuk pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 232/Men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Dalam Kepmenaker ini telah ditentukan 4 kondisi dimana mogok kerja dapat dikatakan tidak sah yaitu mogok kerja dilakukan bukan akibat gagalnya perundingan, mogok kerja dilakukan tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, mogok kerja dilakukan dengan pemberitahuan kurang dari 7 hari sebelum pelaksanaan mogok kerja, dan/ atau isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kondisi-kondisi tersebut di atas bersifat fakultatif yang berarti suatu mogok kerja dapat dikatakan tidak sah apabila cukup terpenuhi 1 dari 4 kondisi tersebut di atas.

Terhadap dampak dari dilakukannya mogok kerja secara tidak sah yaitu pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang bersangkutan dengan kualifikasi mangkir dan mengundurkan diri, manakala pengusaha telah melakukan pemanggilan sekurang-kurangnya 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari untuk kembali bekerja bagi pekerja yang melakukan mogok kerja tidak sah namun diabaikan oleh pekerja yang bersangkutan. Selain PHK, ancaman gugatan keperdataan dengan dasar perbuatan melawan hukum (PMH) juga menjadi bayang-bayang bagi pekerja dan/ atau serikat pekerja yang telah melakukan mogok kerja tidak sah. Sebagaimana contoh dalam perkara yang telah diputus melalui Putusan Pengadilan Negeri Malang Nomor 24/Pdt.G/2015/PN. Mlg., tertanggal 2 Juli 2015. Walaupun dalam perkara ini Majelis Hakim menyatakan Pengadilan

Negeri Malang tidak berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara *a quo*, namun patut pula dipahami bahwa belum adanya aturan khusus mengenai pengesampingan hak untuk mengajukan tuntutan keperdataan terhadap mogok kerja yang tidak sah menyebabkan gugatan keperdataan ini masih menjadi ancaman bagi pekerja dan/ atau serikat pekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini.

Kronologis

Permasalahan diawali pada tanggal 20 Mei 2014 terjadi Mogok Kerja yang dilakukan oleh Hadi Siswanto, dkk (77 orang) para pekerja PT. Indonesian Tobacco. Terhadap aksi mogok kerja tersebut PT. Indonesian Tobacco memberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Hadi Siswanto, dkk (77 orang) dengan dasar pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indonesian Tobacco Pasal 31 ayat (2) *jo* Pasal 30 ayat (23), dan diberikan sanksi Skorsing untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perselisihan PHK ini diperselisihkan oleh Hadi Siswanto, dkk (77 orang) sebagaimana ketentuan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan pada tanggal 10 Desember 2014 oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, telah diputuskan dalam Register Perkara Nomor : 98 / G / 2014 / PHI.Sby yang amarnya menyatakan Hadi Siswanto, dkk (77 orang) telah melakukan pelanggaran indisipliner dengan melakukan aksi mogok kerja yang tidak sah dan putusan perkara Nomor : 98 / G / 2014 / PHI.Sby ini telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Bertitik tolak dari pertimbangan hukum dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 98 / G / 2014 / PHI.Sby khususnya mengenai mogok kerja tidak sah, PT. Indonesian Tobacco mengajukan gugatan Perbuatan Melawan Hukum terhadap Hadi Siswanto, dkk (77 orang) di Pengadilan Negeri Malang. PT Indonesia Tobacco berpendapat dengan adanya aksi mogok kerja yang tidak sah yang khususnya dilakukan oleh Hadi Siswanto, dkk (77 orang) tersebut mengakibat kerugian dengan tidak berjalan produksi sebagaimana mestinya mulai tanggal 19 Mei 2014 sampai dengan 23 Mei 2014 sehingga total kerugian materiil sejumlah Rp. 1.379.438.600,- (Satu milyar tiga ratus tujuh puluh sembilan juta empat ratus tiga puluh delapan ribu enam ratus rupiah).

Selanjutnya PT Indonesia Tobacco juga berpendapat mengalami kerugian imateriil atas mogok kerja tidak sah karena mengakibat pengiriman barang pesanan pihak konsumen Penggugat tidak dapat dipenuhi sesuai dengan jadwal pengiriman, sehingga berakibat mengurangi rasa kepercayaan konsumen terhadap PT Indonesia Tobacco, yang apabila dihitung dengan nilai uang maka kerugiannya adalah sebesar Rp. 1.000.000.000,- (Satu milyar rupiah)

Pertimbangan Hukum

Dalam pertimbangan hukumnya, setidaknya Majelis Hakim Pengadilan Negeri Malang membagi menjadi 2 (dua) isu hukum mendasar. Isu hukum pertama dalam kesimpulannya Majelis Hakim Pengadilan Negeri Malang berpendapat kewenangan peradilan umum dalam penegakan gugatan atas dasar perbuatan melawan hukum telah didistorsi, yaitu dengan dibentuknya pengadilan khusus yang tetap berada dalam lingkungan peradilan umum, dengan demikian undang-undang telah menentukan batasan mengenai kompetensi absolut dari lingkungan badan peradilan tertentu yang berkaitan dengan gugatan perbuatan melawan hukum. Sedangkan isu hukum kedua Majelis Hakim Pengadilan Negeri Malang berpendapat gugatan perbuatan melawan hukum PT Indonesia Tobacco terhadap Hadi Siswanto, dkk (77 orang) dititikberatkan karena adanya mogok kerja Hadi Siswanto, dkk (77 orang), sedangkan mogokkerja yang dilakukan Hadi Siswanto, dkk (77 orang) adalah karena adanya hubungan kerja atauhubungan pekerjaan, maka mogok kerja tersebut termasuk dalam lingkup perselisihan hubungan industrial, yang menjadi kompetensi dari Pengadilan Hubungan Industrial. Disamping itu, mogok kerja sebagai hak dasar yang dijamin dan diakui dalam perundang-undangan, pelaksanaannya tidak dapat dibatasi dengan cara apapun juga kecuali ditentukan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, demikian juga akibat-akibat dari mogok kerja itu sendiri tidak dapat dibebankan kepada pemilik hak, yaitu para pekerja/ buruh atas dasar perbuatan melawan hukum, yang penegakan atas dasar dalil perbuatan melawan hukumnya-pun telah dibatasi hanya dapat diajukan ke pengadilan khusus, yaitu pengadilan hubungan industrial. Terlebih dari itu mogok kerja yang dilakukan oleh Hadi Siswanto, dkk (77 orang) dan yang sudah dinyatakan tidak sah oleh

pengadilan hubungan industrial Surabaya sudah menuai akibat bagi Hadi Siswanto, dkk (77 orang), yaitu dengan diputuskannya hubungan kerja Hadi Siswanto, dkk (77 orang) dengan PT Indonesia Tobacco.

Amar Putusan

1) Menyatakan Pengadilan Negeri Malang tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo*;
2) Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvanlijk Verklaraad*/ NO)

Terhadap aturan mengenai mogok kerja pada awalnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai ancaman sanksi pidana bagi pekerja dan/ atau pengurus serikat pekerja yang melakukan mogok kerja tidak sah (Pasal 137) dan mengajak rekan pekerja lain untuk mogok kerja dengan cara melanggar hukum saat mogok kerja sedang belangsung [Pasal 138 ayat (1)]. Dapat dilihat pada Pasal 186 tindakan-tindakan sebagaimana disebutkan di atas awalnya dikualifikasikan sebagai tindak pidana pelanggaran dengan ancaman penjara paling singkat 1 bulan sampai paling lama 4 bulan dan/ atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 dan paling banyak Rp. 400.000.000,00. Namun terhadap pasal ancaman pidana mogok kerja ini telah dibatalkan dan dinyatakn tidak memiliki kekuatan hukum mengikat oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia melalui Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004. Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Hakim Konstitusi menyatakan sanksi atas pelanggaran terhadap Pasal 137 dan 138 sebagaimana termuat di dalam Pasal 186 tidak proporsional dan berlebihan proporsional karena mereduksi hak mogok yang merupakan hak dasar buruh yang dijamin oleh UUD 1945 dalam rangka kebebasan menyatakan sikap [Pasal 28E ayat (2) dan ayat (3)] dan hak untuk mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [Pasal 28D ayat (2)].

Tabel 5. Inkonstitusional Frase “Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)” pada Pasal 186 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 186 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	**Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004**
Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), *Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1)*, dikenakan sanksi pidana penjara paling	• Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat *“…. Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)…*” bertentangan dengan

singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).	Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; • Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat *"…. Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)…*" tidak memiliki kekuatan hukum mengikat

2. Penutupan Perusahaan (Lock Out)

Sebagaimana pekerja dan/ atau serikat pekerja memiliki mogok kerja sebagai hak dasar yang bertujuan untuk menekan pengusaha, maka sebaliknya pengusaha memiliki hak *lock out* sebagai hak dasar. Endah Pujiastuti dalam bukunya mendefinisikan *lock out* merupakan hak dasar yang dimiliki oleh pengusaha untuk menutup perusahaannya sementara waktu dan menolak pekerja baik seluruh maupun sebagain melakukan pekerjaan seperti biasa yang diakibatkan gagalnya perundingan.[75]

Sebagaimana mogok kerja, syarat materiil dari *lock out* adalah gagalnya perundingan antara pengusaha dengan pekerja. Menjadi hal yang perlu dicermati adalah sampai dengan saat ini tidak ada peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur mengenai *lock out*, termasuk pula didalamnya definisi dari gagal runding dalam *lock out*.

a. Batasan-batasan *lock out*

Lock out sebagai hak dasar yang dimiliki oleh Pengusaha tidak dapat dimaknai dan digunakan secara semena-mena, karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenakerjaan telah memberikan batasan-batasan dalam makna larangan bagi pengusaha dalam melakukan *lock out.* Terdapat 3 batasan-batasan, yaitu:

1) Pengusaha dilarang melakukan *lock out* sebagai bentuk tindakan balasan atas mogok kerja sah yang dilakukan pekerja dan/atau serikat pekerja yang sedang melakukan tuntutan normatif;
2) Pengusaha dilarang melakukan *lock out* yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Yang dimaksud ketentuan hukum yaitu syarat materiil dan formil *lock out* dapat dilakukan secara sah;
3) Pengusaha dilarang melakukan *lock out* manakala kegiatan usahanya merupakan pelayanan kepentingan umum dan/ atau jenis kegiatan yang

[75] Endah Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang, Semarang University Pers, 2008, hlm. 69.

membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.

Terhadap batasan angka 1 dan 2 tersebut di atas akan melahirkan konsekuensi hukum yaitu *lock out* yang dilakukan oleh pengusaha yang bersangkutan akan dinyatakan sebagai *lock out* yang tidak sah dan lahirnya kewajiban bagi pengusaha yang bersangkutan untuk membayar upah seluruh pekerja yang tidak dapat bekerja seperti semula selama *lock out* terjadi.

b. Persyaratan *lock out* dan Kewajiban Instansi Ketenagakerjaan

Lock out kerja lahir hanya berdasarkan gagalnya perundingan yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karena itu gagalnya perundingan menjadi syarat pertama yang harus terpenuhi manakala pengusaha akan melakukan *lock out*. Syarat kedua yaitu kewajiban untuk memberitahukan *lock out* secara tertulis kepada pekerja atau serikat pekerja dan instansi ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 hari sebelum *lock out* dilakukan, dimana pemberitahuan yang dimaksud harus memuat waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja, tempat mogok kerja, alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan *lock out* dan tanda tangan pengusaha dan/ atau pimpinan perusahaan.

Terhadap pemberitahuan *lock out* yang telah diberikan, instansi ketenagakerjaan wajib untuk mempertemukan dan merundingkan dengan pekerja dan pengusaha mengenai alasan dilakukannya *lock out*. Kewajiban ini dilakukan oleh instansi ketenagakerjaan pada saat sebelum dan selama *lock out* dilakukan. Apabila dalam perundingan yang dimaksud tercapai kesepakatan maka wajib dibuatkannya perjanjian bersama yang ditandatangani oleh pihak pekerja dan penggusaha dengan pegawai pada instansi ketenagakerjaan sebagai saksi. Namun bila tidak tercapai kesepakatan maka permasalahan yang mendasari dilakukannya *lock out* diselesaikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini dapat dilakukan dengan cara mediasi, konsiliasi, atau arbitrase di Dinas Tenaga Kerja setempat, dan bagi pengusaha diberikan hak untuk tetap menerusakan, menghentikan sementara atau menghentikan *lock out* yang sedang dilakukan.

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian bagi pengusaha untuk dapat melakukan *lock out* dengan tanpa pemberitahuan kepada pekerja atau serikat pekerja dan instansi ketenagakerjaan setempat manakala sebelum *lock out* dilakukan terdapat mogok kerja tidak sah yang dilakukan oleh pekerja dan/ atau serikat pekerja, atau secara nyata pekerja atau serikat pekerja melanggar ketentuan normatif baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai contoh nyata perselisihan hubungan industrial yang terkait dengan *lock out* dapat dilihat pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Sby. , tertanggal 28 Oktober 2019.

Kronologis

Para pihak dalam perkara ini adalah 39 pekerja sebagai Para Penggugat dan PT Peroni Karya Sentral sebagai Tergugat. Para Penggugat pada pokok gugatannya menyatakan Para Penggugat adalah pekerja tetap Tergugat. Pada tanggal 11 Desember 2018 melalui surat Nomor 03/HRD/XII/2018 Tergugat menyampaikan pemberitahuan *Lock Out* sebagian perusahaan terhitung sejak tanggal 19 Desember 2018, dengan alasan telah terjadinya kegagalan perundingan atas tuntutan beberapa orang pekerja mengenai status pekerja, penolakan mutasi/demosi, penolakan surat skorsing menuju PHK dan penolakan pemberian surat peringatan tertulis ke 3. *Lock Out* yang telah dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah tidak sah, karena tidak memenuhi ketentuan Pasal 148 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu tidak diberitahukan minimal 7 (tujuh) hari sebelumnya, tidak disebutkan kapan berakirnya, dan tidak tidak disebutkan siapa saja pekerja yang terkena *Lock Out*. Selain hal tersebut, setelah dilakukan *Lock Out*, ternyata proses produksi pada semua bagian tidak ada yang terhenti, produksi tetap berjalan normal, karena Tergugat merekrut pekerja baru untuk menggantikan para pekerja yang terkena dampak *Lock Out* dari PT Bina Utama Sakti selaku pihak penerima pemborongan pekerjaan. Dengan demikian, maka *Lock Out* yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 11 Desember 2018

adalah batal demi hukum. Bahwa, oleh karena Lock Out yang dilakukan oleh Tergugat tidak memenuhi ketentuan Pasal 148 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka *Lock Out* tersebut haruslah dinyatakan tidak sah, dan selanjutnya Tergugat harus mempekerjakan kembali Para Penggugat dan membayar upah kepada Para Penggugat selama Para Pekerja tidak tidak dipekerjakan oleh Tergugat terhitung sejak tanggal 19 Desember 2018 sampai dengan tanggal 4 Maret 2019, total berjumlah Rp375.602.604,00; *Lock Out* yang dilakukan oleh Tergugat tersebut juga berdampak pada terputusnya kepesertaan BPJS Para Penggugat, sehingga salah satu Penggugat bernama Purwanto Mardi Utomo mengeluarkan biaya sendiri untuk keperluan berobat keluarganya (anak) berjumlah Rp3.714.076,00, karenanya Para Penggugat juga menuntut kepada Tergugat untuk mengaktifkan kembali kepesertaan BPJS Para Penggugat dan mengganti biaya pengobatan yang telah dikeluarkan oleh Penggugat bernama Purwanto Mardi Utomo. Atas perselisihan tersebut, antara Para Penggugat dengan Tergugat telah melakukan serangkaian musyawaraah, mulai dari penyelesaian secara bipartit hingga Mediasi pada Disnaker Kabupaten Mojokerto, namun tidak tercapai kesepakatan, karenanya Para Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya.

Di sisi lain Tergugat membatah dalam Jawabannya yang pada pokoknya menyatakan awal mula terjadinya perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah berawal dari adanya tuntutan beberapa orang pekerja termasuk didalamnya Para Penggugat mengenai status beberpa orang pekerja kontrak untuk diangkat menjadi pekerja tetap, penolakan beberapa orang pekerja yang diberikan sanksi mutasi/demosi, penolakan beberapa orang pekerja yang terkena sanksi skorsing menuju PHK dan penolakan beberapa orang pekerja yang mendapatkan sanksi surat peringatan tertulis ke 3. Atas perbedaan pendapat tersebut diatas, antara Tergugat dengan Para Penggugat yang diwakili oleh PUK SPL FSPMI PT Peroni Karya Sentra melakukan perundingan secara bipartit. Bahwa dalam penyelesaian secara bipartit tersebut, permasalahan mengenai pekerja kontrak telah selesai karena telah berakhir masa kontraknya, kemudian masalah yang terkait dengan

beberapa orang pekerja yang diberikan sanksi mutasi/demosi, sanksi skorsing menuju PHK dan sanksi surat peringatan tertulis ke 3 tidak mencapai titik temu atau menemukan jalan buntu. Tergugat sangat merasa tertekan dengan cara-cara penyelesaian masalah yang dilakukan oleh PUK SPL FSPMI PT Peroni Karya Sentra, karena setiap perundingan bipartit selalu menekan "apabila tuntutan tidak dikabulkan akan melakukan mogok kerja". Berdasarkan ketentuan Pasal 146 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terhadap gagalnya perundingan atas tuntutan pekerja yang tidak bersifat normatif, pengusaha memiliki hak dasar untuk melakukan "penutupan perusahaan (*lock out*) untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan. Oleh karena tuntutan yang diajukan oleh Para Penggugat bukan hal yang bersifat normatif, dan telah dilakukan perundingan bipartit tetapi tidak tercapai kesepakatan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 146 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tergugat memutuskan untuk melakukan *Lock Out* terhadap sebagian operasional perusahaan melalui surat Nomor 03/HRD/XII/2018 tertanggal 11 Desember 2018, kemudian disusulkan surat berikutnya mengenai jangka waktu *Lock Out* dengan Surat Nomor 16/HRD/PKS/III/2019 tertanggal 14 Februari 2019 yang merupakan satu kesatuan dari surat yang pertama, *Lock Out* efektif terhitung sejak tanggal 19 Desember 2018 sampai dengan tanggal 18 Desember 2023, sehingga Tergugat tidak mempekerjakan 40 (empat puluh) orang pekerja termasuk didalamnya Para Penggugat. *Lock Out* yang telah dilakukan oleh Tergugat adalah sah menurut hukum, karena telah memenuhi ketentuan Pasal 146 jo Pasal 148 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu dilakukan karena telah terjadinya kegagalan perundingan bipartit atas tuntutan pekerja yang tidak bersifat normatif, pemberitahuan *Lock Out* dibuat secara tertulis dikirimkan dan diterima oleh PUK SPL FSPMI PT Peroni Karya Sentra dan Disnaker Kabupaten Mojokerto 7 (tujuh) hari sebelum dimulainya *Lock Out* dan juga disebutkan jangka waktu berakhirnya *Lock Out.*

Pertimbangan Hukum

1) Apakah *Lock Out* sebagian operasional perusahaan yang dilakukan

oleh Tergugat telah memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku atau tidak?

Mengenai permasalahan *Lock Out*, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Para Penggugat tidak berhasil membuktikan dalil gugatanya, dan sebaliknya Tergugat telah berhasil membuktikan dalil sangkalanya, yaitu *Lock Out* yang dilakukan oleh Tergugat telah memenuhi ketentuan Pasal 146 dan Pasal 148 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karena tindakan *Lock Out* yang merupakan hak dasar pengusaha dilakukan setelah terjadinya kegagalan perundingan dengan pihak pekerja yang bukan merupakan hak normatif, surat pemberitahuan *Lock Out* dibuat secara tertulis diberikan dan diterima oleh PUK SPL F SPMI PT Peroni Karya Sentra selaku organisasi serikat pekerja yang merupakan wadah organisasi Para Penggugat dan Disnaker Kabupaten Mojokerto selaku instansi yang mebidangi masalah ketenagakerjaan wilayah setempat telah memenuhi tenggat waktu 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan, yaitu surat pemberitahuan dikirimkan pada tanggal 11 Desember 2018 dan *Lock Out* dilaksanakaan mulai tanggal 19 desember 2018, disebutkan dengan jelas para pekerja yang terkena *Lock Out*, yaitu terhadap 40 (empat puluh) orang pekerja termasuk didalamnya Para Penggugat, dan juga disebutkan dengan jelas mengenai jangka waktu *Lock Out*, yaitu terhitung sejak tanggal 19 Desember 2018 sampai dengan tanggal 18 Desember 2023. Oleh karenanya *Lock Out* yang dilakukan oleh Tergugat dengan Surat Nomor 03/HRD/XII/2018 tertanggal 11 Desember 2018 dan Surat Nomor 16/HRD/PKS/III/2019 tertanggal 14 Februari 2019 adalah sah menurut hukum.

2) Apakah atas *Lock Out* yang dilakukan oleh Tergugat, Para Penggugat berhak mendapatkan upah dan masih berhak menjadi kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan atau tidak?

Terhadap Lock Out pada suatu perusahaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas mengenai upah selama berlangsungnya *Lock Out*,

karenanya sesuai dengan Azas *No Work No Pay* sebagaimana ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ketentuan tersebut disebutkan bahwa “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa selama berlangsungnya *Lock Out*, Tergugat tidak berkewajiban membayar upah kepada Para Penggugat, karena Para Penggugat tidak melakukan pekerjaan. Mengenai perihal kepesertaan BPJS, fakta persidangan menyatakan Para Penggugat dengan Tergugat masih dalam hubungan kerja dan tidak ada pemutusan hubungan kerja, maka berdasarkan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a *jo* Pasal 14, Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan, cukup beralasan bagi Majelis hakim untuk menyatakan bahwa selama berlangsungnya *Lock Out*, Tergugat tetap berkewajiban mengaktifkan kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan Para Penggugat yang merupakan kewajiban Tergugat, dan demikian pula mengenai biaya pengobatan yang telah dikeluarkan oleh Penggugat bernama Purwanto Mardi Utomo sebesar Rp3.714.076,00 (tiga juta tujuh ratus empat belas ribu tujuh puluh enam rupiah) adalah merupakan kewajiban Tergugat untuk menggantinya

Amar Putusan

1) Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2) Menyatakan *Lock Out* yang dilakukan oleh Tergugat dengan Surat Nomor 03/HRD/XII/2018 tertanggal 11 Desember 2018 dan Surat Nomor 16/HRD/PKS/III/2019 tertanggal 14 Februari 2019 adalah sah menurut hukum;
3) Menyatakan selama berlangsungnya *Lock Out*, Tergugat tidak berkewajiban membayar upah kepada Para Penggugat;
4) Menghukum Tergugat untuk mengaktifkan kembali kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan Para Penggugat;
5) Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus biaya pengobatan yang telah dikeluarkan oleh Penggugat bernama Purwanto Mardi Utomo sebesar *Rp3.714.076,00* (tiga juta tujuh ratus empat belas ribu

tujuh puluh enam rupiah);

6) Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7) Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp861.000,00 (delapan ratus enam puluh satu ribu rupiah).

C. Latihan Soal

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan mogok kerja sebagai bentuk dari impelentasi hak pekerja yaitu hak di bidang ekonomi sosial yang dimiliki oleh pekerja dan hak di bidang politik yang dimiliki oleh pekerja?
2. Jelaskan perbedaan antara mogok kerja sebagai *economical strike* dan *political strike*?
3. Sebutkan dan jelaskan syarat materiil dan formil mogok kerja dapat dilakukan secara sah?
4. Jelaskan apa yang dimaksud dengan mogok solidaritas atau mogok simpati *(secondary strike)*?
5. Sebutkan dan jelaskan konsekuensi hukum dari mogok kerja yang tidak sah dalam sudut pandang hukum perdata dan hukum pidana ?
6. Jelaskan apa yang dimaksud dengan *lock out* dalam teori maupun definsi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
7. Sebutkan dan jelaskan syarat materiil dan formil *lock out* dapat dilakukan secara sah?
8. Jelaskan alasan-alasan yang dilarang oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada perusahaan untuk melakukan *lock out*?
9. Jelaskan 2 kondisi dimana perusahaan dalam melakukan lock out tidak diwajibkan untuk melakukan pemberitahuan terlebih dahulu?
10. Jelaskan kaitan antara konskuensi hukum gagal runding dikaitkan dengan hak mogok kerja dan *lock out* dengan mekanisme tripartit dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

D. Referensi

Buku

Endah Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang, Semarang University Pers, 2008

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Penerbit Djambatan, 1987.

Soegiri DS dan Edi Cahyono, *Gerakan Serikat Buruh Jaman Kolonial Hindia Belanda Hingga Orde Baru*, Jakarta, t.t..

Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta, Bina Sumber Daya Manusia, 1995.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, LN Nomor 39 Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, LN Nomor 6 Tahun 2004

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 232/Men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004.

Putusan Pengadilan Negeri Malang Nomor 24/Pdt.G/2015/PN. Mlg., tertanggal 2 Juli 2015

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Sby., tertanggal 28 Oktober 2019

PERTEMUAN 9
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari materi pada pertemuan ke-9 mahasiswa mampu menjelaskan prinsip-prinsip, larangan, kompensasi, dan hak pekerja menuju PHK yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Uraian Materi

Perlu dipahami betul bahwa dengan diputusnya hubungan kerja seorang pekerja merupakan kondisi terburuk yang dapat dialami oleh seorang pekerja, karena dengan putusnya hubungan kerja tidak hanya mempengaruhi kemampuan ekonomi pekerja dan keluarganya, namun juga mempengaruhi segi-segi fundamental dari kehidupan pekerja beserta dengan keluarganya. Berdasarkan hal ini dan mengingat posisi tawar pekerja lebih rendah jika dihadapkan pada pengusaha, maka peran penting Negara atau pemerintah dalam hal ini wajib membuat aturan ketenagakerjaan yang secara filosofis melindungi pekerja dan menjauhi sedemikian rupa praktek pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana yang pula telah diamanatkan oleh Pancasila sebagai landasan filosofi bernegara Indonesia dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai dasar konstitusi Indonesia. Untuk memahami pengertian dari pemutusan hubungan kerja dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah membatasi sedemikan rupa yaitu sebuah peristiwa berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang didasarkan pada alasan tertentu yang melahirkan konsekuensi hukum berakhirnya pula hak dan kewajiban masing-masing pihak pekerja dan pengusaha.

1. Prinsip-Prinsip Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Prinsip-prinsip dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah mengatur setidaknya 3 prinsip, yaitu:

a. Pekerja, Pengusaha Dan Pemerintah Harus Mengupayakan Dengan Segala Cara Menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Prinsip ini mengamanatkan kepada para pemangku kepentingan (stake holder) dalam dunia ketenagakerjaan untuk senantiasa professional dan

patuh kepada hukum positif di Indonesia. Pekerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dituntut untuk mengedepankan profesionalitasnya dalam bekerja dan menghindari sedemikian rupa tindakan-tindakan yang berpotensi terjadinya pemutusan hubungan kerja. Di sisi lain, Pengusaha dituntut berlaku adil dan proporsional kepada pekerja dalam menjalankan kegiatan usahanya dengan tujuan tidak melulu mencari keuntungan (profit) namun juga diwajibkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Sementara Pemerintah sebagai pihak yang memiliki otoritas membuat aturan ketenagakerjaan yang berhaluan politik hukum ketenagakerjaan yang mengedepankan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja, serta memberikan rasa aman dan ketenangan berusaha.

b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Merupakan Upaya Terakhir Dalam Perselisihan Hubungan Industrial.

Merupakan sebuah fakta bahwa dari keempat jenis perselisihan hubungan industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi jenis perselisihan yang paling banyak terjadi. Saat ini mekanisme dan tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur secara spesifik dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Aturan ini mengamanatkan kehendak pemutusan hubungan kerja (PHK) harus melalui 4 tahapan yaitu bipartite, tripartite, Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung. Tujuan dari pentahapan ini yaitu diharapkan para pihak yang sedang berselisih bisa saling mendorong menuju perdamaian melalui musyawarah mufakat. Pembahasan mengenai tahapan perselisihan pemutusan hubungan kerja akan dibahas lebih lanjut pada pembahasan Pertemuan berikutnya.

c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Harus Berdasarkan Putusan Pengadilan Yang Berkekuatan Hukum Tetap.

Sebagaimana dalam pembahasan pada pertemuan sebelumnya, pengakhiran hubungan kerja dapat terjadi dalam 3 kondisi. Selain dari pengakhiran hubungan kerja dengan kondisi meninggal dunia dan kesepakatan, maka setiap kehendak pemutusan hubungan kerja harus didasarkan pada putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa adanya putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap akan mengakibatkan batal demi hukumnya peristiwa pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut. Mengenai

hal ini memiliki keterkaitan erat dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang saat ini telah ditafsirkan secara konstitusional keberlakuannya oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 dengan pertimbangan hukum dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) terdapat upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung, maka demi mewujudkan jaminan hukum dan asas kepastian hukum frase "*belum ditetapkan*" dinyatakan inkonstitusional bersyarat dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap. Oleh karena itu Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan haruslah dibaca dan dimaknai sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap.

Tabel 6. Inkonstitusional Bersyarat Frase "*Belum Ditetapkan*" Dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	**Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011**
Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial "*belum ditetapkan*", baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.	• Frasa "*belum ditetapkan*" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap; • Frasa "*belum ditetapkan*" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

2. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur sedemikian rupa mengenai alasan-alasan pelarangan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. beberapa alasan ini didasarkan pada perwujudan hak asasi pekerja seagai manusia yang antara lain kepastian kerja (*job security*), kebebasan berkumpul, kebebasan beragama, dan lain sebagainya. Aturan menjamin untuk pekerja untuk dapat terus memiliki hubungan kerja dengan menegaskan batal demi hukumnya pemutusan hubungan kerja dengan didasarkan pada alasan-alasan yang dilarang oleh

aturan dan kewajiban bagi pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Selanjutnya dapat dijabarkan 10 alasan larangan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu:

a. Halangan Tidak Dapat Bekerja Karena Sakit Berdasarkan Keterangan Dokter Dalam Rentang Waktu Kurang Dari 12 Bulan Secara Terus Menerus.

   Seorang pekerja yang sakit selama kurang dari 12 bulan secara berturut-turut berdasarkan surat keterangan resmi dari dokter tidak dapat diputus hubungan kerja (PHK) oleh Pengusaha. Alasan yang mendasari ketentuan ini karena sakitnya pekerja sebagai manusia tidak dapat dipastikan dan jelas tidak diinginkan oleh pekerja yang bersangkutan. Larangan ini merupakan bentuk perlindungan dan perwujudan hak atas kepastian kerja (*job security*) yang diberikan Negara kepada pekerja. Contoh dari pelarangan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini yaitu pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang secara nyata sakit keras dalam rentang waktu kurang dari 12 bulan berturut-turut.

b. Halangan Tidak Dapat Bekerja Karena Memenuhi Kewajiban Terhadap Negara Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

   Adakalanya seorang pekerja tidak dapat bekerja karena harus memenuhi kewajiban yang diberikan oleh Negara. Hal ini memiliki pengertian yang berbeda-beda berdasarkan penerapan di masing-masing Negara. Hal yang paling lazim kita tahu bahwa banyak Negara mewajibkan warga negaranya untuk mengikuti wajib militer. Dalam kontektual Indonesia, sebuah panggilan dari pihak kepolisian baik sebagai saksi atau terlapor sampai dengan panggilan untuk menghadiri persidangan dari Pengadilan dikategorikan sebagai kewajiban yang diperintahkan oleh Negara kepada seorang pekerja, maka pekerja yang bersangkutan dilarang untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha.

c. Menjalankan Ibadah Berdasarkan Agama Yang Diyakini Oleh Pekerja

   Larangan pemutusan hubungan kerja dengan alasan menjalankan ibadah yang merupakan perintah agama pekerja merupakan perwujudan hak atas kebebasan memeluk agama dan menjalankan perintahnya. Seperti halnya seorang pekerja Muslim yang menjalankan ibadah haji selama 40 hari secara berturut-turut.

d. Pekerja Menikah

   Seorang pekerja yang akan menikah wajib diberikan izin tidak bekerja

dari pengusaha yang bersangkutan. Oleh karena itu, pengusaha dilarang melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja kepada setia pekerja yang akan menikah.

e. Halangan Tidak Dapat Bekerja Bagi Pekerja Perempuan Karena Hamil, Melahirkan, Gugur Kandungan Atau Menyusui Bayinya

Keberlakuan larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini khusus kepada pekerja perempuan. Sejatinya setiap seorang pekerja perempuan melekat hak maternitas. Oleh karena itu pengusaha dilarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada setiap pekerja perempuan dalam kondisi yang diantaranya berada dalam kondisi hamil, melahirkan, gugur kandungan, menyusui bayi, dan lain sebagainya

f. Adanya Pertalian Darah Atau Ikatan Perkawinan Dengan Pekerja Lain Di Dalam Satu Perusahaan Yang Sama

Perlu dipahami bahwa ketentuan mengenai larangan pemutusan hubungan kerja ini telah diuji dan dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi. Awalnya ketentuan ini memilii frase pengecualian yaitu *"…kecuali yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama"*. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tertanggal 7 Desember 2017 frase pengecualian tersebut telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 sebagai Konstitusi Negara Republik Indonesia dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Konstitusi menyatakan pembatasan yang bersifat pengecualian tersebut tidak memenuhi syarat penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain karena tidak ada hak atau kebebasan orang lain yang terganggu oleh adanya pertalian darahdan/ atau ikatan perkawinan yang dimaksud, dan alasan asas Pacta Sunt Servanda dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tidak relevan diimplementasikan diakibatkan ketidaksetaraan posisi pekerja dengan pengusaha saat perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dibuat. Oleh karenanya, ketentuan ini bersifat mutlak walaupun ada kesepakatan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Tabel 7. Inkonstitusional Frasa *"…kecuali yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama"* Dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	**Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tertanggal 7 Desember 2017**
Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, *"kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahan, atau perjanjian kerja bersama"*;	Menyatakan frasa *"kecuali yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama*" dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat

g. Mendirikan, Menjadi Anggota Dan/Atau Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Melakukan Kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Diluar Atau Di Dalam Jam Kerja Berdasarkan Kesepakatan Atau Berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Atau Perjanjian Kerja

   Larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini merupakan perwujudan dari kepastian hak atas kebebasan dan berkumpul yang dimiliki dan melekat pada setiap pekerja dalam hal berorganisasi serikat pekerja/serikat buruh. Bagi pengusaha yang tetap melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan ini dikualifikasikan tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat 1 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- dan paling banyak Rp. 500.000.000,- berdasarkan ketentuan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

h. Pekerja Mengadukan Pengusaha Kepada Yang Berwajib Mengenai Perbuatan Tindak Pidana Kejahatan Yang Dilakukan Oleh Pengusaha

   Bagi setiap pengusaha yang dilaporkan kepada pihak yang berwajib oleh pekerjanya atas dugaan tindak pidana dilarang secara tegas untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja. Kewajiban untuk melaporkan atas terjadinya dugaan tindak pidana dapat dilihat pada ketentuan Pasal 165 KUHP. Dengan ketentuan pasal ini maka diwajibkan bagi setiap orang termasuk pekerja untuk melaporkan ke pihak yang berwajib atas dugaan terjadinya sebiuah tindak pidana, termasuk pengusaha itu sendiri sebagai

terlapor.

i. Perbedaan Paham, Agama, Aliran Politik, Suku, Warna Kulit, Golongan, Jenis Kelamin, Kondisi Fisik Atau Status Perkawinan

Larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini didasarkan pada salah satu prinsip utama dalam hubungan industrial yaitu anti diskriminasi. Setiap pengusaha dilarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada setiap pekerjanya yang memiliki perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.

j. Halangan Tidak Dapat Bekerja Karena Cacat Tetap, Sakit Akibat Kecelakaan Kerja Atau Sakit Karena Hubungan Kerja Berdasarkan Surat Keterangan Dokter Dengan Jangka Waktu Penyembuhannya Belum Dapat Dipastikan

Sering kita dapati seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja sehingga mengakibatkan pekerja tersebut tidak dapat bekerja dalam kurun waktu tertentu. Dalam hal ini pengusaha dilarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja yang bersangkutan. Kepastian kerja bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dipastikan dapat diberlakukan dengan adanya ketentuan ini sehingga dapat terwujud asas kepastian kerja.

3. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Terhadap sebuah peristiwa hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) akan melahirkan konsekuensi hukum kewajiban bagi pengusaha untuk membayar kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada pekerja. Pada sub bab pembahasan ini akan dibahas ketentuan kompensasi pengakhiran hubungan kerja yang sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai bagian dari Hukum Ketenagakerjaan Heteronom, dan bukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagai Hukum Ketenagakerjaan Otonom yang dapat mengatur lebih baik. Pasal 156 ayat (1) telah mengatur secara tegas komponen dari kompensasi pengakhiran hubungan kerja terdiri dari 3 hal yaitu pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Selanjutnya yang perlu dipahami dalam menghitung pesangon dan uang penghargaan masa kerja adalah upah seorang pekerja menjadi dasar perhitungan kedua komponen tersebut di atas. Upah seorang pekerja dapat terdiri dari upah pokok atau upah pokok ditambah

tunjangan tetap. Perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 8. Perhitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Uang Penggantian Hak

Masa Kerja	Uang Pesangon	Uang Pengahargaan Masa Kerja	Uang Penggantian Hak
< 1 tahun	1 bulan upah		15% X 1 bulan upah
1 sampai < 2 tahun	2 bulan upah	0 bulan upah	15% X 2 bulan upah
2 sampai < 3 tahun	3 bulan upah		15% X 3 bulan upah
3 sampai < 4 tahun	4 bulan upah		15% X 6 bulan upah
4 sampai < 5 tahun	5 bulan upah	2 bulan upah	15% X 7 bulan upah
5 sampai < 6 tahun	6 bulan upah		15% X 8 bulan upah
6 sampai < 7 tahun	7 bulan upah		15% X 10 bulan upah
7 sampai < 8 tahun	8 bulan upah	3 bulan upah	15% X 11 bulan upah
8 sampai < 9 tahun	9 bulan upah		15% X 12 bulan upah
9 sampai < 12 tahun		4 bulan upah	15% X 13 bulan upah
12 sampai < 15 tahun		5 bulan upah	15% X 14 bulan upah
15 sampai < 18 tahun		6 bulan upah	15% X 15 bulan upah
18 sampai < 21 tahun		7 bulan upah	15% X 16 bulan upah
21 sampai < 24 tahun		8 bulan upah	15% X 17 bulan upah
> 24 tahun		10 bulan upah	15% X 19 bulan upah

Seorang pekerja yang diputus hubungan kerja dengan pengusaha dan tidak menerima atau tidak dapat diselesaikan secara musyawarah mufakat dengan sebuah kesepakatan maka dapat mengajukan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan merujuk pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketidaksepakatan tehadap kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) juga termasuk dalam definisi dan penerapan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Terdapat 2 kondisi batasan waktu seorang pekerja dapat daluwarsa menuntut kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pengusaha berdasarkan alasan pengakhiran hubungan kerja, yaitu:

a. Tahanan Pihak Berwajib Dan Mengundurkan Diri Sebagai Alasan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Bagi pekerja yang diputus hubungan kerja dengan alasan tahanan pihak berwajib dan mengundurkan diri, maka berdasarkan ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan batasan waktu 1 tahun sejak tanggal pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha. Rentang waktu 1 tahun dianggap waktu yang cukup layak bagi pekerja untuk menuntut kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK).

b. Alasan Lain Selain Alasan Tahanan Pihak Berwajib Dan Mengundurkan Diri Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Apabila seorang pekerja diputus hubungan kerja oleh pengusaha diluar dari alasan tahanan pihak berwajib dan mengundurkan diri, maka merujuk pada ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perlu dipahami ketentuan pasal tersebut awalnya membatasi daluwarsa 2 tahun sejak timbulnya hak, namun keberlakuan pasal ini telah dibatalkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tertanggal 19 September 2013. Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Konstitusi menyatatakan upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak yang timbul karena pekerja telah melakukan pekerjaan sebagai bentuk *prestatie*, dan selama pekerja tidak menyatakan untuk melepas haknya, maka upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu. Namun Mahkamah Agung melalui Surat Edaran Nomor 04 Tahun 2014 Tentang Pemberlakuan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2013 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan menyatakan hal sebaliknya yang secara substansi menegasikan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tertanggal 19 September 2013. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 9. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tertanggal 19 September 2013 Versus Surat Edaran Nomor 04 Tahun 2014 Tentang Pemberlakuan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2013 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tertanggal 19 September 2013	**Surat Edaran Nomor 04 Tahun 2014 Tentang Pemberlakuan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan**
• Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Republik Indonesia Tahun 1945; • Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;	Angka 5 halaman 4 Rumusan Pasal 96 UU 13 Tahun 2003 yang 2013 telah di judicial review berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September bukan menerbitkan norma baru. Oleh karenanya dalam memutus kedaluwarsa tidak mengurangi kebebasan hakim untuk mempertimbangkan rasa keadilan berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juncto Pasal 5 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

4. Hak Pekerja Selama Menuju Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

a. Tetap bekerja dan menerima upah

Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan walaupun sedang dalam proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), baik pekerja maupun pengusaha tetap melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing sampai dengan adanya putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Hal ini menjadi prinsip utama yang harus dipahami baik oleh pekerja maupun pengusaha. Selanjutnya undang-undang mengatur lebih lanjut mengenai 2 hal yang mengecualikan dari prinsip utama ini yang akan dibahas pada sub bab pembahasan berikutnya.

b. Tidak bekerja dan menerima upah skorsing

Pengecualian pertama yaitu pengusaha dapat tidak mempekerjakan pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan memberikan surat skorsing. Walaupun pengusaha menggunakan ketentuan pengecualian ini namun Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetap mewajibkan pengusaha untuk tetap membayarkan upah kepada pekerja setiap bulannya sampai dengan adanya putusan yang telah berkekuatan hukum tetap. Masa keberlakuan surat skorsing ini ditetapkan selama 6 bulan berdasarkan Keputusan Menteri

Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-78/MEN/2001 Tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan, atau berdasarkan yang telah ditentukan tersendiri baik dalam surat skorsing, perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP), atau perjanjian kerja bersama (PKB). Ketentuan pengecualian ini mensyaratkan keberlakuannya manakala terbukti adanya surat skorsing yang diberikan pengusaha kepada pekerja atau aturan yang secara spesifik mengatur mengenai skorsing menju pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP), atau perjanjian kerja bersama (PKB).

c. Tidak bekerja dan menerima upah proses

Terdapat prinsip "*No Work No Pay*" dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang bermakna tidak ada upah dibayarkan apabila tidak ada pekerjaan yang dilakukan. Seringkali ditemukan fakta di lapangan seorang pekerja yang dalam proses perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun perlu dipahami bahwa prinsip "*No Work No Pay*" tidak dapat diberlakukan secara serta merta. Terdapat 9 kondisi pengecualian yang terdapat di dalam ayat (2), yaitu:

1) Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
2) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
3) Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
4) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
5) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
6) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri

maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

7) Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
8) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
9) Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Selanjutnya, manakala pekerja sedang menjalankan mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pengusaha atas kehendaknya secara sadar dan sengaja tidak memperbolehkan pekerja yang bersangkutan untuk tetap bekerja kembali seperti biasa, maka berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f *juncto* Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011, pengusaha tetap diwajibkan membayarkan upah kepada pekerja setiap bulannya sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, yang biasa dikenal dengan istilah Upah Proses.[76] Perlu dipahami bahwa undang-undang tidak mengenai istilah Upah Proses, namun oleh praktek hukum ketenagakerjaan diartikan kewajiban bagi pengusaha untuk membayarkan upah setiap bulannya sebagaimana yang biasa diterima kepada pekerja yang sedang menjalankan proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Lamanya pengusaha wajib membayarkan upah proses sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap, kembali dinegasikan keberlakuannya oleh Mahkamah Agung melalui Yurisprudensi Nomor 1/Yur/PHI/2018 dan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table di bawah ini.

[76] Yolanda Pracelia dan Andari Yurikosari, *Analisis Putusan Sela Terhadap Permohonan Pembayaran Upah Proses Dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG)*, Jurnal Hukum Adigama, Vol. 2 Nomor 1 Tahun 2019, Universitas Tarumanegara, hlm.11

Tabel 10. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 Versus Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1/Yur/PHI/2018 dan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011	**Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1/Yur/PHI/2018**	**Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan**
• Frasa "*belum ditetapkan*" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap; • Frasa "*belum ditetapkan*" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;	Dengan adanya konsistensi pendapat MA sejak lahirnya SEMA No. 3 Tahun 2015 terkait upah proses selama-lamanya 6 bulan, maka sikap hukum ini telah menjadi Yurisprudensi di Mahkamah Agung.	Halaman 4 huruf f Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah MENGHUKUM PENGUSAHA MEMBAYAR UPA PROSES SELAMA 6 BULAN. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak.

C. Latihan Soal

1. Jelaskan prinsip-prinsip pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Sebutkan dan jelaskan larangan-larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

3. Jelaskan bagaimana ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK)?
4. Sebutkan dan jelaskan 2 macam daluwarsa tuntutan kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

D. Referensi

Online Journal System (OJS)

Holanda Pracelia dan Andari Yurikosari, *Analisis Putusan Sela Terhadap Permohonan Pembayaran Upah Proses Dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG)*, Jurnal Hukum Adigama, Vol. 2 Nomor 1 Tahun 2019, Universitas Tarumanegara

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial LN Nomor 4 Tahun 2005 TLN 4468

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, LN Nomor 39 Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, LN 131 Tahun 2000

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep- 78/MEN/2001 Tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan

Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan

Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 13/PUU-XV/2017 tanggal

7 Desember 2017

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013

PERTEMUAN 10
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (LANJUTAN)

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari materi pada pertemuan ke-10 mahasiswa mampu mendeskripsikan alasan-alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) berupa Kesalahan Berat, Tahanan Pihak Berwajib, Pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Mengundurkan Diri, Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan, Perusahaan Tutup Karena Merugi 2 Tahun Berturut-Turut, *Force Majeure*, Efisiensi, Perusahaan Pailit, Pekerja Meninggal Dunia, Pensiun, Mangkir, Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Sakit Berkepanjangan, Cacat Akibat Kecelakaan Kerja dan Tidak Dapat Bekerja Selama 12 Bulan Lebih, Disharmonis, Perusahaan Pindah Lokasi (Relokasi)

B. Uraian Materi

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Kesalahan Berat

Ketentuan ini terdapat dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang saat ini telah dinyatakan inkonstitusional dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat karena bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004. Untuk diketahui pada awal mulanya pasal ini mengatur mengenai macam tindakan pekerja yang dikualifikasikan pelanggaran berat dan oleh karenanya pekerja yang besangkutan dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja. Macam tindakan kesalahan berat dijabarkan mulai dari huruf a sampai dengan j ini terkait erat pula dengan tindak pidana, yang menurut Majelis Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya menyatakan secara tegas ketentuan Pasal 158 ini telah melanggar prinsip *due process of law* bagi pekerja yang diduga melakukan tindak pidana karena tidak mensyaratkan harus terlebih dahulu ada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Selanjutnya perlu dipahami pada faktanya Mahkamah Agung Republik Indonesia melalui Surat Edaran Nomor 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan telah menegasikan keberadaan dan keberlakuan Putusan

Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004 yang telah menyatakan inkonstitusional dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 11. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004 Versus Surat Edaran Nomor 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan

Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004	**Surat Edaran Nomor 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan**
• Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 • Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 tidak memiliki kekuatan hukum mengikat	Huruf e halaman 3-4 Dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat ex-Pasal 158 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT).

Contoh Kasus:

Andi merupakan pekerja di PT Angin Ribut, yang saat ini sedang dalam proses menuju PHK karena diduga telah melakukan tindakan penggelapan barang milik perusahaan.

a. Pertanyaan: Apakah dengan adanya dugaan tindak pidana penggelapan barang milik perusahaan kepada Andi sebagai pekerja di PT Angin Ribu dapat secara serta merta dilakukan pemutusan hubungan kerja?
b. Jawaban : Andi sebagai pekerja tidak dapat secara serta merta dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha karena dugaan tindak pidana penggelapan barang milik perusahaan ada di dalam Pasal 158 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang keberlakuannya telah dibatalkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004.

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Tahanan Pihak Berwajib

Ketentuan ini terdapat dalam Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang saat ini khusus frase "*bukan atas pengaduan pengusaha*" telah dinyatakan inkonstitusional dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat karena bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004. Pada awal keberlakuan pasal ini diatur bahwa apabila seorang pekerja yang ditahan oleh pihak berwajib karena laporan pihak selain pengusaha (dalam hal ini contohnya laporan yang dilakukan oleh tetangga pekerja) maka pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan bantuan kepada keluarga pekerja tersebut, namun sejak frase "*bukan atas pengaduan pengusaha*" telah dinyatakan inkonstitusional dan tidak memiliki kekuatan hukum maka pemahaman dari Pasal 160 ini adalah apabila seorang pekerja ditahan oleh pihak berwajib baik karena laporan siapapun, maka pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan bantuan kepada keluarga pekerja tersebut selama paling lama 6 bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja tersebut ditahan. Secara rinci bantuan yang dimaksud yaitu sebagaimana table di bawah ini.

Tabel 12. Kewajiban Bantuan Pengusaha Kepada Keluarga Pekerja

Keluarga Pekerja	1 orang	2 orang	3 orang	4 orang
Bantuan	25% X upah	35% X upah	45% X upah	50% X upah

Selanjutnya apabila dalam masa 6 bulan takwin terhitung tersebut di atas dan pekerja yang bersangkutan dinyatakan tidak bersalah, maka menjadi kewajiban pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja tersebut. Namun bila dalam rentang waktu 6 bulan dinyatakan bersalah atau pekerja tersebut telah tidak dapat bekerja diakibatkan masih dalam tahanan lebih dari 6 bulan, maka pengusaha baru dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa harus melalui mekanisme dalam Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan kepada pekerja tersebut diberikan kompensasi pengakhiran hubungan kerja dengan rumusan 1 X uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Contoh Kasus:

Andi merupakan pekerja di PT Angin Ribut dengan masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-, yang saat ini sedang dalam

tahanan kepolisian karena diduga telah melakukan tindakan penganiayaan.

a. Pertanyaan: Apabila Andi telah ditahan lebih dari 6 bulan yang mengakibatkan yang bersangkutan tidak dapat bekerja, apakah pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Andi? Bagaimana perhitungan hak pengakhiran hubungan kerja yang wajib dibayarkan kepada Andi?
b. Jawaban : Andi dapat diputus hubungan kerja oleh pengusaha PT Angin Ribut, dengan kewajiban untuk diberikan hak pengakhiran hubungan kerja sebagai berikut:

Uang Penghargaan Masa Kerja	1 X (2 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 20.000.000,-
Uang Penggantian Hak	15% X Rp. 20.000.000,-	= Rp. 3.000.000,-
Total		= Rp. 23.000.000,-

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini terdapat di dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini mengatur bahwa seorang pekerja yang melanggar aturan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan syarat harus diberikannya terlebih dahulu surat peringatan. Tujuan dari dipersyaratkannya surat peringatan yaitu Negara mengatur untuk diberikannya pembinaan terlebih dahulu kepada pekerja yang melanggar baik perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB). Keberlakuan dari surat peringatan ini telah diatur oleh undang-undang yaitu selama 6 bulan, dengan alasan waktu 6 bulan dirasa cukup untuk pekerja diberikan pembinaan dan bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kondikte kerja dari pekerja yang bersangkutan. Jika keberlakuan dari surat peringatan telah melampaui masa 6 bulan dan pekerja baru melakukan kesalahan kembali di bulan berikutnya, maka surat peringatan yang diberikan harus dimulai dari surat peringatan baru yang tidak menindaklanjuti perjenjangan dari surat peringatan sebelumnya. Selain itu, undang-undang juga mengatur sifat perjenjangan dari surat peringatan ini, yang biasa dikenal dengan istilah surat peringatan pertama, surat peringatan kedua, dan surat peringatan ketiga. Walalupun dengan adanya perjenjangan terhadap surat peringatan, namun undang-

undang juga memberikan keleluasaan bagi pengusaha dan pekerja untuk menyepakati terkait urutan pemberian jenjang surat peringatan tersebut tergantung dari jenis kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja. Selanjutnya bila pekerja tetap melakukan kesalahan setelah diberikannya surat peringatan secara berjenjang, maka pengusaha baru diperbolehkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dengan kewajiban untuk membayarkan kompensasi pengakhiran hubungan kerja dengan rumusan 1 X uang pesangon, 1 X uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Contoh:

Andi merupakan pekerja di PT Angin Ribut dengan masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-, yang telah diberikan surat peringatan ketiga oleh pengusaha pada tanggal 13 Juni 2020 karena telah melanggar aturan dalam perjanjian kerja bersama (PKB). Selanjutnya pada tanggal 10 Juli 2020 Andi kembali melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja bersama (PKB).

a. Pertanyaan: Dari soal cerita tersebut di atas, jelaskan apakah Andi dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha? Jika dapat, maka berapa kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayarkan pengusaha kepada Andi?
b. Jawaban: andi dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha dengan alasan pelanggaran perjanjian kerja bersama (PKB) yang dilakukan Andi pada tanggal 10 Juli 2020, masih dalam rentang waktu 6 bulan sejak keberlakuan surat peringatan ketiga yang sebelumnya telah diberikan pada tanggal 13 Juni 2020. Atas pemutusan hubungan kerja tersebut, pengusaha wajib membayarkan kompensaasi pemutusan hubungan kerja sebagai berikut.

Uang pesangon	1 X (6 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 60.000.000,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 X (2 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 20.000.000,-
Uang Penggantian Hak	15% X Rp. 80.000.000,-	= Rp. 12.000.000,-
	Total	= Rp. 92.000.000,-

4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Mengundurkan Diri

Mengundurkan diri merupakan alasan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja kepada pengusaha, sebagaimana yang telah diatur dalam

Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pekerja yang mengajukan permohonan pengunduran diri biasanya memiliki hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau yang bisa dikenal dengan istilah pekerja tetap. Bagi pekerja dengan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lazimnya akan berfikir ulang jika ingin mengajukan permohonan pengunduran diri di tengah masa keberlakuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut kepada pengusaha, karena Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur kewajiban bagi pihak yang mengakhiri hubungan kerja untuk membayar gantu rugi sejumlah sisa masa kerja dikalikan upah per bulan kepada pihak lainnya. Pengunduran diri ini dapat dilakukan dengan persyaratan harus didasarkan pada permohonan paling lambat 30 hari sebelum tanggal efektif pengunduran diri, permohonan tersebut harus didasarkan pada sukarela tanpa boleh ada paksaan dari pengusaha, tidak sedang dalam ikatan dinas, dan bagi pekerja yang bersangkutan wajib bekerja seperti biasa sampai dengan disetujuinya permohonan pengunduran diri tersebut. Dengan disetujuinya permohonan pengunduran diri oleh pengusaha, maka sesungguhnya hubungan kerja berakhir atas dasar kesepakatan, dan pengusaha diwajibkan untuk membayar kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada pekerja sejumlah uang penggantian hak, dan bila pekerja tersebut yang pekerjaannya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung maka yang wajib dibayarkan adalah uang penggantian hak dan uang pisah. Mengenai rumusan dan jumlah uang pisah undang-undang memberikan keleluasaan untuk mengatur secara mandiri di perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB).

Contoh:

Andi merupakan pekerja di bagian operator pada PT Angin Ribut dengan masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-, yang telah mengajukan permohonan pengunduran diri dan telah disepakati oleh pengusaha dengan efektif per tanggal 13 Juni 2020. Saat pengajuan pengunduran diri ini, Andi masih memiliki sisa cuti sejumlah 12 hari dan setelah divaluasi dengan nominal sejumlah Rp. 5.000.000,-. Dalam perjanjian kerja bersama (PKB) yang berlaku di PT Angin Ribut juga telah diatur Uang Pisah sebesar 1 bulan gaji pekerja.

a. Pertanyaan: Pada tanggal berapa pengunduran diri Andi berlaku efektif?

Berapa kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib dibayarkan Pengusaha kepada Andi?

b. Jawaban: Pengunduran diri Andi berlaku efektif pada tanggal 13 Juni 2020, dan pengusaha wajib membayarkan kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Andi yang pekerjaannya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung yaitu sejumlah sebagai berikut:

Uang Penggantian Hak	Rp. 5.000.000,-	= Rp. 5.000.000,-
Uang Pisah	Rp. 10.000.000,-	= Rp. 10.000.000,-
Total		= Rp. 15.000.000,-

5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan

Dalam hal perusahaan melakukan hal tersebut di atas, maka Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi rujukan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja. Pasal ini mengatur 2 kondisi yang menentukan rumusan kompensasi pemutusan hubungan kerja. Kondisi pertama yaitu bagi pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja dengan alasan perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan, dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pengusaha diwajibkan membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja dengan rumusan 1 X uang pesangon, 1 X uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Sementara dalam kondisi kedua yaitu pengusaha yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka pengusaha diwajibkan membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja dengan rumusan 2 X uang pesangon, 1 X uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Rumusan ini selaras dengan Surat Edaran Nomor 04 Tahun 2014 Tentang Pemberlakuan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2013 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.

Contoh:

Andi merupakan pekerja di bagian operator pada PT Angin Ribut dengan masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-. PT Angin Ribut memutuskan untuk melakukan penggabungan dengan PT Angin Duduk, dan pula telah memutuskan untuk tidak melanjutkan hubungan kerja dengan Andi.

a. Pertanyaan: Berdasarkan soal cerita tersebut di atas, apakah PT Angin Ribut

dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan Andi? Berapa kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib dibayarkan Pengusaha kepada Andi?

b. Jawaban: Merujuk pada ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka PT Angin Ribut dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Andi. Selanjutnya berdasarkan keputusan PT Angin Ribut yang tidak menghendaki melanjutkan hubungan kerja dengan Andi setelah melakukan penggabungan dengan PT Angin Duduk, maka PT Angin Ribut wajib membayar kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib kepada Andi dengan rumusan tersebut di bawah ini.

Uang pesangon	2 X (6 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 120.000.000,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 X (2 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 20.000.000,-
Uang Penggantian Hak	15% X Rp. 140.000.000,-	= Rp. 21.000.000,-
Total		= Rp. 161.000.000,-

6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Perusahaan Tutup Karena Merugi 2 Tahun Berturut-Turut

Perkembangan dunia usaha dapat menyebabkan sebuah perusahaan kalah saing sehingga harus tutup dikarenakan telah merugi selama 2 tahun berturut.-turut. Dalam kondisi seperti ini Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur pengusaha wajib membayarkan kompensais pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja dengan rumusan 1 X uang pesangon, 1 X uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Pemutusan hubungan kerja (PHK) ini disysaratkan terlebih dahulu harus didasarkan dan dibuktikan dengan audit laporan keuangan selama 2 tahun berturut-turut yang dilakukan oleh akuntan publik.

Contoh:

Andi merupakan pekerja di bagian operator pada PT Angin Ribut dengan masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-. PT Angin Ribut memutuskan tutup pada tahun 2020 karena telah berdasarkan audit oleh akuntan publik laporan keuangan PT Angin Ribut mengalami kerugian berturut-turut pada tahun 2018 dan 2019.

a. Pertanyaan: Berdasarkan soal cerita tersebut di atas, apakah PT Angin Ribut

dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan Andi? Berapa kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib dibayarkan Pengusaha kepada Andi?

b. Jawaban: Andi dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha dengan alasan PT Angin Ribut memutuskan untuk tutup karena merugi 2 tahun berturut-turut. Atas pemutusan hubungan kerja tersebut, pengusaha wajib membayarkan kompensaasi pemutusan hubungan kerja sebagai berikut.

Uang pesangon	1 X (6 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 60.000.000,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 X (2 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 20.000.000,-
Uang Penggantian Hak	15% X Rp. 80.000.000,-	= Rp. 12.000.000,-
Total		**= Rp. 92.000.000,-**

7. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Force Majeure

Force Majeure atau yang biasa dikenal dengan istilah Keadaan Kahar dapat menjadi penyebab putusnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. *Force Majeure* sendiri menurut Abdulkadir Muhammad yaitu sebuah keadaan dimana debitur tidak dapat memenuhi prestasi disebabkan peristiwa yang tidak terduga dan tidak dapat diduga pada saat membuat perikatan.[77] Dalam kondisi seperti ini Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur pengusaha wajib membayarkan kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja dengan rumusan 1 X uang pesangon, 1 X uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun yang harus dipahami yaitu sampai dengan saat ini definisi mengenai *Force Majeure* dalam hukum ketenagakerjaan sebagai bagian dari hukum perdata khusus belumlah ada, yang baru ada baru definisi *Force Majeure* dalam hukum perikatan sebagai bagian dari hukum perdata umum. Setidaknya yang mendasari perbedaan tersebut adalah ketidaksetaraan para pihak dalam hubungan kerja, dan berbeda jika dibandingkan dengan para pihak dalam hubungan hukum perikatan yang dianggap oleh hukum setara. Selain daripada itu, *Force Majeure* dalam hukum ketenagakerjaan memberikan konsekuensi hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) beserta dengan kompensasinya, dimana tidak menjadi konsekuensi hukum atas terjadinya

[77] P.N. H. Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, Jakarta, Kencana, 2017, hlm. 295

Force Majeure dalam hukum perikatan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan pernah digunakan oleh PT Lapindo kepada seluruh pekerjanya karena diakibatkan lokasi tempat kerja secara tiba-tiba dan tidak terduga tertutup lumpur diakibatkan bencana non-alam sehingga para pekerja tidak dapat bekerja dan pengusaha tidak dapat melakukan kegiatan usaha, sehingga secara tepaksa hubungan kerja harus diakhiri. Berkaca dari pengalaman PT Lapindo setidaknya dapat diambil kesimpulan, pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan *Force Majeure* harus disyaratkan pada sebuah keadaan yang tidak terduga dan tidak dapat diduga yang memaksa pengusaha tidak dapat melanjutkan kegiatan usaha secara permanen sehingga menyebabkan hubungan kerja harus diakhiri diluar keinginan pekerja dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai bentuk pengurangan pekerja yang diakibatkan sebuah peristiwa yang tidak terduga dan tidak dapat diduga oleh pengusaha dengan tujuan menyelamatkan keberlangsungan perusahaan untuk tetap dapat menjalankan kegiatan usahanya tidak dapat dikategorikan *Force Majeure* sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, melainkan dikualifikasikan sebagai tindakan efisiensi yang akan dijelaskan pada pembahasan berikutnya.

Contoh:

Andi merupakan pekerja di bagian operator pada PT Angin Ribut dengan masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-. PT Angin Ribut memutuskan secara terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Andi karena lokasi tempat kerja tertutup sepenuhnya oleh bencana longsor.

a. Pertanyaan: Berdasarkan soal cerita tersebut di atas, apakah PT Angin Ribut dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan Andi dengan alasan *Force Majeure*? Berapa kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib dibayarkan Pengusaha kepada Andi?
b. Jawaban: Andi dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha dengan alasan *Force Majeure*. Atas pemutusan hubungan kerja tersebut, pengusaha wajib membayarkan kompensaasi pemutusan hubungan kerja sebagai berikut.

Uang pesangon	1 X (6 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 60.000.000,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 X (2 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 20.000.000,-

Uang Penggantian Hak	15% X Rp. 80.000.000,-	= Rp. 12.000.000,-
Total		= Rp. 92.000.000,-

8. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi

Sebagaimana yang telah disinggung di atas, sebuah perusahaan yang memutuskan mengurangi pekerja guna menyelamatkan keberlangsungan perusahaan dengan tetap melanjutkan kegiatan usaha, berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja dengan syarat harus terpenuhinya terlebih dahulu secara kumulatif tahapan-tahapan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Keja Massal, tanggal 28 Oktober 2004. Surat Edaran ini menyatakan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan upaya terakhir dan mengaharuskan kepada seluruh pengusaha untuk terlebih dahulu melakukan tahapan-tahapan yaitu mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; mengurangi shift; membatasi / menghapuskan kerja lembur; mengurangi jam kerja; mengurangi hari kerja; meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; dan memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Bila pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tidak dapat terhindari, maka pengusaha wajib membayarkan kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja dengan rumusan 2 X uang pesangon, 1 X uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hal yang perlu dicermati yaitu, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 19/PUU-IX/2011, tanggal 20 Juni 2012 telah memberikan penafsiran yang bersifat inkonstitusional bersyarat sepanjang frase "*perusahaan tutup"* jika tidak dimaknai perusahaan tutup permanen atau tidak untuk sementara waktu.

Tabel 13. Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 19/PUU-IX/2011, tanggal 20 Juni 2012

Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 19/PUU-IX/2011, tanggal 20 Juni 2012
Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeur) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).	• Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu” • Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;

Contoh:

Andi merupakan pekerja di bagian operator pada PT Angin Ribut dengan masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-. PT Angin Ribut memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Andi karena produk yang dihasilkan di bagian kerja Andi sudah tidak lagi diproduksi.

a. Pertanyaan: Berdasarkan soal cerita tersebut di atas, apakah PT Angin Ribut dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan Andi? Berapa kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib dibayarkan Pengusaha kepada Andi?
b. Jawaban: Merujuk pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka PT Angin Ribut dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Andi, dengan kewajiban membayar kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib kepada Andi dengan rumusan tersebut di bawah ini.

Uang pesangon	2 X (6 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 120.000.000,-
Uang Penghargaan	1 X (2 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 20.000.000,-

Masa Kerja Uang Penggantian Hak	15% X Rp. 140.000.000,-	= Rp. 21.000.000,-
	Total	= Rp. 161.000.000,-

9. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Perusahaan Pailit

Dalam memahami alasan pemutusan hubungan kerja ini harus pula merujuk pada Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Pailitnya sebuah perusahaan harus didasarkan pada Putusan Pengadilan yang memiliki kompentensi absolut di bidang kepailitan yaitu Pengadilan Niaga. Jika sebuah perusahaan dinyatakan pailit oleh putusan Pengadilan Niaga, maka hubungan kerja antara para pekerja dengan pengusaha demi hukum berakhir, dan pengusaha diwajibkan untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang dimiliki pekerja sebagai bagian dari hutang. Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan hutang yang dimiliki oleh pekerja terdiri dari upah (seperti upah atau kekurangan upah yang belum dibayarkan) dan hak-hak lainnya dimana termasuk di dalamnya kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hutang yang pembayarannya didahulukan dari pada hutang lainnya yang dimiliki oleh pengusaha. Untuk kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam hal ini merujuk pada rumusan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu 1 X uang pesangon, 1 X uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Selanjutnya perlu dipahami Pasal ini telah ditafsirkan inkonstitusional bersayarat oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 tanggal 11 September 2014. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 14. Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 67/PUU-XI/2013 tanggal 11 September 2014

Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 67/PUU-XI/2013 tanggal 11 September 2014
Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.	• Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai *"pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur*

	termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak Negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/ buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan Negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis". • Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai *"pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak Negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/ buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan Negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis."*

Oleh karena itu merujuk tafsir konstitusional ini, maka posisi pekerja sebagai kreditur tebagi menjadi 2 berdasarkan jenis hutangnya. Pertama, pekerja akan menjadi Kreditur Yang Diistimewakan berdasarkan Pasal 60 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang *juncto* Pasal 1149 KUHPerdata berdasarkan jenis hutang upah dan/atau kekurangan upah yang belum dibayarkan, dan pembayarannya wajib didahulukan diatas pembayaran tagihan kreditur separatis, tagihan hak Negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah. Kedua, pekerja akan menjadi Kreditur Preference berdasarkan jenis hutang kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dibayarkan, dan pembayarannya wajib didahulukan diatas pembayaran tagihan Negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis.

Contoh:

Andi merupakan pekerja di bagian operator pada PT Angin Ribut dengan masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-. PT Angin Ribut telah dinyatakan pailit dengan segala akibat hukumnya oleh Pengadilan Niaga. Pada saat pailit dijatuhkan, PT Angin Ribut memiliki hutang kepada Andi berupa 3 bulan upah yang belum dibayarkan.

a. Pertanyaan: Berdasarkan soal cerita tersebut di atas, apakah PT Angin Ribut wajib membayarkan 3 bulan upah yang belum dibayarkan dan kompensasi

pemutusan hubungan kerja (PHK)? Berapa kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib dibayarkan Pengusaha kepada Andi?

b. Jawaban: PT Angin Ribut wajib membayarkan 3 bulan upah yang belum dibayarkan dan kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Andi. Atas pemutusan hubungan kerja tersebut, PT Angin Ribut wajib membayarkan kepada Andi sebagai berikut.

3 bulan upah	3 X Rp. 10.000.000,-	= Rp. 30.000.000,-
Uang pesangon	1 X (6 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 60.000.000,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 X (2 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 20.000.000,-
Uang Penggantian Hak	15% X Rp. 80.000.000,-	= Rp. 12.000.000,-
	Total	= Rp. 122.000.000,-

10. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Pekerja Meninggal Dunia

Sebagaimana yang telah dijelas pada sub bab pembahasan sebelumnya bahwa meninggalnya seorang pekerja menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Merujuk pada ketentuan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan meninggalnya seorang pekerja melahirkan kewajiban bagi pengusaha untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada ahli waris dari pekerja yang bersangkutan dengan rumusan 2 X uang pesangon, 1 X uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Contoh:

Andi merupakan pekerja di bagian operator pada PT Angin Ribut dengan masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-. Andi meninggal akibat sakit yang telah dideritanya cukup lama.

a. Pertanyaan: Berapa kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib dibayarkan Pengusaha kepada Andi?
b. Jawaban: Merujuk pada ketentuan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka PT Angin Ribut wajib membayar kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib kepada Andi dengan rumusan tersebut di bawah ini.

Uang pesangon	2 X (6 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 120.000.000,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 X (2 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 20.000.000,-
Uang Penggantian Hak	15% X Rp. 140.000.000,-	= Rp. 21.000.000,-
	Total	= Rp. 161.000.000,-

11. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Pensiun

Dengan telah mencapai usia pensiun, maka seorang hubungan kerja pekerja berakhir. Perlu dipahami bahwa batas usia pensiun saat ini merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, yang dalam Pasal 15 ayat (2) telah ditentukan usia pensiun yaitu 57 tahun. Mengenai rumusan kompensasi pemutusan hubungan kerja merujuk pada Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal ini mengatur 3 jenis kompensasi pemutusan hubungan kerja dengan alasan usia pensiun. ***Pertama***, apabila dalam pekerja diikutsertakan dalam program pensiun perusahaan tempat pekerja bekerja dengan ketentuan iuran program pensiun tersebut dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja yang bersangkutan tidak berhak mendapatkan kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK). ***Kedua***, apabila program pensiun perusahaan tempat pekerja bekerja dengan ketentuan iuran program pensiun tersebut dibayar penuh oleh pengusaha namun manfaat pensiun tersebut lebih kecil dari kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan rumusan 2 X uang pesangon, 1 X uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, maka pekerja berhak mendapatkan manfaat pensiun ditambah dengan selisihnya. ***Ketiga***, apabila apabila program pensiun perusahaan tempat pekerja bekerja dengan ketentuan iuran program pensiun tersebut dibayar oleh pengusaha dan pekerja, maka pekerja berhak mendapatkan sejumlah prosentasi iuran yang telah dibayarkan pengusaha, iuran yang telah dibayarkan pekerja, dan selisih dari perhitungan kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dikurangi prosentasi iuran yang telah dibayarkan pengusaha.

Contoh:

Andi merupakan pekerja di bagian operator pada PT Angin Ribut yang pada usia pensiun terhitung masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah

Rp. 10.000.000,-. PT Angin Ribut mengikutsertakan Andi pada progam pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha dengan manfaat pensiun sejumlah Rp. 50.000.000,-. Selanjutnya setelah Andi menghitung kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan rumusan 2 X uang pesangon, 1 X uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak didapatkan nominal sejumlah Rp. Rp.92.000.000,-.

a. Pertanyaan: Berdasarkan soal cerita tersebut di atas, berapa kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib dibayarkan Pengusaha kepada Andi?
b. Jawaban: PT Angin Ribut wajib membayarkan manfaat pensiun ditambah dengan sejumlah kompensasi pemutusan hubungan kerja dikurangi manfaat pensiun. Atas pemutusan hubungan kerja tersebut, PT Angin Ribut wajib membayarkan kepada Andi sebagai berikut.

Manfaat Pensiun		= Rp. 50.000.000,-
Selisih Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Manfaat Pensiun	(Rp.92.000.000– Rp.50.000.000,-)	= Rp. 42.000.000,-
	Total	= Rp. 92.000.000,-

12. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Mangkir

Alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini diatur dalam Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Seorang pekerja dapat dikatakan mangkir apabila terpenuhi unsur-unsur yaitu tidak masuk secara berturut-turut selama 5 hari kerja atau lebih tanpa alasan yang sah dan tertulis, serta pengusaha telah memanggil secara patut dan tertulis paling sedikit 2 kali dengan rentang waktu dari panggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 hari kerja. Apabila seorang pekerja memenuhi unsur-unsur tersebut maka pekerja yang bersangkutan dapat diputus hubungan kerja oleh pengusaha dengan alasan mengundurkan diri, dan pengusaha wajib membayarkan kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) berupa uang penggantian hak dan uang pisah.

Contoh:

Andi merupakan pekerja di bagian operator pada PT Angin Ribut dengan

masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-. Andi telah tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut tanpa alasan yang sah dan dapat dibenarkan. Terhadap tindakan mangkir ini, pengusaha telah memanggil secara patut dan tertulis sebanyak 3 kali dengan rentang waktu masing-masing 3 hari kerja. Andi masih memiliki sisa cuti sejumlah 12 hari dan setelah divaluasi dengan nominal sejumlah Rp. 5.000.000,-. Dalam perjanjian kerja bersama (PKB) yang berlaku di PT Angin Ribut juga telah diatur Uang Pisah sebesar 1 bulan gaji pekerja.

a. Pertanyaan: Berapa kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib dibayarkan Pengusaha kepada Andi?
b. Jawaban: Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Andi dengan alasan mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri, dan pengusaha wajib membayarkan kompensasi pengakhiran hubungan kerja sejumlah sebagai berikut:

Uang Penggantian Hak	Rp. 5.000.000,-	= Rp. 5.000.000,-
Uang Pisah	Rp. 10.000.000,-	= Rp. 10.000.000,-
Total		= Rp. 15.000.000,-

13. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sebagaimana diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak hanya dapat diinisiasi oleh pengusaha, melainkan juga pekerja. Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur 6 kondisi yang bersifat fakultatif yang memberikan hak kepada pekerja untuk memutuskan hubungan kerjanya dengan pengusaha. ***Pertama,*** apabila pengusaha melakukan tindakan penganiayaan, penghinaan secara kasar atau pengancaman. ***Kedua,*** apabila pengusaha membujuk dan/atau menyuruh pekerja melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. ***Ketiga,*** apabila pengusaha tidak membayarkan upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu, sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2012 tanggal 16 Juli 2012.

Tabel 15. Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2012 tanggal 16 Juli 2012

Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2012 tanggal 16 Juli 2012
Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;	• Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai: *"Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu";* • Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: *"Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu";*

Keempat, apabila pengusaha tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja. ***Kelima,*** apabila pengusaha memerintahkan kepada pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan. ***Keenam,*** apabila pengusaha memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja. Dari keenam kondisi tersebut di atas, pengusaha melakukan salah satu diantaranya maka pekerja yang bersangkutan berhak melakukan pengakhiran hubungan kerja kepada pengusaha, dan pengusaha diwajibkan untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan rumusan 2 X uang pesangon,1 X uang pengharhaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Contoh:

Andi merupakan pekerja di bagian operator pada PT Angin Ribut dengan masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-. Pengusaha memaksa Andi untuk setiap harinya sepulang jam kerja menjadi supir, dan

mengancam akan di PHK apabila melawan.

a. Pertanyaan: berdasarkan soal cerita tersebut di atas, apakah Andi dapat melakukan pengakhiran hubungan kerja? Berapa kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib dibayarkan Pengusaha kepada Andi?
b. Jawaban: Merujuk pada ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Andi dapat mengakhiri hubungan kerja, dan PT Angin Ribut wajib membayar kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib kepada Andi dengan rumusan tersebut di bawah ini.

Uang pesangon	2 X (6 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 120.000.000,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 X (2 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 20.000.000,-
Uang Penggantian Hak	15% X Rp. 140.000.000,-	= Rp. 21.000.000,-
	Total	= Rp. 161.000.000,-

14. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Sakit Berkepanjangan, Cacat Akibat Kecelakaan Kerja dan Tidak Dapat Bekerja Selama 12 Bulan Lebih

Alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) didasarkan pada Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengamantkan persyaratan yang bersifat imperative dan harus dipenuhi yaitu selama 12 bulan lebih. Pengusaha diwajibkan membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan rumusan 2 X uang pesangon, 1 X uang penggantian hak, dan uang penggantian hak kepada pekerja.

Contoh:

Andi merupakan pekerja di bagian operator pada PT Angin Ribut dengan masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-. Andi telah sakit keras sehingga menyebabkan tidak bisa bekerja selama 18 bulan.

a. Pertanyaan: berdasarkan soal cerita tersebut di atas, apakah PT Angin Ribut dapat melakukan pengakhiran hubungan kerja kepada Andi? Berapa kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib dibayarkan Pengusaha kepada Andi?
b. Jawaban: Merujuk pada ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Andi dapat mengakhiri hubungan

kerja, dan PT Angin Ribut wajib membayar kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib kepada Andi dengan rumusan tersebut di bawah ini.

Uang pesangon	2 X (6 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 120.000.000,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 X (2 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 20.000.000,-
Uang Penggantian Hak	15% X Rp. 140.000.000,-	= Rp. 21.000.000,-
	Total	= Rp. 161.000.000,-

15. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Disharmonis

Perlu dipahami bahwa alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini sama sekali tidak diatur di dalam batang tubuh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain di bidang ketenagakerjaan, namun kerap kali digunakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial untuk memutus hubungan kerja pekerja. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat dan mengacu pada Asas Kemanfaatan dan Alinea III Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha didasarkan pada sebuah kesepakatan, dan manakala salah satu pihak sudah tidak menghendaki hubungan kerja untuk dilanjutkan maka hubungan kerja tidak akan terbangun secara harmonis diantara pekerja dengan pengusaha.[78] Alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini menjadi jalan keluar bagi Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial saat memeriksa perkara perselisihan PHK dimana alasan PHK yang diajukan oleh Pengusaha tidak terbukti, dan Pengusaha diwajibkan untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja dengan rumusan 2 X uang pesangon, 1 X uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

16. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Perusahaan Pindah Lokasi (Relokasi)

Perlu dipahami bahwa alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini sama sekali tidak diatur di dalam batang tubuh Undang-Undang Nomor 13 Tahun

[78] Mohammad Fandrian Adhistianto dan Erma Hari Alijana, *Konstruksi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memberikan Pertimbangan Hukum Dengan Alasan Disharmonis*, Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Volume 10 Nomor 2 Tahun 2019, Universitas Pamulang, hlm. 145.

2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun diatur dalam Pasal 28 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Kepmneker ini masih berlaku dan mengikat karena belum ada peraturan perundang-undangan terbaru yang mencabut keberlakuannya. Terhadap perusahaan yang relokasi dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) diwajibkan membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja dengan rumusan 1 X uang pesangon, 1 X uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Sementara apabila pengusaha yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka pengusaha diwajibkan membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja dengan rumusan 2 X uang pesangon, 1 X uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Contoh:

Andi merupakan pekerja di bagian operator pada PT Angin Ribut dengan masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-. PT Angin Ribut memutuskan untuk relokasi ke daerah lain, dan pula telah memutuskan untuk tidak melanjutkan hubungan kerja dengan Andi.

a. Pertanyaan: Berdasarkan soal cerita tersebut di atas, apakah PT Angin Ribut dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan Andi? Berapa kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib dibayarkan Pengusaha kepada Andi?
b. Jawaban: Merujuk pada ketentuan Pasal 28 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan, maka PT Angin Ribut dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Andi. Selanjutnya berdasarkan keputusan PT Angin Ribut yang tidak menghendaki melanjutkan hubungan kerja dengan Andi setelah melakukan relokasi ke daerah lain, maka PT Angin Ribut wajib membayar kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib kepada Andi dengan rumusan tersebut di bawah ini.

Uang pesangon	2 X (6 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 120.000.000,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 X (2 X Rp. 10.000.000,-)	= Rp. 20.000.000,-
Uang Penggantian Hak	15% X Rp. 140.000.000,-	= Rp. 21.000.000,-
	Total	= Rp. 161.000.000,-

C. Latihan Soal

1. Apakah dengan kondisi pandemic covid-19 di Indonesia ini pengusaha dapat serta merta melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja atas dasar Force Majeure sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Andi merupakan pekerja di bagian operator pada PT Angin Ribut yang pada usia pensiun terhitung masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-. PT Angin Ribut mengikutsertakan Andi pada progam pensiun yang iurannya dibayar oleh pengusaha sebesar 60% dan pekerja 40% dengan manfaat pensiun sejumlah Rp. 50.000.000,-. Selanjutnya setelah Andi menghitung kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan rumusan 2 X uang pesangon, 1 X uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak didapatkan nominal sejumlah Rp. Rp.92.000.000,-.

   Pertanyaan: Berdasarkan soal cerita tersebut di atas, berapa kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib dibayarkan Pengusaha kepada Andi?
3. Andi merupakan pekerja di bagian operator pada PT Angin Ribut dengan masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-. PT Angin Ribut memutuskan untuk relokasi ke daerah lain, dan Andi telah memutuskan untuk tidak melanjutkan hubungan kerja dengan PT Angin Ribut.

   Pertanyaan: Berdasarkan soal cerita tersebut di atas, apakah PT Angin Ribut dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan Andi? Berapa kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib dibayarkan Pengusaha kepada Andi?
4. Andi merupakan pekerja di bagian operator pada PT Angin Ribut dengan masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-. PT Angin Ribut memutuskan tutup pada tahun 2020 namun tidak bisa membuktikan audit oleh akuntan publik laporan keuangan PT Angin Ribut mengalami kerugian berturut-turut pada tahun 2018 dan 2019.

Pertanyaan: Berdasarkan soal cerita tersebut di atas, apakah PT Angin Ribut dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan Andi? Jelaskan!

5. Andi merupakan pekerja di bagian operator pada PT Angin Ribut dengan masa kerja 5 tahun dan upah per bulan sejumlah Rp. 10.000.000,-. PT Angin Ribut memutuskan untuk melakukan penggabungan dengan PT Angin Duduk, dan Andi telah memutuskan untuk tidak melanjutkan hubungan kerja dengan PT Angin Ribut.

   Pertanyaan: Berdasarkan soal cerita tersebut di atas, apakah PT Angin Ribut dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan Andi? Berapa kompensasi pengakhiran hubungan kerja wajib dibayarkan Pengusaha kepada Andi?

D. Referensi

Buku

Agusmidah, *et.all*, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia,* Pustaka Larasan, Denpasar, 2012

P.N. H. Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, Jakarta, Kencana, 2017

Online Journal System (OJS)

Mohammad Fandrian Adhistianto dan Erma Hari Alijana, *Konstruksi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memberikan Pertimbangan Hukum Dengan Alasan Disharmonis*, Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Volume 10 Nomor 2 Tahun 2019, Universitas Pamulang

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta, LN Nomor 93 Tahun 1964

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial LN Nomor 4 Tahun 2005 TLN 4468

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, LN Nomor 39 Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, LN Nomor 131 Tahun 2004

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan

Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 19/PUU-IX/2011, tanggal 20 Juni 2012

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 67/PUU-XI/2013 tanggal 11 September 2014

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 58/PUU-IX/2012 tanggal 16 Juli 2012.

Surat Resmi Negara

Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 04 Tahun 2014 Tentang Pemberlakuan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2013 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan

Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Keja Massal, tanggal 28 Oktober 2004

PERTEMUAN 11
SERIKAT PEKERJA/ SERIKAT BURUH

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari materi pada pertemuan ke-11 mahasiswa mampu mendeskripsikan ruang lingkup dan bentuk perlindungan hukum serikat pekerja/ serikat buruh di Indonesia.

B. Uraian Materi

Konstitusi Negara Republik Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945 khususnya Pasal 28 E ayat (3) telah memberikan jaminan bagi setiap orang untuk dapat berserikat, berkumpul dan mengemukakan pendapat sebagai bagian dari hak asasi pekerja. Indoensia sebagai Negara Hukum (*rechtstaat*) memiliki kewajiban untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), memajukan (*to promote*) dan memenuhi (*to fullfill*) amanat Pasal 28 E ayat (3) UUD 1945. Hal ini selaras dengan Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 87 Tahun 1948 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1956 Tentang Persetujuan Konpensi Organisasi Internasional No. 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi Dan Berunding Bersama dan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998 Tentang Pengesahan *Convention (Number 87) Concerning Freedom Of Association And Protection Of The Right To Organise* (Konvensi Nomor 87 Tentang Kebebasan Berserikat Dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 98 pada tanggal 5 Juni 1998.

Saat ini mengenai Serikat Pekerja/ Serikat Buruh telah diatur oleh undang-undang tersendiri yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131. Lembaga yang bernama Serikat Pekerja ini telah diberikan pengertian sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 1 yaitu merupakan "*organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.*". Dalam memahami pembahasan

mengenai serikat pekerja haruslah dimulai dari sejarah keberadaan serikat pekerja di Indonesia.

1. Sejarah Keberadaan Serikat Pekerja di Indonesia

Sejarah keberadaan serikat pekerja di Indonesia dilatarbelakangi pada masa penjajahan Belanda. Sejarah mencatat bahwa serikat pekerja pertama yang lahir yaitu pada tahun 1897 dengan nama *Nederlandsch-Indische Onderwijzers Genootsch* (NIOG) yaitu serikat pekerja yang dibentuk oleh orang-orang Belanda yang berprofesi sebagai guru pegawai pemerintahan kolonial Belanda. Latar belakang pembentukan NIOG sebagai serikat pekerja tidak didasarkan pada kepentingan sosial ekonomi, melainkan pengaruh dari gerakan serikat pekerja di Belanda itu sendiri.[79]

Pada tahun 1905 Belanda menjalankan politik pintu terbuka (*open deur politiek*) yang memperbolehkan modal-modal asing non Belanda untuk masuk ke Indonesia. Kebijakan ini didasarkan pada kondisi dimana Belanda telah merasa aman dan terjamin atas kegiatan usaha dan pangsa pasar yang ada di Indonesia. Dengan masuknya banyak modal-modal asing non Belanda sehingga menyebabkan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja, yang pada akhirnya banyak dari bangsa pribumi yang terdidik diangkat menjadi pegawai-pegawai dengan upah yang lebih rendah dari pegawai-pegawai bangsa Eropa. Berikutnya Belanda menerapkan Politik Etik (*Ethische Politiek*) yang menjadi dasar pendirian *Klerkenschool* yaitu sekolah-sekolah bagi bangsa pribumi mengenyam pendidikan agar terdidik dan dipersiapkan untuk menjadi pegawai-pegawai pada perusahaan Belanda dan non Belanda. Alasan diterapkannya kebijakan Politik Etik (*Ethische Politiek*) oleh Belanda yaitu Belanda telah banyak berhutang budi kepada bangsa Indonesia sehingga merasa perlu untuk memberikan pendidikan kepada kaum pribumi agar taraf hidup dan nasib bangsa Indonesia bisa menjadi lebih baik.

kebijakan Politik Etik (*Ethische Politiek*) ini melahirkan putra-putra pribumi terdidik dan terpelajar serta kesadaran akan tertindasan penjajah yang berkeinginan untuk memperjuangkan perbaikan nasib dan kedaulatan bangsa Indonesia. Para kaum pribumi terdidik ini pada tanggal 20 Mei 1908 mendirikan organisasi pergerakan politik untuk kalangan cendikiawan yang bernama “Budi Oetomo (BO)”. Setelah berdirinya Budi Oetomo, lahir banyak organisasi pergerakan politik lain antara lain Sarekat Islam, *Indische Partij*, *Indische*

[79] Sandra, *Sejarah Pergerakan Buruh Indonesia*, Jakarta, Pustaka Rakyat, 1961, hlm. 7

Sociaal Democratische Vereeniging (ISDV), dan lain sebagainya.

Pada masa ini sampai dengan masa awal kemerdekaan Indonesia, bentuk serikat pekerja terbagi menjadi 2 yaitu serikat pekerja vertikal dan serikat pekerja *vaksentral*. Serikat pekerja vertikal yaitu serikat pekerja yang terbentuk berdasarkan lapangan pekerjaan dan profesi menurut jenis usaha atau perusahaannya. Serikat pekerja vertikal yang pernah terbentuk antara lain:[80]

a. Serikat Buruh Kereta Api (*Staatspoor*/ SS) pada tahun 1905
b. Serikat Buruh Kereta Api (*Veregining Van Spoor En Tram Personeel*/ VSTP) pada tahun 1908
c. Perhimpunan Bumiputera Pabean/ PBP pada tahun 1911
d. Perhimpunan Guru Hindia Belanda (PGHB) pada tahun 1912
e. Persatuan Pegawai Pegadaian Bumipuetra/ PPPB pada tahun 1914
f. *Opium Regie Bond Van Nederlands Indie*/ ORB pada tahun 1915
g. *Personeel Fabrieks Bonds*/ PFB pada tahun 1917
h. Pegawai Pengairan (*Vereniging Van Waterstaats Ingenieurs*) pada tahun 1918
i. Pegawai Pos (*Post Bond*) pada tahun 1918
j. *Broederschaps Commissarissen Van Politie* pada tahun 1918
k. *Vereniging Van Bouwkundingen* pada tahun 1918
l. *Veregining Van Inlands Personeel Irrigate Werken* pada tahun 1919

Serikat pekerja *vaksentral* yang merupakan gabungan dari beberapa serikat pekerja vertikal. Pengerak serikat pekerja *vaaksentral* ini adalah organisasi pergerakan politik dimana Sarekat Islam dan ISDV memberikan peran yang sangat signifikan. Serikat pekerja *vaaksentral* yang pernah ada sebelum tahun 1950 antara lain:[81]

a. Persatuan Pergerakan Kaum Buruh/ PPKB

   Merupakan serikat pekerja *vaksentral* golongan pribumi yang terbentuk di Semarang pada tahun 1920 dengan kepimimpinan Semaun sebagai ketua, Suryopranoto sebagai wakil ketua, H. Agus Salim sebagai penulis, dan Alimin sebagai pembantu. Pada masanya PPKB memperjuangkan perbaikan upah minimum, jam kerja siang 8 jam sehari, jam kerja malam 6 jam sehari, pengakuan serikat pekerja di tempat bekerja, hak pensiun, jaminan sosial, dan lain sebagainya. Pada tahun 1921 PPKB pecah dengan

[80] E. Wahyu, *Gerakan Serikat Pekerja*, Jakarta, t.p., 1995, hlm. 14
[81] *Ibid,* hlm 15

alasan perbedaan politik, dimana Semaun dan rombongannya yang berhaluan kiri atau komunis mendirikan serikat pekerja *vaksentral* baru yang bernama *Revolutionaire Vakcentrale*/ RV.

b. *Revolutionaire Vakcentrale*/ RV

RV sebagai serikat pekerja *vaksentral* ikut serta berperan dalam pemogokan masal pada masanya sebagai titik kulminasi perjuangan dan pergerakan serikat pekerja. Terhadap peristiwa pemogokan masal direspon dengan banyaknya pemimpin serikat pekerja khususnya yang berhaluan kiri atau komunis ditangkap dan dipenjara sehingga menyebabkan melemahnya gerakan serikat pekerja. Atas inisiatif Semaun dan guna kembali memperkuat gerakan serikat pekerja, pada tanggal 22 September 1922 terbentuk Persatuan *Vakbond Hindia*/ PVH yang merupakan penggabungan kembali PPKB dan RV.

c. Persatuan *Vakbond Hindia*/ PVH

Dengan lahirnya PVH mengakibatkan kembali gencar dan kuatnya gerakan serikat pekerja dalam hal ini pelawanan dalam bentuk mogok kerja. Maraknya mogok kerja yang terjadi menyebabkan konflik dan ketengangan pada masyarakat dan melemahnya perekonomian yang untuk selanjutnya direspon oleh pemerintahan Kolonial Belanda dalam bentuk dikeluarkannya regulasi artikel 161 bis dalam KUHP. Dengan mengacu pada regulasi baru ini, semakin banyak pimpinan serikat pekerja yang ditangkap dan dibuang ke Boven Digul dan keluar Indonesia. Selanjutnya pada tahun 1926 PVH dibubarkan oleh pemerintahan Belanda.

d. Serikat Kaum Buruh Indonesia/ SKBI

SKBI terbentuk pada tahun 1928 sampai dengan dibubarkan pada tahun 1930 dengan alasan ikut serta dalam peristiwa pemberontakan politik. Pembubaran SKBI diikuti dengan dibuangnya para pimpinan SKBI ke Digul dan Banda Naira.

e. Persatuan *Vakbond* Pegawai Negeri/ PVPN

Merupakan serikat pekerja *vaksentral* yang dibentuk oleh para pegawai negeri pada tahun 1930.

f. Persatuan Sentral Sekerja Indonesia/ PSSI

Merupakan serikat pekerja *vaksentral* golongan cendikiawan yang dibentuk oleh R.P. Suroso pada tahun 1932.

g. Federasi Kaum Buruh Tionghoa/ FKBT

Merupakan serikat pekerja *vaksentral* golongan Tionghoa yang dibentuk pada tahun 1933

h. Barisan Buruh Indonesia/ BBI

BBI merupakan satu-satunya serikat pekerja *vaksentral* yang ada, dan ikut berjuang dalam perjuangan mempertahankan kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945 melawan Kolonoal Belanda. BBI dibubarkan pada bulan Mei 1946 dan diganti dengan Gabungan Serikat Buruh Indonesia/ GASBI sebagai serikat pekerja *vaksentral* baru.

i. Gabungan Serikat Buruh Indonesia/ GASBI

GASBI sebagai serikat pekerja *vaksentral* pecah pada bulan Juli 1946, dimana pecahannya membentuk Gabungan Serikat Buruh Vertikal/ GSBV.

j. Gabungan Serikat Buruh Vertikal/ GSBV

Kehadiran GSBV sejak dibentuk tidak berlangsung lama karena para pimpinan-pimpinan GASBI dan GSBV memutuskan kembali bersatu pada tanggal 29 November 1946 dan bersama-sama mendirikan Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia/ SOBSI.

k. Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia/ SOBSI

Pada bulan Mei 1947, SOBSI pecah dengan alasan keputusan untuk berhaluan politik kiri atau komunis. Hal ini terbukti pada tahun 1948, SOBSI berperan aktif dalam pemberontakan PKI di Madiun.

l. Gabungan Serikat Buruh Revolusioner Indonesia/ GASBRI

Pecahan SOBSI yang berprinsip tidak sepaham dengan haluan politik komunis kemudian mendirikan Gabungan Serikat Buruh Revolusioner Indonesia/ GASBRI.

m. Sarikat buruh Islam Indonesia/ SBII

Sebagai bentuk pertentangan dengan SOBSI yang berhaluan politik komunis, para pemimpin serikat pekerja muslim mendirikan SBII pada tanggal 27 November 1948

n. Persatuan Organisasi Buruh/ POB

POB terbentuk pada tanggal 5 Desember 1948 dengan dipelopori oleh Serikat Sekerja Kementerian Kehakiman/ SSKK sebagai respon untuk membatasi penyebaran haluan politik komunis di kalangan pekerja

o. Ikatan Central Organisasi Serikat Sekerja/ ICOSS

ICOSS terbentuk pada tanggal November 1948 dengan dipelopori oleh

Serikat Sekerja Kementerian Dalam Negeri/ SSKDN sebagai respon untuk membatasi penyebaran haluan politik komunis di kalangan pekerja

Perkembangan berikutnya pasca kemerdekaan Indonesia khususnya pada tahun 1946, serikat pekerja di Indonesia masuk dan aktif dalam dunia politik di Indonesia dengan cara bergabung menjadu *underbow* atau *onderbouw* dari pilihan partai politik, atau dari partai politik yang ada mulai membentuk serikat pekerja sebagai sayap partai politik. Pada masa ini, orientasi perjuangan serikat pekerja telah bergeser dari perjuangan kepentingan murni pekerja yaitu peningkatan kesejahteraan pekerja (*economic oriented*) menjadi kepentingan politik (*politic oriented*) pasca kemerdekaan Indonesia. Serikat pekerja yang menjadi *underbow* atau *onderbouw* dari pilihan partai politik, atau dari partai politik yang ada mulai membentuk serikat pekerja sebagai sayap partai politik antara lain:[82]

a. Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia/ SOBSI dengan Partai Komunis Indonesia (PKI)
b. Sentral Organisasi Buruh Republik Indonesia (SOBRI) dengan Partai Muswarah Rakyat Banyak (Murba)
c. Kesatuan Buruh Marhaenis (KBM) dengan Partai Nasional Indonesia (PNI)
d. Gerakan Organisasi Buruh Syariat Islam Indonesia dengan Partai Syariat Islam Indonesia (PSII)
e. Persatuan Organisasi Buruh Islam Seluruh Indonesia (PROBISI) dengan Partai Muslim Indonesia (PARMUSI)
f. Sentral Organisasi Karyawan Sosialis Indonesia (SOKSI) dengan Partai Golongan Karya (GOLKAR)

Pada tanggal 30 September 1965, SOBSI untuk kali kedua menjadi bagian dan peran penting dalam peristiwa pemberontakan yang dilakukan oleh Partai Komunis Indonesia (PKI). Selanjutnya dengan dibubarkan dan dinyatakannya PKI dan seluruh organisasi *onderbouw*-nya termasuk SOBSI merupakan organisasi terlarang di Indonesia, maka berakhir pula keberadaan SOBSI di Indonesia. Hal sangat berdampak pada kekhawatiran akan keberadaan dan gerakan serikat pekerja di Indonesia, sehingga menyebabkan redupnya gerakan serikat pekerja di Indonesia.

Melalui rezim kepemimpinan Presiden Soeharto, pada tahun 1969 dibentuklah Majelis Permusyawartan Buruh Indonesia (MPBI) yang merupakan

[82] *Ibid,* hlm. 22-23.

bentuk induk dari gabungan serikat pekerja *vaksentral* yang ada di Indonesia dan bertujuan menghidupkannya kembali keberadaan serikat pekerja. Di sisi lain, pembentukan MPBI sebagai induk dari seluruh serikat pekerja *vaksentral* di Indonesia merupakan cikal bakal masa Unitaris serikat pekerja di Indonesia. unitaris bermakna penyatuan oleh karenanya dapat diartikan pengakuan oleh Pemerintah keberadaan serikat pekerja hanya 1 dan satu satunya. Pada tanggal 26 Mei 1972 MPBI membuat ikrar pembaruan gerakan buruh. Keberadaan MPBI tidak berlangsung lama dimana dengan adanya Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia pada tanggal 20 Februari 1973 membubarkan MPBI dan membentuk Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI).

Dengan terbentuknya FBSI dan terpillihnya Agus Sudono sebagai Ketua, selain dibubarkannya MPBI sebagai induk dari serikat pekerja *vaksentral* yang ada di Indonesia, juga meleburkan serikat pekerja vaksentral yang ada di Indonesia ke dalam FBSI. Oleh karena itu FBSI menjadi satu-satunya serikat pekerja *vaksentral* dalam bentuk federasi yang ada di Indonesia dimana anggotanya terdiri dari 21 Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan/Profesi (SBLP), yaitu:[83]

a. Serikat Buruh Farmasi dan Kimia (SBFK)
b. Serikat Buruh Logam dan Keramik (SBLK)
c. Serikat Buruh Tekstil dan Sandang (SBTS)
d. Serikat Buruh Rokok dan Tembakau (SBRT)
e. Serikat Buruh Makanan dan Minuman (SBMM)
f. Serikat Buruh Assembling, Mesin Perbengkelan (SBAMP)
g. Serikat Buruh Karet dan Kulit (SBKK)
h. Serikat Buruh Elektronik (SBE)
i. Serikat Buruh Percetakan dan Penerbitan (SBPERPEN)
j. Serikat Buruh Pariwisata (SBPAR)
k. Serikat Buruh Transport Udara (SBTU)
l. Serikat Buruh Angkutan Jalan Raya (SBAJR)
m. Serikat Buruh Angkutan Sungai, Danau & Ferry (SBASDF)
n. Serikat Buruh Karyawan Maritum Indonesia (SBKMI)
o. Serikat Buruh Miyak, Gas, Pertambangan Umum (SBMGPU)
p. Serikat Buruh Niaga, Bank dan Asuransi (SBNIBA)
q. Serikat Buruh Bangunan dan Pekerjaan Umum (SBBPU)

[83] *Ibid,* hlm. 31

r. Serikat Buruh Pertanian dan Perkebunan (SBPP)
s. Serikat Buruh Perkayuan (SBP)
t. Serikat Buruh Kesehatan (SBKES)
u. Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI)

FBSI menjadi satu-satunya serikat pekerja *vaksentral* yang ada dan diakui oleh Pemerintah Indonesia saat itu berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi Nomor 1/MEN/1975 Tentang Pembentukan Serikat Pekerja/ Buruh di Perusahaan Swasta dan Pendaftaran Organisasi Buruh yang mengamanatkan serikat pekerja yang dapat didaftarkan di Pemerintah hanya serikat pekerja *vaksentral*, dan 21 SBLP yang menjadi anggota FBSI tidak dapat mendaftar karena telah dianggap pendaftarannya telah menginduk pada FBSI sebagai serikat pekerja *vaksentral*. Selain itu FBSI hanya dapat mengorganisir anggota yang merupakan pekerja di perusahaan swasta, oleh karenanya pegawai negeri membentuk Korp Pegawai Republik Indonesia (KOPRI), tani membentuk Himpunan Kerukunan Tani Indonesia (HKTI), nelayan membentuk Himpunan Nelayan Seluruh Indonesia (HNSI).

Kehadiran dan keberadaan FBSI hanya sampai bulan November 1985, dimana pada tahun tersebut FBSI melalui kongres kedua dinyatakan bubar dengan alasan perubahan struktur dan penyederhanaan organisasi, dan melahirkan organisasi baru yang bernama Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Perubahan struktur dan penyederhanaan organisasi yang dimaksud yaitu perombakan bentuk federasi yang semula pada FSBI dan pembubaran serta peleburan 21 SBLP yang semula merupakan serikat pekerja vertikal anggota dari FBSI. Dengan lahirnya SPSI maka keberadaan rezim serikat pekerja masuk pada rezim unitaris atau penyatuan.

Lebih lanjut, terhadap rezim unitaris serikat pekerja di SPSI menimbulkan reaksi antara lain terbentuknya Sekber SBLP yang terdiri dari 12 mantan pimpinan serikat pekerja ex SBLP yang melawan terhadap rezim unitaris serikat pekerja. Namun Sekber SBLP ini tidak bertahan lama dimana pada tahun 1990 SPSI membentuk sektor-sektor sehingga menyebabkan bergabungnya kembali para pimpinan Sekber SBLP ke dalam SPSI.

Reaksi berikutnya yaitu terbentuknya Serikat Buruh Merdeka Setia Kawan (SBMSK) pada tahun 1990 sebagai alternatif serikat pekerja selain SPSI. Pada masanya SBMSK tidak diakui bahkan ditentang oleh pemerintah. Keberadaan SBMSK tidak berlangsung lama, sampai dengan tahun 1992 SBMSK terpecah

menjadi 3 dimana salah satunya adalah dengan terbentuknya Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) dengan ketuanya yaitu Muchtar Pakpahan. Keberadaan SBSI sama dengan SBMSK dimana tidak mendapatkan pengakuan dari pemerintah saat itu.

Rezim unitaris serikat pekerja di SPSI selain mendapatkan pertentangan di dalam negeri, juga mendapatkan pertentangan dari serikat pekerja internasional yang menyatakan anti kebebasan berserikat dengan membubarkan 21 SBLP yang merupakan serikat pekerja. Terhadap tekanan anti kebebasan berserikat, pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/MEN/1993 tanggal 20 Februari 1993 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja, dimana melalui aturan ini diwajibkan bagi SPSI dan Sektor-Sektor nya untuk melakukan pendaftaran ulang. Terdapat 13 sektor dalam SPSI saat itu, yaitu:

a. Sektor Perkayuan dan Perhutanan
b. Sektor Pertanian dan Perkebunan
c. Sektor Kimia, Energi dan Pertambangan
d. Sektor Rokok/Tembakau, Makanan dan Minuman
e. Sektor Tekstil, Sandang dan Kulit
f. Sektor Niaga, Bank dan Asuransi
g. Sektor Logam, Elektronik dan Mesin
h. Sektor Percetakan dan Penerbitan
i. Sektor Bangunan dan Pekerjaan Umum
j. Sektor Transport
k. Sektor Pariwisata
l. Sektor Kesatuan Pelaut Indonesia
m. Sektor Farmasi dan Kesehatan

Selanjutnya pada tanggal 17 Januari 1994 Pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1994 Tentang Pembentukan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP). Peraturan ini mengatur mengenai pembentukan serikat pekerja pada tingkat perusahaan dengan syarat dalam setiap 1 perusahaan hanya dapat didirikan 1 SPTP dan SPTP hanya bisa didirikan di perusahaan dimana tidak ada SPSI di dalamnya. Menjadi menarik peraturan ini juga mengatur bahwa pembinaan SPTP dilakukan oleh Kantor Depatemen Tenaga Kerja dan Serikat Pekerja dimana yang dimaknai yaitu SPSI. Terlebih terdapat aturan yang menganjurkan kepada setiap SPTP yang

telah berdiri selama 12 bulan untuk bergabung dengan SPSI.

Baik Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/MEN/1993 tanggal 20 Februari 1993 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1994 Tentang Pembentukan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP) merupakan bentuk upaya bantahan dan bukti dari Pemerintah Indonesia atas tuduhan anti kebebasan berserikat dari dunia internasional, yang sebenarnya jika dicermati kedua peraturan tersebut justru membuktikan Pemerintah Indonesia melakukan “standart ganda” dalam hal implementasi kebebasan berserikat karena sejatinya baik pembentukan dan pendaftaran serikat pekerja sektor pada SPSI dan SPTP tetap berada dibawah kendali SPSI sebagai serikat pekerja unitaris di Indonesia.

Kondisi rezim unitaris SPSI berlangsung sampai dengan jatuhnya pemerintahan Orde Baru, dan disahkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dimana memberikan kebebasan bagi pekerja untuk membentuk serikat pekerja, dan bergabung atau tidak bergabung menjadi anggota serikat pekerja di Indonesia.

2. Ruang Lingkup

a. Asas, Sifat dan Tujuan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada prinsipnya memberikan kebebasan bagi serikat pekerja untuk menentukan asas organisasinya, namun ketentuan Pasal 2 ayat (1) dan Penjelasan ayat (2) membatasi secara tegas bahwa apapun asas yang dipilih tidak boleh bertentangan dengan Pancasila sebagai dasar Negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai Konstitusi Negara Republik Indonesia.

Mengenai sifat dari serikat pekerja, undang-undang telah menentukan 5 hal yaitu:

1) Bebas.

Bebas yang dimaksud yaitu dalam pendirian dan pelaksanaannya sebuah serikat pekerja harus tidak terpengaruh atau dipengaruhi oleh pihak lain dalam bentuk apapun.

2) Terbuka

Terbuka yang dimaksud yaitu serikat pekerja dalam melakukan kegiatannya baik dalam hal penerimaan anggota, perjuangan kepentingan dan hak pekerja yang menjadi anggotanya, dan lain

sebagainya tidak boleh terdapat pembedaan berdasarkan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin.

3) Mandiri

Mandiri yang dimaksud yaitu dalam hal pendirian, pelaksanaan dan pengembangan serikat pekerja sebagai sebuah organisasi terlepas dari pengaruh pihak lain, dan harus didasarkan pada daya dan upaya sendiri.

4) Demokratis

Demokratis yang dimaksud yaitu demokrasi harus dijadikan prinsip utama dalam pembentukan, pemilihan kepengurusan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja sebagai sebuah organisasi, dan perjuangan kesejahteraan pekerja yang menjadi anggotanya beserta keluarganya.

5) Bertanggung jawab.

Bertanggung jawab yang dimaksud yaitu dalam pelaksanaan hak dan kewajiban serta pencapaian tujuan serikat pekerja sebagai organisasi harus bertanggung jawab kepada aggota, masyarakat dan Negara.

Sebuah serikat pekerja didirikan dengan dasar tujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja beserta keluarganya. Dalam mewujudkan tujuan tersebut di atas, serikat pekerja memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut:

1) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
2) Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya
3) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan
4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya
5) Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja
6) Sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan

b. Bentuk dan Pembentukan

Dalam hukum dikenal istilah subjek hukum (*rechtsubject*) yang secara

umum dapat dibagi menjadi 2 yaitu perorangan (*naturlijkpersoon*) dan badan hukum (*rechtpersoon*).[84] Dalam sub bab pembahasan ini akan dibahas posisi serikat pekerja sebagai subjek hukum. Perorangan (*naturlijkpersoon*) berarti manusia sebagai subjek hukum, oleh karena itu tidak relevan dalam pembahasan sub bab ini, sementara badan hukum (*rechtpersoon*) merupakan orang (*persoon*) yang yang diciptakan hukum. [85] Untuk menentukan serikat pekerja sebagai badan hukum harus mengacu pada unsur-unsur yang harus ada pada setiap badan hukum. Jimmly Asshidiqie dalam bukunya menyatakan 5 unsur persyaratan yang harus ada di setiap badan hukum, yaitu:[86]

1) Adanya Harta kekayaan yang terpisah
2) Adanya tujuan tertentu yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
3) Adanya kepentingan tertentu
4) Adanya kepengurusan organisasi yang bersifat teratur
5) Terdaftar di Pemerintah sesuai peraturan perundang-undangan

Kelima syarat tersebut di atas telah terpenuhi dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yaitu sebagai berikut:

1) Adanya Harta kekayaan yang terpisah

   Unsur ini terpenuhi sebagaimana ketentuan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyatakan *"Keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terpisah dari keuangan dan harta kekayaan pribadi pengurus dan anggotanya"*
2) Adanya tujuan tertentu yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

   Unsur ini terpenuhi sebagaimana ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyatakan *"Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan*

[84] Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional,* Jakarta, Prenada Media Group, 2008, hlm.40
[85] A. Ridwan Halim, *Perdata Dalam Tanya Jawab*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1985, hlm. 29
[86] Jimmly Asshidiqie, *Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi,* Jakarta, Setjen dan Kepaniteraan MKRI, 2006, hlm. 77

perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya"

3) Adanya kepentingan tertentu

   Unsur ini terpenuhi sebagaimana Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menjelaskan kepentingan tertentu serikat pekerja sebagai dasar terbentuknya undang-undang tersebut.

4) Adanya kepengurusan organisasi yang bersifat teratur

   Unsur ini terpenuhi sebagaimana ketentuan Pasal 11 ayat (2) huruf e Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyatakan *"Anggaran dasar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat: e. Keanggotaan dan kepengurusan"*

5) Terdaftar di Pemerintah sesuai peraturan perundang-undangan

   Unsur ini terpenuhi sebagaimana ketentuan Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyatakan *"Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat"*

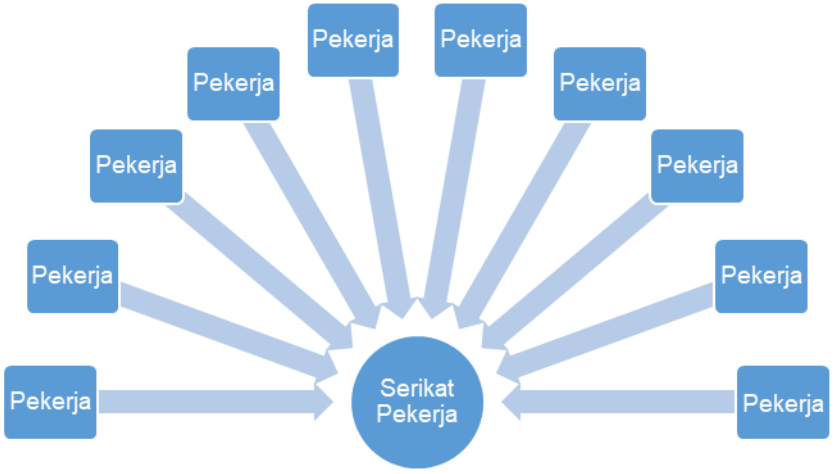
Dengan terpenuhinya kelima unsur tersebut maka serikat pekerja jelas merupakan badan hukum. Selanjutnya yang perlu diidentifikasi adalah bentuk badan hukum dari serikat pekerja. Pasal 1653 KUHPerdata membagi badan hukum menjadi 3 bagian yaitu badan hukum yang diadakan oleh kekuasaan umum, badan hukum yang diakui oleh kekuasaan umum dan badan hukum yang diperkenankan atau untuk suatu maksud tertentu yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut menurut Chaidir Ali, badan hukum dapat digolongkan berdasarkan kewenangan yang dimilikinya menjadi 2 yaitu badan hukum publik dan badan hukum privat.[87] Oleh karena itu, berdasarkan ketentuan Pasal 1653 KUHPerdata dikaitkan dengan doktrin Chaidir Ali, maka serikat pekerja merupakan badan hukum privat yang dibentuk dengan maksud dan tujuan tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

[87] Chaidir Ali, Badan Hukum, Bandung, Alumni, 2005, hlm. 57-66

Pembagian serikat pekerja dapat didasarkan pada perjenjangan dan tempat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Perjenjangan serikat pekerja terbagi menjadi 3 yaitu:

1) Serikat pekerja/serikat buruh

Pada perjenjangan ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pasal ini memberikan jaminan bagi setiap sekurang-kurangnya 10 orang pekerja untuk membentuk serikat pekerja, dan pula memberikan jaminan kepada setiap pekerja untuk bergabung menjadi anggota serikat pekerja. Sebagai contoh dari serikat pekerja ini antara lain Serikat Pekerja PT Angin Ribut, Serikat Pekerja PT Cuma-Cuma, Serikat Pekerja PT. Hancur Lebur, dan lain sebagainya.

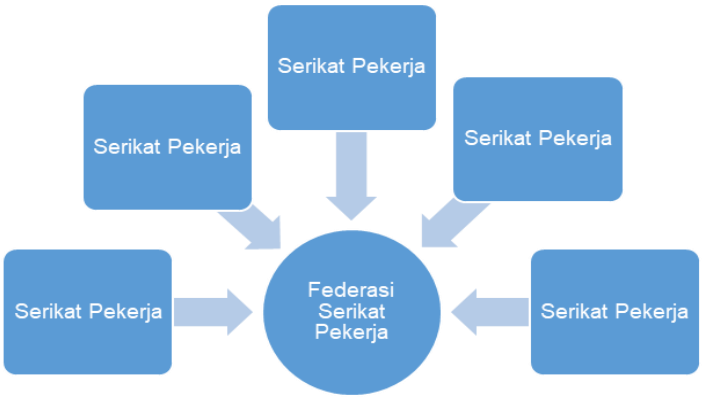


Gambar 8. Pembentukan Serikat Pekerja

2) Federasi serikat pekerja/serikat buruh

Pada perjenjangan ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pasal ini memberikan jaminan bagi setiap sekurang-kurangnya 5 serikat pekerja untuk membentuk federasi serikat pekerja, dan pula memberikan jaminan kepada setiap serikat pekerja untuk bergabung menjadi anggota federasi serikat pekerja. Oleh karena itu dapat dipahami federasi serikat pekerja merupakan gabungan dari beberapa serikat pekerja yang telah ada. Sebagai contoh dari federasi serikat pekerja ini antara lain Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan (FSP KEP), Federasi Serikat Buruh Indonesia (FSBI),

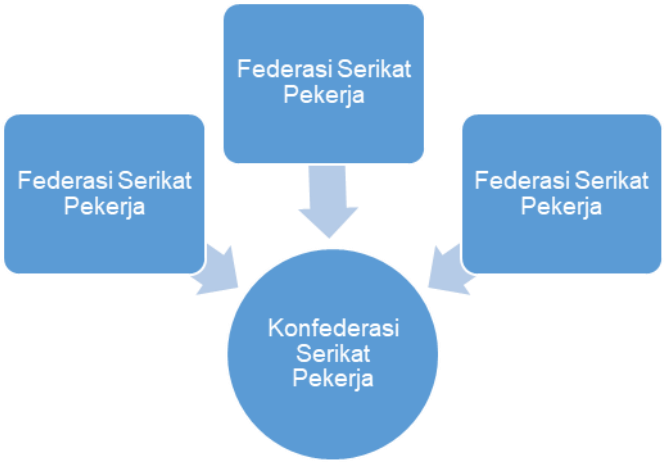
Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektornik dan Mesin (FSP LEM), Federasi Serikat Pekerja Pariwisata (FSP PAR) dan lain sebagainya.



Gambar 9. Pembentukan Federasi Serikat Pekerja

3) Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh

Pada perjenjangan ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pasal ini memberikan jaminan bagi setiap sekurang-kurangnya 3 federasi serikat pekerja untuk membentuk konfederasi serikat pekerja, dan pula memberikan jaminan kepada setiap federasi serikat pekerja untuk bergabung menjadi anggota konfederasi federasi serikat pekerja. Oleh karena itu dapat dipahami konfederasi serikat pekerja merupakan gabungan dari beberapa federasi serikat pekerja yang telah ada. Sebagai contoh dari konfederasi serikat pekerja ini antara lain Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) dan lain sebagainya.



Gambar 10. Pembentukan Konfederasi Serikat Pekerja

Ketiga perjenjangan serikat pekerja tersebut di atas haruslah dibentuk tanpa intervensi, tekanan, atau campur tangan dari pihak manapun, serta dapat dibentuk baik berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja.

Selanjutnya mengenai pembagian serikat pekerja berdasarkan tempat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja terbagi menjadi 2 yaitu serikat pekerja di perusahaan dan serikat pekerja di luar perusahaan. Hal yang mendasari pembedaan ini adalah tempat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja berada di perusahaan atau di luar perusahaan. Umumnya kita menemukan serikat pekerja di perusahaan, karena pekerja yang menjadi anggota dari serikat pekerja tersebut bekerja di perusahaan tertentu, namun harus dipahami bahwa tidak semua pekerja bekerja di perusahaan. Untuk para pekerja yang bekerja di luar perusahaan ini juga memiliki hak yang sama untuk membentuk serikat pekerja dan/atau bergabung menjadi anggota serikat pekerja. Sebagai contoh bentuk dari serikat pekerja di luar perusahaan antara lain Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI), yang merupakan serikat pekerja yang terdiri dari buruh migran Indonesia aktif, mantan buruh migran Indonesia, calon buruh migran Indonesia, dan anggota keluarganya.[88] Selain itu terdapat pula Serikat Pekerja Rumahan (SPR) Sejahtera yang merupakan serikat pekerja yang dibentuk oleh para pekerja rumahan, dan Serikat Pekerja Rumah Tangga (SPRT)[89] yang keanggotannya terdiri dari para pekerja rumah tangga.

Sementara bentuk serikat pekerja juga dapat dibagi menjadi 3 berdasarkan keanggotaan yang diorganisir dan dimiliki, yaitu:[90]

1) Serikat sekerja (*craft union*), yaitu serikat buruh yang mengorganisir dan beranggotakan pekerja dengan lapangan kerja atau profesi yang sama.
2) Serikat buruh umum (*general labour union*), yaitu serikat buruh yang mengorganisir dan beranggotakan pekerja dengan tanpa batasan lapangan kerja atau profesi atau industry yang sama.
3) Serikat buruh industri (*industrial union*), yaitu serikat buruh yang mengorganisir dan beranggotakan pekerja yang bekerja di suatu perusahaan yang sama.

[88] http://sbmi.or.id/tentang-sbmi/, diakses pada tanggal 27 Juni 2020.
[89] http://harnas.co/2020/05/11/proteksi-bagi-pekerja-rumah-tangga, diakses pada tanggaserikat Buruh l 27 Juni 2020.
[90] A. Madjid Siregar, *Perkembangan Serikat Buruh Di Berbagai Negara, Jakarta*, Penerbit Kebangsaan Pustaka Rakyat N.V., 1953, hlm. 8-9

Untuk kali pertama serikat pekerja dibentuk harus menyepakati dan menentukan Anggaran Dasar (AD) Anggaran Rumah Tangga (ART) yang setidaknya harus memuat nama dan lambing, dasar negara, asas dan tujuan, tanggal pendirian, tempat kedudukan, keanggotaan dan kepengurusan, sumber dan pertanggungjawaban keuangan, dan ketentuan perubahan AD ART. Khusus mengenai hal anggota dan kepengurusan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah memberikan batasan-batasan sebagai berikut:

1) Seorang pekerja hanya dapat menjadi anggota dari sebuah serikat pekerja
2) Sebuah serikat pekerja hanya dapat menjadi anggota dari federasi serikat pekerja
3) Sebuah federasi serikat pekerja hanya dapat menjadi anggota dari konfederasi serikat pekerja
4) Pekerja yang memiliki jabatan tertentu di perusahaan yang berpotensi adanya konflik kepentingan (*conflict of interest*) antara pekerja dengan pengusaha dilarang untuk menduduki jabatan pengurus serikat pekerja.

Mengenai formil pembentukan serikat pekerja didapati bahwa setelah AD ART disepakati dan terbentuk, maka undang-undang mewajibkan untuk dilakukannya pemberitahuan kepada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atau Dinas Tenaga Kerja setempat dan perusahaan tempat pekerja bekerja untuk dikeluarkannya pencatatan serikat pekerja. Kewajiban ini merupakan amanat dari Pasal 18 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.16/Men/2001 Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam aturan tersebut di atas juga mengamanatkan setiap perubahan AD ART dan kepengurusan serikat pekerja juga wajib untuk diberitahukan kepada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atau Dinas Tenaga Kerja setempat, dan perusahaan tempat pekerja bekerja.

Dalam pekermbangannya serikat pekerja dari masa ke masa dengan sudut pandang aliran, maka serikat pekerja dapat dibedakan menjadi 4, yaitu:[91]

1) *Trade Unionsm*, yaitu merupakan serikat pekerja yang beraliran gerakan

[91] Wawancara dengan Chandra Mahlan sebagai Direktur Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (LEMDIKLAT FSP KEP SPSI), tanggal 8 Juli 2020.

ekonomi, dimana fokus perjuangannya sebatas dalam lingkup kesejahteraan anggota dalam hubungan kerja dengan pengusaha.

2) *Tendential Trade Union,* merupakan serikat pekerja yang beraliran gerakan ekonomi dengan tendensius pada politik, dimana focus perjuangannya tetap berporos pada gerakan ekonomi sebagaimana aliran *trade unionsm*, namun pula memandang bahwa kesejahteraan pekerja dapat seutuhnya terwujud apabila terdapat pula dukungan dari kebijakan pemerintah maupun peraturan perundang-undangan yang merupakan produk politik. Bentuk konkret dari aliran tendential trade unions mini yaitu serikat pekerja yang mengorganisir gerakan-gerakan yang tertuju pada pembuatan maupun perubahan kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3) *Political Unionsm*, merupakan serikat pekerja yang beraliran dan mendasarkan sebuah perjuangan kelas menjadi hal yang utama. Aliran ini meyakini bahwa sejarah masyarakat merupakan sejarah pertentangan kelas dimana buruh menjadi bagian dari kelas masyarakat dan kesejahteraan bagi pekerja akan terwujud seutuhnya manakala pekerja adalah pihak yang memegang kekuasaan, dan oleh karena itu dalam gerakannya berorientasi pada politik perebutan kekuasaan.
4) *Anarcho Syndicalism*, merupakan serikat pekerja yang dalam mengorganisir gerakan tidak fokus tertuju pada perbaikan kesejahteraan pekerja melainkan sebatas pada gerakan anarkis dan terror.

c. Hak dan Kewajiban

Setiap serikat pekerja yang telah mendapatkan pencatatan dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atau Dinas Tenaga Kerja setempat melekat hak dan kewajiban yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hak-hak yang dimaksud Pasal 25 ayat (1) dan Pasal 26 yaitu:

1) Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha
2) Mewakili pekerja dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial
3) Mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan
4) Membentuk lembaga dan melakukan kegiatan lembaga yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja
5) Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak

bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

6) Berafiliasi dan/atau bekerjasama dengan serikat pekerja internasional atau organisasi internasional lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Sementara kewajiban-kewajiban yang melekat di diri serikat pekerja yang telah tercatat Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atau Dinas Tenaga Kerja setempat, dan perusahaan tempat pekerja bekerja sebagaimana Pasal 27 yaitu:

1) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak pekerja dan memperjuangkan kepentingan pekerja.
2) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya
3) Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan AD ART.

d. Pembubaran

Sebuah serikat pekerja yang telah tercatat Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atau Dinas Tenaga Kerja setempat hanya bisa dibatalkan dalam 3 kondisi, yaitu:

1) Berdasarkan pernyataan secara tegas dari anggota serikat pekerja menurut AD ART
2) Berdasarkan fakta perusahaan tutup untuk selamanya sehingga menyebabkan putusnya hubungan kerja dengan seluruh pekerja dengan syarat pengusaha telah menyelesaikan seluruh kewajibannya kepada pekerja
3) Berdasarkan putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Kondisi ini memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk mengajukan gugatan kepada serikat pekerja untuk membubarkan dengan alasan serikat pekerja yang bersangkutan bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945, dan pengurus dan/atau anggota yang bertindak untuk dan atas nama serikat pekerja terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan Negara dan telah dijatuhi melalui putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap dengan amar putusan pidana penjara sekurang-kurangnya 5 tahun.

e. Penyelesaian Perselisihan

Terhadap perselisihan ini Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengklasifikasikan sebagai bentuk

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan. Terlebih undang-undang juga mengamanatkan untuk terlebih dahulu diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika tidak terjadi kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan diselesaikan menggunakan mekanisme sebagaimana Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Perlindungan Hukum

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menegaskan 2 prinsip yaitu:

a. Kewajiban pengusaha untuk memberikan kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja dalam jam kerja yang harus dituangkan di dalam Perjanjian Kerja Bersama.
b. Larangan bagi siapapun melakukan tindakan menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menadji pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/ atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja, dengan cara-cara sebagai berikkut:
    1) Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, demosi atau mutasi.
    2) Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja
    3) Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun
    4) Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja

Terhadap tindakan-tindakan tersebut di atas lazim dikenal dengan istilah pemberangusan serikat pekerja (*union busting*) yang dikategorikan sebagai bentuk tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara minimal 1 tahun dan maksimal 5 tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 dan maksimal Rp. 500.000.000,00. Sebagai contoh nyata perkara tindak pidana pemberangusan serikat pekerja (*union busting*) yaitu Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia nomor 1038 K/Pid.Sus/2009 *juncto* Putusan Pengadilan Tinggi Surabaya nomor perkara No.54/Pid/2009/PT.SBY tanggal 23 Februari 2009 *juncto* Pengadilan Negeri Bangil No. 850/Pid.B/2008/ PN.Bgl. tanggal 12 Januari 2009.

Kasus Posisi

Anam Supriyanto, saksi Puguh Priyono, saksi Abdulloh Fakih dan saksi Muhamad Didik merupakan Pengurus serta anggota pada Pengurus Unit Kerja (PUK) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) PT. King Jim Indonesia sebuah yang berada di Kabupaten Pasuruan. Anam Supriyanto, saksi Puguh Priyono, saksi Abdulloh Fakih dan saksi Muhamad Didik telah mengajukan permohonan secara tertulis tentang perundingan pembuatan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) kepada Perusahaan PT. King Jim tertanggal 28 Nopember 2007 namun dari pihak perusahaan tidak ada respon atau tanggapan. Pada tanggal 28 Januari 2008 dari FSPMI PT. King Jim kembali mengajukan permohonan secara tertulis tentang perundingan pembuatan PKB kepada PT. King Jim, namun dari pihak Perusahaan tidak ada respon atau tanggapan. Selanjutnya karena dari Perusahaan PT. King Jim tidak menanggapi permohonan tersebut maka PUKFSPMI PT. King Jim Indonesia mengirimkan surat permohonan tindak lanjut pengawasan kepada Disnaker Kabupaten Pasuruan tertanggal 14 Maret 2008 dan akhirnya pengawas Disnaker Kabupaten Pasuruan mengeluarkan Nota Perintah kepada PT. King Jim dengan Nomor : 050/541/424.068/2008 tanggal 27 Maret 2008, tetapi pihak perusahaan tetap tidak mau melaksanakan. Dikarenakan ketidakmauan perusahaan dalam melaksanakan Nota Pemerintah tersebut, akhirnya PUK FSPMI PT. King Jim secara tertulis telah memberitahukan mogok kerja kepada Pimpinan Perusahaan PT. King Jim tertanggal 05 Mei 2008 dan kepada Disnaker Kabupaten Pasuruan yang diterima tanggal 06 Mei 2008. Sebelum dilakukannya aksi mogok kerja, dari pihak Perusahaan mengeluarkan surat pengumuman yang ditandatangani oleh Ir. Fathoni Prawata Bin Atje Prawata sebagai General Manager PT. King Jim yang intinya berbunyi : siapapun yang mengikuti mogok kerja perusahaan mengambil sikap tidak mengikutkan pada acara piknik tanggal 17 Mei 2008, tidak akan memperoleh tunjangan prestasi tahun berikutnya dan pemberian bonus akan dipertimbangkan, sehingga dengan adanya pengumuman tersebut anggota FSPMI PT. King Jim Indonesia Pier Rembang Pasuruan sebanyak 150 orang karyawan mengundurkan diri dari keanggotaan FSPMI. Selanjutnya pada hari Rabu tanggal 14 Mei 2008 pengurus serta anggota PUKFSPMI PT. King Jim

yang berjumlah 103 orang melakukan mogok kerja dimulai pukul 07.30 WIB sampai dengan pukul 08.30 WIB di Kantin Perusahaan PT. King Jim. Pada Kamis tanggal 15 Mei 2008 tanpa melalui Surat Peringatan dari pihak Perusahaan telah mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ditandatangani oleh Terdakwa terhadap saksi Anam Supriyanto, saksi Puguh Priyono, saksi Abdulloh Fakih dan saksi Muhamad Didik.

Nota Perintah Pengawas Perburuhan Kabupaten Pasuruan

Nota Perintah kepada PT. King Jim dengan Nomor : 050/541/424.068/2008 tanggal 27 Maret 2008, yang menyatakan bahwa berdasarkan Pasal 111 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan apabila serikat perkerja/ serikat buruh di suatu perusahaan menyatakan keinginan untuk melakukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka Perusahaan wajib melayani.

Surat Tanda Penerimaan Laporan di Kepolisan Resor Pasuruan

Dengan pihak Perusahaan melakukan Pemtusan Hubungan Kerja kepada 4 (empat) pekerja atas dasar melakukan mogok kerja sah, maka melaporkan Fathoni Prawata sebagai General Manager PT. King Jim Indonesia kepada pihak Kepolisan Resor Pasuruan dengan nomor STPL/977/V/2008/POLRES atas dasar dugaan tidak pidana kejahatan Pembarungusan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh sesuai Pasal 43 ayat (1) *jo.* Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Dakwaan dan Tuntutan Jaksa Penuntut Umum (JPU) Kejaksaan Negeri Kabupaten Pasuruan

JPU dalam dakwaannya, Terdakwa telah didakwa melanggar Pasal 43 ayat (1) jo. Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Selanjutnya JPU berdasarkan fakta-fakta persidangan mengajukan Tuntutan yaitu:

1) Menyatakan Terdakwa Ir. Fathoni Prawata Bin Atje Prawata, bersalah melakukan tindak pidana ”menghalang-halangi kegiatan Serikat

Pekerja/Serikat Buruh" sebagaimana diatur dan diancam pidana berdasarkan Pasal 43 ayat (1) jo Pasal 28 Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh ;

2) Menjatuhkan pidanaterhadap Terdakwa Ir. Fathoni Prawata Bin Atje Prawata berupa pidana penjara selama 2 (dua) tahun, dikurangi selama Terdakwa berada dalam tahanan dan dengan perintah agar Terdakwa tetap ditahan ;

Putusan Pengadilan Negeri (PN) Bangil

Pengadilan Negeri Bangil.,tanggal 12 Januari 2009 membacakan putusan dengan nomor perkara No. 850/Pid.B/2008/ PN.Bgl yang amar lengkapnya sebagai berikut :

1) Menyatakan bahwa Terdakwa Ir. Fathoni Prawata Bin Atje Prawata, terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana yang didakwakan yaitu "menghalang-halangi kegiatan Serikat Pekerja/Buruh" ;
2) Menjatuhkan pidana oleh karena itu kepada ia Terdakwa dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan 6 (enam) bulan ;
3) Menetapkan bahwa lamanya ia Terdakwa selama berada dalam tahanan, dikurangkan sepenuhnya dengan pidana yang dijatuhkan;
4) Memerintahkan Terdakwa tetap berada dalam tahanan ;

Putusan Pengadilan Tinggi (PT) Surabaya

Pengadilan Tinggi Surabaya, tanggal 23 Februari 2009 membacakan putusan dengan nomor perkara No.54/Pid/2009/PT.SBY.yang amar lengkapnya sebagai berikut :

1) Menerima permintaan banding dari Terdakwa dan Jaksa Penuntut Umum ;
2) Menguatkan putusan Pengadilan Negeri Bangil No. 850/Pid.B/2008/ PN.Bgl., tanggal 12 Januari 2009 yang dimohonkan banding ;
3) Menetapkan agar Terdakwa tetap dalam tahanan ;

Putusan Mahkamah Agung

Mahkamah Agung pada tanggal 5 Juni 2009 telah memutus dan membacakan putusan dengan nomor perkara no. 1038 K/Pid.Sus/2009

yang amar lengkapnya sebagai berikut: “Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : Terdakwa

C. Latihan Soal

1 Sebutkan dan jelaskan asas serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan Undang-Undang nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh?
2 Jelaskan apakah serikat pekerja dapat dikatakan sebagai badan hukum?
3 Sebutkan dan jelaskan perjenjangan serikat pekerja/serikat buruh?
4 Jelaskan dalam kondisi-kondisi apa saja sebuah serikat pekerja dapat dibubarkan?
5 Jelaskan konsekuensi hukum dari tindakan pemberangusan serikat pekerja (*union busting*)?

D. Referensi

Buku

A. Madjid Siregar, *Perkembangan Serikat Buruh Di Berbagai Negara, Jakarta*, Penerbit Kebangsaan Pustaka Rakyat N.V., 1953

A. Ridwan Halim, Perdata Dalam Tanya Jawab, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1985

Chaidir Ali, Badan Hukum, Bandung, Alumni, 2005

A. Wahyu, *Gerakan Serikat Pekerja*, Jakarta, t.p., 1995.

Jimmly Asshidiqie, Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi, Jakarta, Setjen dan Kepaniteraan MKRI, 2006

Sandra, *Sejarah Pergerakan Buruh Indonesia*, Jakarta, Pustaka Rakyat, 1961

Titik Triwulan Tutik, Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional, Jakarta, Prenada Media Group, 2008

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial LN Nomor 4 Tahun 2005 TLN 4468

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, LN Nomor 39 Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, LN Nomor 131 Tahun 2000

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.16/Men/2001 Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/MEN/1993 tanggal 20 Februari 1993 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1994 Tentang Pembentukan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP)

Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia nomor 1038 K/Pid.Sus/2009 tanggal 5 Juni 2009

Putusan Pengadilan Tinggi Surabaya nomor perkara No.54/Pid/2009/PT.SBY tanggal 23 Februari 2009

Pengadilan Negeri Bangil No. 850/Pid.B/2008/ PN.Bgl. tanggal 12 Januari 2009.

Website

http://sbmi.or.id/tentang-sbmi/ , diakses pada tanggal 27 Juni 2020.

http://harnas.co/2020/05/11/proteksi-bagi-pekerja-rumah-tangga, diakses pada tanggal 27 Juni 2020.

Wawancara

Chandra Mahlan, Direktur Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (LEMDIKLAT FSP KEP SPSI), tanggal 8 Juli 2020.

PERTEMUAN 12
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari materi pada pertemuan ke-12 mahasiswa mampu menjelaskan sejarah perselisihan hubungan industrial baik pada saat keberlakuan Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

B. Uraian Materi

1. Sejarah Perselisihan Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan perburuhan di Indonesia telah dikenal sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda yaitu bermula sebagai akibat dari buruh kereta api yang pertama kali melakukan pemogokan. Pemerintah Hindia Belanda saat itu mengatur cara penyelesaian perselisihan perburuhan di lapangan perusahaan kereta api dan trem untuk Jawa dan Madura, dengan diadakannya *veroenings raad* (dewan pendamai) tegering besluit tanggal 26 Februari 1923 Stb. 1923 Nomor 80 yang kemudian diganti dengan S.1926 Nomor 224. Pada tahun 1937 peraturan ini dicabut dan diganti dengan peraturan tentang dewan perdamaian bagi kereta api dan trem di Indonesia yang berlaku untuk seluruh Indonesia (*Tegerings besluit* tanggal 24 November 1937 s. 1937, Nomor 624). Selanjutnya pada tahun 1939 dikeluarkan peraturan cara menyelesaiakn perselisihan perburuhan pada perusahan lain di luar kereta api (S.1939 Nomor 407) *Regeringsbesloit* tanggal 20 Juli 1939. Peraturan ini kemudian dirubah dengan S.1948 Nomor 238 [92].

Pada awal-awal kemerdekaan setelah diproklamirkan kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945 perselisihan perburuhan tidak begitu banyak dikarenakan pusat perhatian bangsa Indonesia adalah terletak pada mempertahankan kemerdekaan bangsa Indonesia dan perusahaan-perusahaan penting saat itu dikuasai oleh Negara. Namun setelah pengakuan kedaulatan bangsa Indonesia pada tanggal 27 Desember 1948, perselisihan perburuhan

[92] Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadiqie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 1997, hlm. 167

menunjukan peningkatan secara jumlah. Pertentangan-pertentangan antara buruh dengan majikan pada masa ini mengakibatkan banyak terjadinya pemogokan dan penutupan perusahaan. Hal ini direspon oleh Menteri Perburuhan pada saat itu dengan mengeluarkan Instruksi Menteri Perburuhan Nomor PBU. 1022-45/U.4191 tanggal 20 Oktober 1950 tentang penyelesaian perburuhan[93].

Namun dalam perkembangannya cara penyelesaian perburuhan tersebut di atas tidak dapat secara efektif mengatasi perselisihan-perselisihan perburuhan pada waktu itu karena perselisihannya lebih bersifat politis dan ekonomis. Selanjutnya pada awal tahun 1951 berdasarkan undang-undang keadaan perang dan darurat perang oleh beberapa panglima tentara dan teritorium dengan persetujuan pemerintah dikeluarkan aturan “larangan mogok” untuk perusahaan vital. Peraturan ini juga tidak dapat secara efektif membendung pertentangan antara buruh yang menyebabkan banyak pemogokan, maka dengan kekuatan militer pusat denga persetujuan Dewan Menteri ditetapkan Peraturan Penyelesaian Pertikaian Perburuhan (Peraturan Kekuasaan Militer tanggal 13 Februari 1951 nomor 1)[94] .

Peraturan Kekuasaan Militer tanggal 13 Februari 1951 nomor 1 melarang secara tegas adanya pemogokan dan penutupan perusahaan di perusahaan yang vital yaitu dengan ancaman pidana kurungan selama-lamanya satu tahun dan pidana dengan setinggi-tingginya Rp. 10.000,-. Selain daripada itu peraturan ini mengatur dua macam penyelesaian yaitu di perusahaan vital penyelesaian wajib dilakukan dengan arbitrase sedangkan diperusahaan lain dengan perantaraan[95].

Setelah berlakunya Peraturan Kekuasaan Militer tanggal 13 Februari 1951 nomor 1, penyelesaian perselisihan perburuhan/ hubungan industrial diatur secara berurut melalui Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Masing-masing dari ketiga undang-undang tersebut akan dibahas lebih lanjut pada pembahasan berikutnya.

---

[93] F.X. Djumialdi dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Industrial Pancasila,* Jakarta, Bina Aksara, 1982, hlm 35
[94] Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, t.t.: Djambatan, 1983, hlm. 144
[95] *Ibid,* hlm.171

2. Mekanisme Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Undang-undang ini mengatur mengenai pengertian buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan adalah orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh . Penyelesaian perselisihan pada undang-undang ini dimulai dari perundingan antara buruh dengan majikan, dan jika tidak dapat diperoleh penyelesaian, maka oleh para pihak atau oleh salah pihak memberitahukan kepada pegawai perantara pada pegawai Departemen Perburuhan untuk memberikan perantaraan.

Jika pegawai tersebut berpendapat, bahwa perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan, maka perselisihan diserahkan oleh pegawai kepada Panita Daerah. Panita Daerah harus mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih dan mengusahakan perdamaian segera setelah menerima penyerahan perkara perselisihan dan jika tidak terjadi kesepakatan maka panitia daerah mengeluarkan putusan yang bersifat anjuran.

Jika berdasarkan anjuran tersebut salah satu pihak menolak atau dalam waktu 2 x 24 jam tidak menyatakan sikapnya, maka ketua panitia daerah segera menyerahkan kepada Menteri Perburuhan. Selanjutnya Menteri Perburuhan setelah menerima laporan segera menyerahkan kepada Panita Pusat. Jika ketua panitia daerah juga menyampaikan laporan tentang adanya pemogokan atau penutupan perusahaan kepada Menteri Perburuhan dan menurut Panitia Pusat perselisihan tersebut menyangkut suatu perusahaan vital yang dapat membahayakan kepentingan Negara atau kepentingan umum, Panitia Pusat segera menentukan perselisihan tersebut akan diurus tersendiri.

Panita Pusat dalam putusannya dapat memberikan putusan yang berupa anjuran atau mengikat, namun pada prakteknya biasanya bersifat mengikat. Putusan ini selanjutnya akan dimintakan kepada Pengadilan Negeri untuk dieksekusi layaknya putusan perdata.

Keistimewaan daripada undang-undang darurat ini adalah jika majikan dan serikat buruh tidak mengadakan pemisahan secara sukarela yaitu menyerahkan perkaranya kepada seorang juru pemisah atau sebuah dewan pemisah untuk diselesaikan (voluntary arbitration), maka perselisihannya akan diselesaikan oleh instansi dalam undang-undang darurat tersebut (compulsory *arbitration*). Keistimewaan lainnya yaitu bila para pihak tidak tunduk pada

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat yang sifatnya mengikat, diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya tiga bulan dan pidana denda sebanyak-banyaknya Rp. 10.000,-.

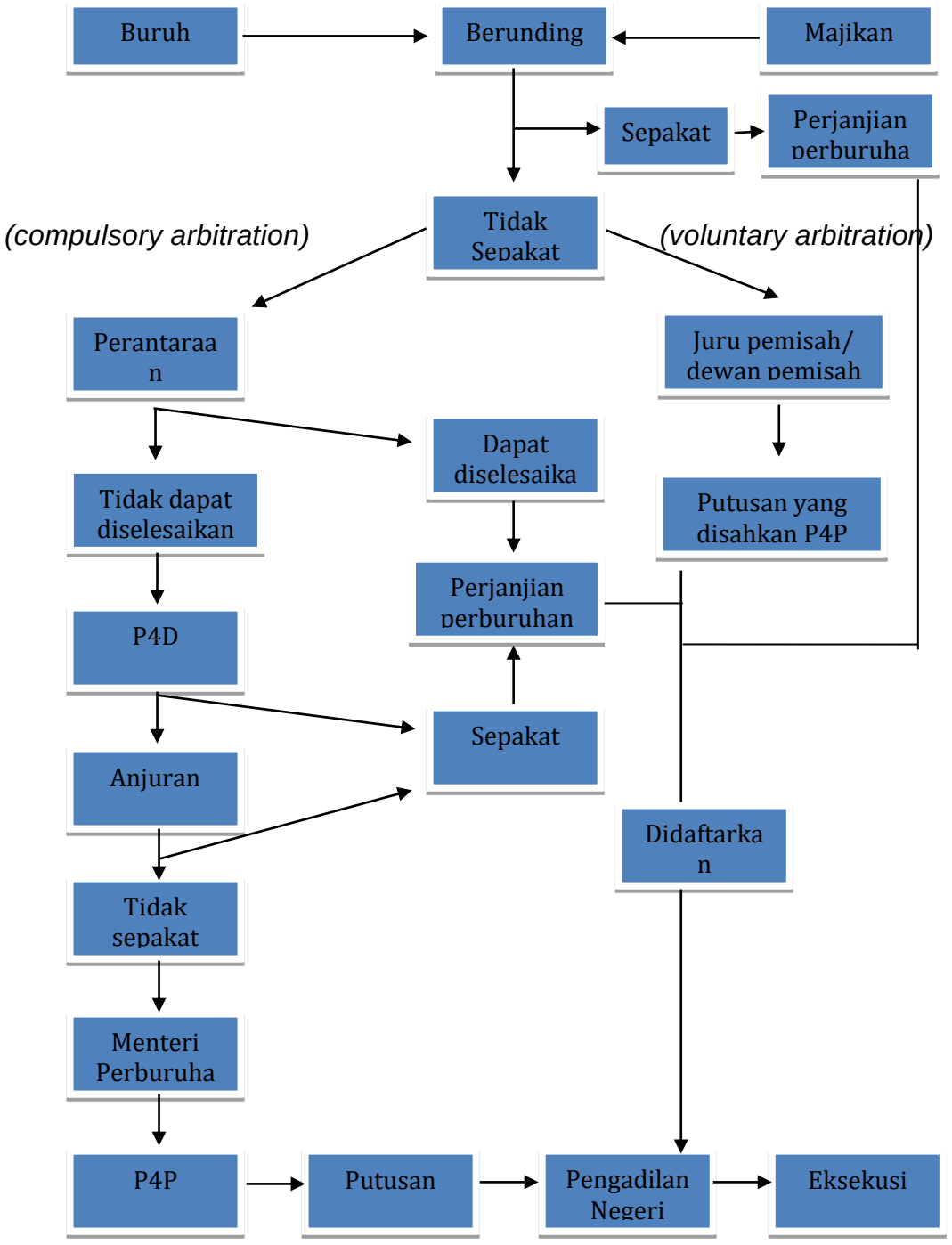
Namun undang-undang darurat ini memiliki kelemahan dan menjadi penyebab utama dicabut yaitu terdapat peraturan yang mengekang hak mogok. Setiap tindakan mogok harus diberitahukan terlebih dahulu dari kepada Panitia Daerah dan jika dilanggar diancam dengan pidana. Selain daripada itu beberapa kesulitan dan kekecewaan dalam pelaksanaan Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, antara lain:[96]

a. Para pihak (buruh dan pengusaha) pasif dan menyerahkan permasalahannya kepada alat-alat pemerintah;
b. Organisasi buruh kurang sempurna dalam menyusun tuntutan-tuntutan yang diajukan buruh;
c. Teralu banyak perselisihan yang diajukan;
d. Banyaknya kritik yang diajukan kepada pemerintah."

Penyelesaian perselisihan perburuhan melalui undang-undang darurat ini memposisikan proses penyelesian perselisihan berada pada hukum publik, karena keterlibatan pemerintah untuk menyelesaian perselisihan sangat nyata dan terdapatnya sanksi pidana.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, tahapan penyelesaian perselisihan perburuhan melalui undang-undang darurat ini dapat digambarkan dalam Gambar di bawah ini.

[96] Muhammad Isnur, *et.al*, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia: Penelitian Putusan Mahkamah Agung pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006 – 2013*, Jakarta, Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2014, hlm. 27



Gambar 11. Alur Tahapan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

3. Mekanisme Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan mencabut Undang-Undang Darurat

Nomor 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Undang-undang ini hanya mengatur perselisihan majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh, maka perselisihan antara buruh/ pekerja yang tidak tergabung dalam serikat buruh dan perselisihan yang menyangkut pemutusan hubungan kerja tidak masuk dalam pengaturan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Perselisihan antara buruh/ pekerja yang tidak tergabung dalam serikat buruh dan perselisihan yang menyangkut pemutusan hubungan kerja diatur dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Maka dapat dibedakan perselisihan perburuhan berdasarkan jenisnya, yaitu:

a. Perselisihan hak (*rechtgeschil*)

   Yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan antara pengusaha/ gabungan pengusaha dengan serikat pekerja atau pekerja perorangan akibat perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan. Perselisihan hak ini disebut pula dengan istilah perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan dalam perjanjian kerja maupun perjanjian perburuhan.

   Dalam penyelesaian perselisihan hak ini terdapat dua (2) instansi yang berwenang menyelesaikan, yaitu Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Perbedaan kewenangan diantara kedua instansi tersebut adalah:

   1) Yang dapat menuntut di depan Pengadilan Negeri adalah pekerja perseorangan, sedangkan yang dapat menuntut di depan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah serikat pekerja serikat buruh. Hal ini dikarenakan perselisihan yang melibatkan serikat pekerja/ serikat buruh pada masa itu sangat banyak sehingga guna mempercepat penanganannya dilakukan oleh P4.
   2) Sanksi atas Putusan Pengadilan Negeri hanya bersifat sanksi perdata, sedangkan sanksi putusan P4 bersifat publik karena terdapat ancaman pidana kurungan selama-lamanya tiga (3) bulan dan pidana denda sebanyak-banyaknya Rp. 10.000,-

b. Perselisihan kepentingan (*belangengeschil*)

Yang dimaksud dengan perselisihan kepentingan adalah perselisihan antara serikat pekerja/ beberapa serikat pekerja dengan pengusaha/ gabungan pengusaha karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan. Misalnya perselisihan karena tidak ada titik temu dalam hal pembuatan perjanjian perburuhan dan pengubahan atau pembaharuan perjanjian perburuhan.

Alasan perselisihan kepentingan ini menjadi kewenangan P4 sama dengan alasan perselisihan hak serikat pekerja/ serikat buruh, yaitu guna mempercepat proses penyelesaian.

Beberapa hal penting berdasarkan penjelasan tersebut di atas adalah adanya pembagian dua (2) instansi yang berwenang dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan dan ditegaskannya batas dari perselisihan hak adalah pada pelanggaran terhadap perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan yang termasuk hukum perburuhan autonoom. Sementara pelanggaran terhadap aturan perundang-undangan yang merupakan hukum perburuhan heteronom tidak termasuk dalam perselisihan hak. Selain daripada itu sanksi yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan atas ketidakpatuhan terhadap putusan P4 adalah sanksi pidana. Dengan berdasarkan hal tersebut di atas jelas penyelesaian perselisihan perburuhan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan masuk dalam hukum publik.

Jika lahirnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebagai upaya represif dari pemerintah guna meredam banyaknya tindakan pemogokan dan penutupan perusahaan, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-1108/MEN/1986 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan juga mengatur upaya preventif dari pemerintah. Pada dasarnya proses penyelesaian perselisihan perburuhan pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tidak jauh berbeda dengan yang telah diatur dalam Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, hanya terdapat perbedaan pada kewenangan Menteri Tenaga Kerja terhadap putusan P4. Jadi tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan dilakukan secara

bertahap mulai dari tingkat Perusahaan atau Bipartit, tingkat Pemerantaraan, tingkat Panitia Daerah dan tingkat Panitia Pusat , yaitu:

c. Tingkat Perusahaan

Penyelesaian melalui keluh kesah dilakukan dengan perundingan dan didasarkan pada asas musyawarah untuk mufakat. Keluhan –keluhan mengenai hubungan kerja disampaikan oleh buruh/ pekerja kepada atasannya langsung untuk dimintakan penyelesaian dan apabila atasannya tidak dapat menyelesaikan atau kurang puas dapat diajukan kepada atasan yang lebih tinggi dan apapbila atasan yang lebih tinggi terseut tidak dapat menyelesaikan maka baru dapat meminta serikat pekerja/ serikat buruh untuk mewakili atau mendamping dalam penyelesaian lebih lanjut. Jika dalam tahapan perundingan ini terdapat kesepakatan maka dapat disusun dalam sebuah perjanjian perburuhan, sedangkan jika tidak terdapat kata sepakat, maka terdapat 2 alternatif yang dapat ditempuh, yaitu:

1) Penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*)

Penyelesaian secara sukarela dilakukan oleh juru atau dewan pemisah sebagai arbitrase. Penyerahan ini didasarkan pada perjanjian kedua belah pihak yang berselisih. Terhadap keputusan juru atau dewan pemisah tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulang dan dapat dimintakan pengesahan dari P4P. Pengesahan yang diberikan P4P menyebabkan putusan juru atau dewan pemisah berkekuatan hukum sebagai putusan P4P dan maka dari itu dapat didaftarkan kepada Pengadilan Negeri untuk dapat dieksekusi (fiat executie) seperti putusan perdata dan bagi pihak yang tidak patuh dapat dikenakan sanksi pidana berupa pidana kurungan selama-lamanya tiga (3) bulan dan pidana denda sebanyak-banyaknya Rp. 10.000,-.

2) Penyelesaian wajib (compulsory arbitration)

Penyelesaian wajib dilakukan oleh pegawai perantara termasuk institusi P4, maka penjelasan penyelesaian wajib akan dijabarkan pada huruf b, c, dan d di bawah.

d. Tingkat Pegawai Perantara

Perselisihan perburuhan yang tidak dapat diselesaikan dengan perundingan dan tidak diserahkan secara sukarela kepada juru atau dewan pemisah, maka para pihak atau salah satu pihak memberitahukan melalui surat mengenai perselisihan perburuhan tersebut kepada pegawai perantara.

Selanjutnya pegawai perantara akan melakukan penyelidikan atas perselisihan perburuha tersebut dan melakukan perundingan terhadap para pihak. Jika atas perundingan tersebut terdapat kesepakatan maka akan dibuat dalam perjanjian perburuhan, dan jika tidak terdapat kesepakatan maka perselisihan perburuhan tersebut akan dilimpahkan kepada P4D.

e. Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)

P4D pertama-tama mengadakan perundingan kembali dengan para pihak secara damai, jika terdapat kesepakatan maka akan dibuat perjanjian perburuhan, dan jika tidak ada kesepakatan maka P4D akan mengambil keputusan baik yang bersifat anjuran mupun memaksa. Jika perselisihan perburuhan tersebut dinilai sukar maka putusan akan bersifat memaksa. Jika putusan tersebut tidak dijalankan secara sukarela maka dapat dimintakan pendaftaran kepada Pengadilan Negeri untuk dapat dieksekusi (fiat executie) seperti putusan perdata dan bagi pihak yang tidak patuh dapat dikenakan sanksi pidana berupa pidana kurungan selama-lamanya tiga (3) bulan dan pidana denda sebanyak-banyaknya Rp. 10.000,-. Atas putusan P4D ini dapat dimintakan pemeriksaan ulang oleh para pihak atau salah satu pihak kepada P4P.

f. Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)

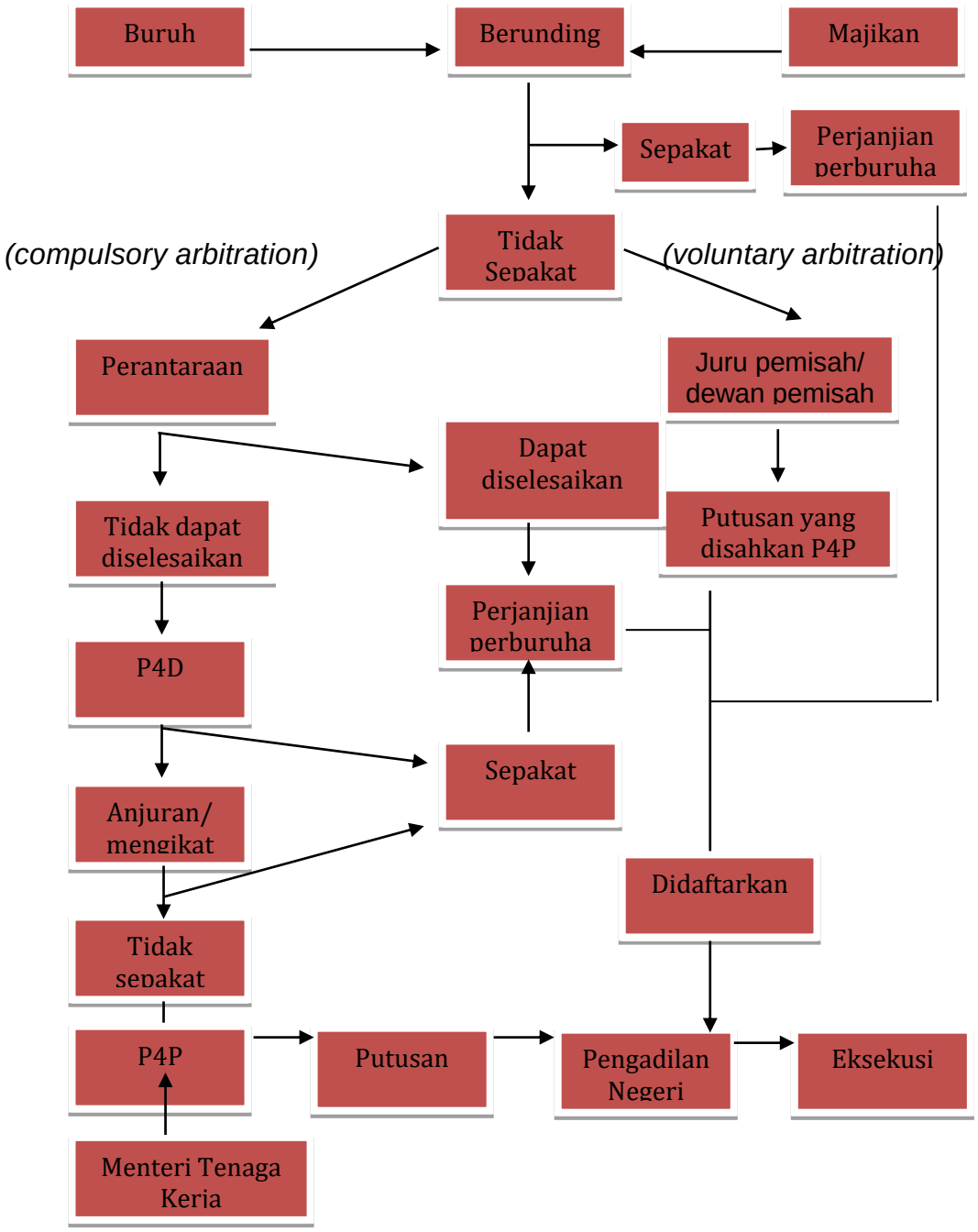
Atas pelimpahan dari P4D, P4P akan mengambil keputusan dan bersifat memaksa para pihak. Putusan P4P ini dapat dimintakan pendaftaran kepada Pengadilan Negeri untuk dapat dieksekusi (fiat executie) seperti putusan perdata dan bagi pihak yang tidak patuh dapat dikenakan sanksi pidana berupa pidana kurungan selama-lamanya tiga (3) bulan dan pidana denda sebanyak-banyaknya Rp. 10.000,-. Namun atas putusan P4P ini Menteri Tenaga Kerja dapat menggunakan hak veto yaitu berupa pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan P4P, jika dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan Negara.

Dalam perkembangannya beberapa kesulitan dan kekecewaan dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, antara lain:

a. Keputusan P4P dapat dilakukan banding oleh pihak yang tidak puas kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara , sehingga membutuhkan waktu yang lama dan proses yang semakin rumit sehingga tidak adanya kepastian hukum atas keputusan P4P;

b. Proses pengambilan keputusan pada P4D dan P4P tertutup;
c. Perwakilan buruh yang ada di P4D dan P4P dimonopoli oleh satu serikat yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI);
d. Adanya hak veto yang dimiliki oleh Menteri Tenaga Kerja, yang dapat digunakan untuk membatalkan atau menunda pelaksanaan dari putusan P4P. Hal ini menyebabkan ketidakpastian hukum atas putusan P4P;
e. Yang dapat berperkara di P4 hanyalah serikat buruh/ serikat pekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, tahapan penyelesaian perselisihan perburuhan melalui undang-undang darurat ini dapat digambarkan dalam Gambar di bawah ini.



Gambar 12. Alur Tahapan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

4. Mekanisme Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disahkan pada tanggal 14 Januari 2004 dan dibentuk berdasarkan amanat dari Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakaerjaan. Dalam penjelasan umum didapat bahwa alasan disahkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah.

Pada perjalanannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditunda keberlakuannya selama satu (1) tahun, yaitu dari yang seharusnya diberlakukan pada tanggal 14 Januari 2005 menjadi 14 Januari 2006. Alasan ditangguhkan keberlakuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikarenakan belum ada kesiapan dari institusi yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemberlakuan undang-undang ini merubah total sistem penyelesaian perselisihan perburuhan dari yang diatur sebelumnya dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Perubahan-perubahan tersebit antara lain:

a. Merubah istilah penyelesaian perselisihan perburuhan menjadi penyelesaian hubungan industrial;
b. Merubah institusi tempat menyelesaikan perselisihan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) menjadi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);
c. Memusatkan penyelesaian perselisihan baik perorangan maupun kolektif di satu institusi, yaitu PHI;
d. Memperluas jenis perselisihan dari dua (2) jenis yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan menjadi 4 (empat) jenis perselisihan yaitu, perselisihan hak , perselisihan kepentingan , perselisihan pemutusan hubungan kerja , dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu (1) perusahaan ;
e. Menghilangkan sanksi pidana dalam penyelesaian perselisihan perburuhan/ hubungan industrial;
f. Menggunakan hukum acara perdata pada umumnya dan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada khususnya;
g. Dikenalnya Hakim Ad Hoc sebagai bagian dari Majelis Hakim dalam PHI

yang terdiri dari Hakim Ad Hoc unsur serikat pekerja/ serikat buruh dan Hakim Ad Hoc unsur pengusaha;

h. Dibatasinya waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
i. Menggeser penyelesaian perburuhan/ hubungan industrial dari yang bersifat hukum publik menjadi bersifat hukum privat.

Salah satu dari pokok-pokok yang termuat dalam undang-undang ini adalah untuk menegakkan hukum ditetapkan sanksi sehingga dapat merupakan alat paksa yang lebih kuat agar ketentuan undang-undang ini ditaati. Jelas hal ini membuktikan bahwa adanya PHI adalah bagian dari fungsi penegakan hukum perburuhan. Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam undang-undang ini juga dilakukan secara bertahap. Tahapan-tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam undang-undang ini yaitu:

a. Tingakatan perusahaan

Yang dimaksud dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkatan perusahaan adalah penyelesaian secara bipartite/ perundingan. Juanda Pangaribuan menyatakan secara umum bipartite/ perundingan dapat digambarkan sebagai pertemuan dua pihak antara buruh dan pengusaha dalam rangka mencari solusi atas suatu perselisihan. Sedangkan secara yuridis yang dimaksud dengan bipartite adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dan buruh/ serikat buruh harus melaksanakan perundingan bipartite paling lama tiga puluh (30) hari Namun pada prakteknya antara pengusaha dan buruh/ serikat buruh dapat menyepakati perpanjangan waktu perundingan bipartit karena Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak memberikan sanksi jika batasan waktu tersebut dilanggar.

Dalam melakukan perundingan bipartit haruslah dibuat risalah perundingan. Risalah perundingan ini yang menjadi tiket untuk dapat didaftarkannya perselisihan ke tahapan berikutnya jika perundingan gagal, yaitu tingkatan Dinas Tenaga Kerja. Jika dalam perundingan terdapat kesepakatan, maka perundingan tersebut dituliskan dalam Perjanjian Bersama dan dapat didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk dapat dieksekusi secara paksa.

b. Tingkatan Dinas Tenaga Kerja

Setelah menerima pendaftaran, maka para pihak akan dipanggil untuk memilih penyelesaian melalui Konsiliasi atau Arbitrase. Jika tidak melakukan pilihan maka penyelesaian perselisihan akan di mediasi oleh seorang mediator. Pada dasarnya ada pembatasan pemilihan cara penyelesaian berdasarkan jenis perselisihan yang sedang dilakukan, yaitu untuk konsiliasi hanya dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan, perseilisihan PHK , dan perseilisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu (1) perusahaan, untuk arbitrase hanyalah perselisihan kepentingan dan perseilisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu (1) perusahaan , sedangkan untuk mediasi dapat menyelesaikan empat (4) jenis perselisihan hubungan industrial.

Masing-masing pilihan penyelesaian memiliki konsekuensinya. Jika pilihan konsiliasi dan mediasi maka produk hukum yang akan dikeluarkan adalah berupa anjuran. Anjuran ini tidak bersifat mengikat para pihak yang berselisih dan menjadi tiket untuk mendaftarkan perselisihan ke tingkatan berikutnya yaitu tingkatan Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila dalam mediasi atau konsiliasi terdapat kesepakatan, maka hasil mediasi atau konsiliasi tersebut dituliskan dalam Perjanjian Bersama dan dapat didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk dapat dieksekusi secara paksa. Selanjutnya pilihan arbitrase melahirkan putusan yang bersifat *final* and *binding* bagi para pihak, sehingga putusan arbitrase seperti layaknya putusan kasasi pada Mahkamah Agung yang bersifat *inkracht van gewijsde* .

c. Tingkatan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pemeriksaan perkara pada PHI berdasarkan pada semua yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum seperti HIR dan RBG . PHI dalam putusannya menjadi tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu (1) perusahaan, sedangkan menjadi tingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK.

d. Tingkatan Mahkamah Agung

Seperti hukum acara perdata pada peradilan umum, dalam PHI juga dikenal upaya hukum biasa dan upaya hukum luar biasa. PHI hanya mengenal kasasi sebagai upaya hukum biasa dan peninjauan kembali sebagai upaya hukum luar biasa. Walaupun dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur peninjauan kembali sebagai upaya hukum luar biasa, namun hal tersebut tidak secara serta merta miniadakan hak para pihak untuk mengajukan peninjauan kembali untuk empat (4) jenis perselisihan.

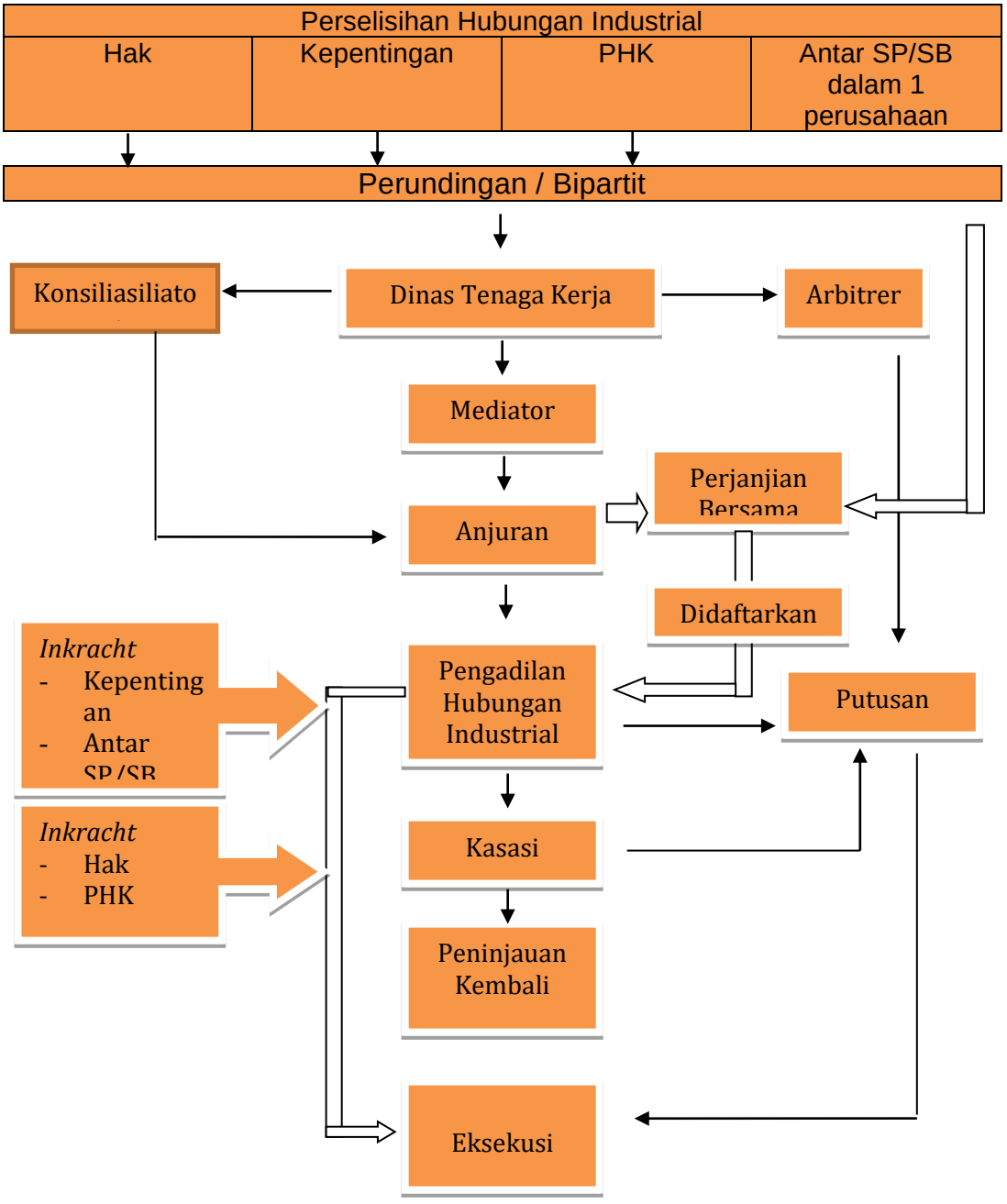
Putusan PHI yang telah memiliki kekuatan hukum tetap dapat diajukan permohonan eksekusi untuk menjalankan amar pada putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap tersebut sesuai dengan hukum acara perdata yang berlaku di peradilan umum.

Dalam pelaksanaannya, PHI mulai dirasa tidak mewujudkan apa yang menjadi cita-cita awalnya yaitu penyelesaian perselisihan perburuhan yang cepat, tepat, adil dan murah. Beberapa kendala yang menghambat buruh/ pekerja untuk mendapatkan keadilan dalam sistem PHI ini, antara lain:

1) Buruh/ pekerja harus mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk mengikuti persidangan pada PHI yang cukup panjang. ;
2) Dalam konteks pembuktian perkara menurut PAsal 284 RBg/ 164 HIR, buruh/ pekerja hampir tidak memiliki akses sama sekali untuk pengajuan alat bukti surat maupun saksi-saksi. Hal ini dikarenakan pengusaha berkuasa atas hampir seluruh bukti surat yang dapat dijadikan alat bukti dalam persidangan dan buruh yang masih bekerja tidak berani menjadi saksi karena takut ancaman akan PHK.
3) Tidak tepat waktunya masa persidangan pada PHI yaitu selambat-lambatnya lima puluh (50) hari dan pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya tiga puluh (30) hari.
4) Proses eksekusi yang memakan waktu dan biaya. Hal ini menyebabkan walaupun buruh/ pekerja memenangkan perkara tetap harus memualai permohonan ekskusi atas amar putusan yangtelah berkekuatan hukum tersebut di Pengadilan Negeri.
5) Keterbatasan kemampuan buruh untuk membuat surat-surat yang diperlukan selama proses persidangan seperti gugatan, jawaban, replik, duplik, dan kesimpulan.

6) Keberadaan PHI yang hanya ada di ibukota provinsi menyebabkan sulit dan mahalnya akses buruh untuk melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selanjutnya guna memahami tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat digambarkan dalam Gambar di bawah ini.



Gambar 13. Alur Tahapan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

C. Latihan Soal

1. Jelaskan perkembangan sejarah penyelesaian perselisihan hubungan industrial sejak pemerintahan Hindia Belanda sampai dengan saat ini?
2. Jelaskan tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan?
3. Jelaskan tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan?
4. Jelaskan tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

D. Referensi

Buku

Bahal Simangunsong, *et.al., Hakim Ad Hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilan Hubungan Industrial),* Jakarta: Trade Union Rights Centre, 2009

F.X. Djumialdi dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Industrial Pancasila*, Jakarta, Bina Aksara, 1982

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, t.t.: Djambatan, 1983

Muhammad Isnur, et.al, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia: Penelitian Putusan Mahkamah Agung pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006 – 2013*, Jakarta, Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2014

Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadiqie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 1997

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan LN 42 Tahun 1957, TLN 1227

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial LN Nomor 4 Tahun 2005 TLN 4468

Undang-Undang Darurat Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1951 Tentang

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan LN Nomor 88 Tahun 1951, TLN Nomor 153

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2005 Tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP.15A/MEN/1994 Tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Tingkat Perusahaan Dan Pemerantaraan Menteri Tenaga Kerja

Instruksi Menteri Perburuhan Nomor PBU. 1022-45/U.4191 tanggal 20 Oktober 1950 tentang penyelesaian perburuhan

Peraturan Kekuasaan Militer tanggal 13 Februari 1951 nomor 1

PERTEMUAN 13
KLASTER KETENAGAKERJAAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari materi pada pertemuan ke-13 mahasiswa mampu mendeskripsikan mengenai klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang akan mengubah sebagian besar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Uraian Materi

Pemerintah Indonesia dibawah kepemimpinan Presiden Republik Ir. Joko Widodo sedang berupaya untuk menarik investasi baik asing maupun dalam negeri. Hal ini terbukti Pemerintah sebagai insiator pengusul Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan ikilim investasi Indonesia. Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja saat ini tengah dibahas di DPR RI berdasarkan Surat Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia Nomor PHPH.2.1.-69/SES.M.EKON/02/2020 tertanggal 13 Februari 2020 dan Surat Presiden Republik Indonesia Nomor R-06/Pres/02/2020 tanggal 7 Februari 2020.

Merupakan fakta bahwa RUU ini banyak menuai protes, dimana salah satunya dari pihak Pekerja/ Buruh karena Klaster Ketenagakerjaan dalam RUU ini juga merevisi sejumlah pasal penting yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Beberapa alasan penolakan dari berbagai macam Serikat Pekerja/ Serikat Buruh baik yang dalam tingkatan Federasi maupun Konfederasi didasarkan pada tidak pernahnya dilibatkan secara resmi oleh Pemerintah dalam proses penyusunannya dan substansinya yang diatur pun merugikan pekerja yang sebelumnya telah diatur lebih baik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Terlebih Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dibuat dengan pendekatan Omnibus Law sebagai sebuah praktik penyusunan peraturan perundangundangan, dengan definsi dari Omnibus Law yaitu merupakan sebuah praktik penyusunan peraturan perundangundangan, yang banyak dilakukan di negara-negara yang menganut sistem *common law/ anglo saxon* seperti Amerika, Kanada, Inggris, Filipina dan lainnya. Prosesnya disebut *Omnibus Legislating* dan produknya disebut

Omnibus Bill. Kata Omnibus berasal dari bahasa latin yang artinya segalanya atau semuanya (*for everything*).

1. Kajian Filosofis RUU Cipta Kerja

Dalam Naskah Akademik dinyatakan dasar atau kajian filosofis dari dibentuknya RUU Cipta Kerja yaitu:

"Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menetapkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menentukan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" oleh karena itu, negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam Pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Memperhatikan kondisi Indonesia saat ini yang menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah usia produktif yang sangat tinggi tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas SDM dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Akibatnya, banyak masyarakat Indonesia tidak memiliki pekerjaan. Rendahnya kualitas SDM membuat pencari kerja tidak dapat bersaing pada formasi-formasi yang dibutuhkan oleh dunia kerja atau perusahaan.

Di sisi lain, harus diakui ketersediaan lapangan pekerjaan sangat terbatas. Bertitik tolak dari kondisi tersebut, maka Pemerintah harus melakukan berbagai upaya stategis dalam rangka memenuhi hak-hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945. Upaya strategis yang dilakukan dalam rangka penciptaan lapangan pekerjaan secara garis besar dilakukan melalui 3 (tiga) upaya, yakni: (a) peningkatan investasi; (b) penguatan UMKM; dan (c) peningkatan kualitas

SDM (ketenagakerjaan) Indonesia yang dirumuskan dalam Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja. Pembentukan Rancangan

UndangUndang tentang Cipta Kerja disusun dengan pertimbangan filosofis untuk mewujudkan Pembangunan nasional dan pembangunan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945."

Sementara Kajian Filosofi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.yaitu dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan kerja (antara tenaga kerja dengan pengusaha) dengan alasan itu pula dapat dilihat, bahwa tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan di antara keduanya yang timbul dalam hubungan kerja.[97] Hal ini disebabkan cukup jauhnya perbedaan kemampuan ekonomis disamping perbedaan tanggung jawab antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam hal ini pihak pengusaha dapat digolongkan sebagai pihak yang kuat sedangkan pekerja/buruh merupakan pihak yang lemah. [98] Soetiksno menyatakan bahwa pada hakekatnya semua peraturan di bidang perburuhan bersifat memberi perlindungan kepada pihak pekerja/buruh (pihak yang "lemah") baik terhadap pengusaha maupun tempat dimana buruh bekerja dan terhadap alat-alat kerja.[99]

Indonesia tergolong sebagai Negara kesejahteraan, karena tugas pemerintah tidak semata-mata hanya dibidang pemerintahan saja, melainkan juga harus melaksanakan kesejahteraan sosial dalam rangka mencapai tujuan Negara, yang dijalankan melalui pembangunan nasional. [100] Intervensi atau campur tangan Pemerintah dalam Hukum Perburuhan, menyebabkan dikenalnya istilah Hukum Perburuhan *Heteronom* dan Hukum Perburuhan *Autonoom*. Menurut R. Goenawan Oetomo dalam bukunya yang mengutip dari Soeharnoko, Hukum Perburuhan *Heteronom* adalah peraturan yang dikeluarkan oleh Penguasa yang dianggap perlu dalam rangka memberikan perlindungan kepada buruh sebagai pihak yang secara ekonomis lemah.[101]

---

[97] Lihat Otto Khan Freund dalam Agusmidah, Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum, Sofmedia, Medan, 2011, hal.13

[98] A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual* (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1987) hal 53

[99] Soetiksno, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: t.p., 1978) hal 23

[100] Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014) hal 19, dikutip langsung dari Sjachran Basah, *Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia* (Bandung: Alumni, 1985) hal 2-3

[101] R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: Penerbit Grhadhika Binangkit Press, 2004) hlm hal 35

Campur tangan pemerintah terhadap masalah-masalah perburuhan merupakan model perlindungan terhadap kepentingan umum dengan cara membatasi kebebasan individu, karena dalam campur tangan pemerintah tersebut secara etis menunjukan keberpihakan terhadap kepentingan buruh sebagai refleksi umum, dan pada saat yang bersamaan, pembatasan terhadap kepentingan pengusaha yang merefleksikan kebebasan individu.[102] Landasan etis berupa keberpihakan terhadap kepentingan buruh sebagai titik tolak campur tangan pemerintah, didasarkan pada kenyataan bahwa posisi tawar antara buruh dengan pengusaha yang tidak seimbang harus dipulihkan guna menjaga keseimbangan tatanan kehidupan masyarakat (*restitutio in integrum*).[103]

Dalam kaitannya antara Indonesia sebagai Negara Kesejahteraan dan Hukum Perburuhan, M. Lalu Husni menyatakan "Jika hubungan antara buruh dengan majikan ini tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (buruh dan majikan), maka tujuan Hukum Perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu menguasai pihak yang lemah (homo homini lupus). Majikan sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak buruh yang berada pada posisi yang lemah/rendah. Atas dasar itulah, pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh.

Tujuan daripada campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil dan kepastian hak-hak pekerja/buruh untuk dapat menjadi manusia yang utuh. Lebih daripada itu, alasan campur tangan Negara secara khusus terhadap golongan yang kurang atau tidak berdaya untuk memenuhi kebutuhan sendiri bukan sekedar fungsi pelengkap dari Negara, bukan fungsi subsider dari Negara melainkan fungsi primer berupa kewajiban Negara untuk bertindak secara adil. Bahwa ketidakmampuan golongan-golongan tertentu dalam hal ini adalah pekerja/buruh bukan semata-mata karena ketidakmampuan individual, melainkan ketidakmampuan struktural, yaitu ketidakmampuan akibat

[102] *Ibid,* hal 24
[103] *Ibid,* hal 25

kelemahan kedudukan mereka di dalam kehidupan sosial, politik, ekonomi dan kebudayaan masyarakat. Oleh karena itu, Negara dalam hal ini Pemerintah Indonesia wajib melindungi segenap hak yang dimiliki oleh Pekerja dalam bentuk aturan atau regulasi yang jelas melindungi Pekerja.

2. Kajian Sosiologis RUU Cipta Kerja

Dalam Naskah Akademik dinyatakan dasar atau kajian sosiologis dari dibentuknya RUU Cipta Kerja yaitu:

"Indonesia dimulai tahun 2010 sampai dengan 2035 memasuki periode di mana jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) lebih besar dibanding penduduk usia non produktif (0-14 tahun dan 65 tahun ke atas). Pada tahun 2030 angkatan usia produktif usia 15-64 tahun diperkirakan mencapai 200 juta orang. Jumlah tersebut mewakili 68 persen dari total populasi Indonesia. Sedangkan, angkatan tua usia 65 tahun ke atas hanya sekitar 9 persen. Dengan potensi tersebut, Indonesia harus mengambil manfaat dari bonus demografi tersebut. Tingginnya angka penduduk usia produktif jika dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, maka akan memberikan keuntungan besar bagi negara terutama di sektor perekonomian. Namun, jika tidak maka dapat menimbulkan dampak negatif bagi Indonesia, seperti tingkat kemiskinan akan meningkat dengan pesat yang disebabkan oleh lapangan pekerjaan yang kurang atau tenaga kerja yang kualitasnya masih rendah sehingga masyarakat banyak yang menjadi pengangguran. Hal ini mengakibatkan tenaga kerja tersebut menjadi tidak produktif sehingga angka beban tanggungan menjadi tinggi. Kondisi Indonesia saat ini menunjukkan bahwa Pertumbuhan jumlah usia produktif tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas SDM dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Akibatnya, banyak masyarakat.

Indonesia tidak memiliki pekerjaan. Rendahnya kualitas SDM membuat pencari kerja tidak dapat bersaing pada formasi-formasi yang dibutuhkan oleh dunia kerja atau perusahaan. Di sisi lain, harus diakui ketersediaan lapangan pekerjaan sangat terbatas. Selama ini, Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang mampu menyerap tingginya tenaga kerja di Indonesia, namun belum menunjukkan hasil sesuai dengan harapan. Hal tersebut dikarenakan berbagai upaya selama ini dilakukan masih bersifat Parsial. Sementara persoalan penciptaan lapangan kerja bersifat kompleks dan multi aspek antara lain: investasi, usaha mikro kecil dan menengah, pendidikan dan ketenagakerjaan itu sendiri. Berdasarkan uraian di

atas, maka untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang mampu menyerap tingginya jumlah tenaga kerja sebagai dampak bonus demografi yang diperoleh Indonesia diperlukan upaya yang sesuai dengan karakteristik persoalan yang dihadapi dalam peciptaan lapangan pekerjaan. Upaya yang dilakukan pemerintah untuk menciptakan lapangan pekerjaan tersebut dilakukan melalui upaya meningkatkan investasi dan kemudahan dan perlindungan UMK. Data Kementerian Koperasi dan UMKM menunjukkan 62 juta atau 99% usaha yang di Indonesia adalah UMKM dengan serapan tenaga kerja sebesar 97%. Hal ini menggambarkan bahwa lanskap skala usaha yang terdapat di Indonesia adalah mayoritas merupakan UMKM. Namun, dengan jumlah unit usaha yang begitu besar, UMKM dinilai belum mampu mendorong tingkat kesejahteraan masyarakat, utamanya masyarakat menengah ke bawah, ke arah yang lebih tinggi. Hal ini tentunya menjadi perhatian khusus karena mayoritas masyarakat Indonesia bergantung pada UMKM. Untuk itu, upaya pengembangan UMKM harus diprioritaskan. Upaya penciptaan lapangan pekerjaan melalui peningkatan investasi dan kemudahan dan perlindungan UMK harus diikuti dengan kebijakan peningkatan kualitas SDM sehingga tenaga kerja (pencari kerja) dapat bersaing pada formasi-formasi yang dibutuhkan oleh dunia kerja atau perusahaan. Solusi atau upaya penciptaan lapangan pekerjaan melalui pendekatan di atas sangat sesuai dengan karakteristik permasalahan yang dihadapi oleh Indonesia. Dengan demikian, pembentukan Rancangan UndangUndang Cipta Kerja yang memuat berbagai kebijakan solutif sebagaimana diuraikan di atas sangat dibutuhkan oleh masyarakat Indonesia, dunia usaha dan Pemerintah Indonesia."

Sementara Kajian Sosioligis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam sebuah relasi perburuhan tidak seimbang dan subordinat, hukum perburuhan diadakan untuk menolak asumsi liberal bahwa kontrak kerja antara buruh dan majikan adalah selalu dihasilkan kehendak bebas. Negara melalui aturan-aturannya, hukum yang dibentuknya wajib melakukan intervensi positif menyatakan keberpihakannya kepada buruh sebagai pihak yang lemah dalam upaya menyeimbangkan posisi tawar menawar dalam relasi perburuhan.

Berdasarkan prinsip tersebut di atas, dan dikaitkan dengan Proses Pembahasan Rancangan Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, pada tanggal 8 Juni 2000 Pemerintah dalam Keterangannya

menyatakan: ”RUU ini dimaksudkan untuk meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja dengan memberikan sanksi yang cukup berat dan jelas bagi pengusaha yang tidak mematuhi UU”.

Hal senada dengan pernyataan Fraksi PDIP dalam Pemandangan umum Fraksi PDIP terhadap RUU Ketenagakerjaan tanggal 29 juni 2000 yang menyatakan: ”berdasarkan pemahaman akan didirikannya negara ini yang dalam RUU pada bagian Konsideran mencantumkan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, maka di bidang ketenagakerjaan negara memandang tenaga kerja adalah subjek atau pribadi yang memiliki harkat dan martabat untuk hidup bersama di dalam kebersamaan yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan dirinya kearah kehidupan bersama yang lebih baik dalam kondisi yang lebih sejahtera. Beranjak dari pemikiran yang demikian itu merupakan kewajiban negara untuk melindungi serta membina tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya serta memperoleh suasana kerja yang layak untuk hidup secara layak sebagaimana tuntutan yang harus dipenuhi oleh manusia secara pribadi.”

Fraksi Partai Golkar dalam Pendapat Akhirnya menyatakan bahwa: ”RUU ini harus dapat mencegah adanya bentuk diskriminasi dalam penempatan dan kesempatan kerja, karena Fraksi Partai Golkar beranggapan diskriminasi merupakan pelanggaran terhadap hak dasar pekerja. Rancangan UU ini harus dapat meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya serta dapat menjamin dan melindungi hak-hak dasarnya sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Juga harus mengamanatkan pula tentang peranan dan kedudukan tenaga kerja yang sangat strategis dalam pembangunan yaitu sebagai subjek/pelaku pembangunan yang kualitasnya harus ditingkatkan sesuai dengan tingkat teknologi pembangunan. Fraksi Partai Golkar mengingatkan kita semua bahwa RUU ini melindungi pekerja yang sedang bekerja bahkan lebih luas lagi untuk mengatasi pengangguran”.

RUU Cipta Kerja ini diajukan oleh Pemerintah dengan dalil kebutuhan Indonesia atas Investasi dalam Pembangunan Nasional dan sektor ketenagakerjaan merupakan faktor dominan penghambat masuknya Investasi ke Indonesia. Pendapat Pemerintah ini sangat bertentangan dengan data The Global Competitiveness Index 2017 – 2018 Edition yang telah dibuat oleh *World Economic Forum* yang menyatakan Aturan Ketenagakerjaan berada pada peringkat 13, sehingga dapat disimpulkan Aturan Ketenagakerjaan atau dalam

hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bukanlah menjadi faktor penghambat masuknya investasi di Indonesia. Dalam RUU Cipta Kerja terlihat jelas Pemerintah berusaha untuk menciptakan social dumping yaitu membuat aturan untuk menarik investasi asing ke Indonesia dengan cara-cara menekan upah minimum, membuat kebijakan-kebijakan yang menguntungkan Penanam Modal Asing, dan menghilangkan perlindungan kepada pekerja/buruh. Hal ini jelas bertentangan dengan Pancasila dan Konstitusi Republik Indonesia.

3. Kajian Yuridis RUU Cipta Kerja

Dalam Naskah Akademik dinyatakan dasar atau kajian Yuridis dari dibentuknya RUU Cipta Kerja yaitu:

"Upaya penciptaan lapangan pekerjaan secara garis besar dilakukan melalui: (1) mendorong peningkatan investasi di Indonesia; dan (b) mengembangkan sektor UMK melalui dukungan riset dan inovasi sehingga UMK dapat berkembang dan mampu bersaing di dunia usaha. Upaya dimaksud perlu dilakukan secara komprehensif dan menyeluruh mengingat berbagai kebijakan terkait investasi, UMK yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan, terutamanya dalam undangundang. Berbagai undang-undang yang mengatur investasi dan UMK dihadapkan pada beberapa persoalan, yaitu:

a. tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan perkembangan kebutuhan masyarakat;
b. terdapat disharmonisasi atau tumpang tindih antara undang-undang satu dengan yang lain karena pengaturan investasi, UMK yang diatur dalam banyak sekali undang-undang. Berbagai peraturan perundangundangan tersebut tidak sedikit yang disharmonisasi atau tumpang tindih. Sehingga dengan terdapatnya berbagai undang-undang tersebut ternyata menjadi penyebab persoalan rumitnya proses berusaha di Indonesia yang pada akhirnya menjadi menjadi penghambat penciptaan lapangan.
c. peraturannya sudah ada tetapi tidak memadai sehingga daya berlakunya lemah.

Ketiga persoalan di atas dapat digolongkan sebagai persoalan hukum. Masalahnya kemudian adalah persoalan hukum tersebut berkaitan dengan undang-undang dalam jumlah yang sangat banyak. Pembentukan kebijakan penciptaan lapangan kerja. Perubahan secara konvensional dengan cara

mengubah satu persatu undang-undang seperti yang selama ini dilakukan tentu sangat tidak efektif dan efisien serta membutuhkan waktu yang lama. Oleh karena itu, pembentukan kebijakan Penciptaan Lapangan Kerja harus dilakukan melalui teknik Legislasi omnibus law. Undang-Undang Omnibus mencerminkan sebuah integrasi, kodifikasi peraturan dimana tujuan akhirnya adalah untuk mengefektifkan penerapan peraturan tersebut. Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja melalui teknik omnibus law diyakini dapat mengatasi berbagai persoalan hukum sebagaimana diuraikan di atas. Dengan demikian, pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja memiliki dasar yuridis."

Sementara Kajian Yuridis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu Pancasila sebagai dasar Filsafat Negara terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 alinea IV yang berbunyi "*…..maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada: ketuhanan yang maha esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/ perwakilan,…."*. Berdasar pada pernyataan *"…dengan berdasar kepada…."* dapat dipahami sebagai dasar Filsafat Negara Indonesia. Pancasila sebagai dasar filsafat Negara, (*Philosofische Gronslag)* dari Negara mengandung konsekuensi bahwa dalam setiap aspek penyelenggaraan Negara harus sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.[104]

Selain itu, UUD 1945 sebagai Konstitusi Negara Republik Indonesia dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 membuktikan bahwa hak warga negara atas pekerjaan, bekerja, mendapat imbalan, dan mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja telah dijamin oleh konstitusi Indonesia dan menjadi hak konstitusional (*constitutional rights)* bagi setiap pekerja/buruh. Konstitusi telah menegaskan, bekerja bukan sekedar bekerja, melainkan berdampingan dengan perlakuan atas dampak upah dan kehidupan yang layak akibat hubungan kerja tersebut yang banyak dihilangkan dalam RUU Cipta Kerja.

Lebih dari itu, sebagaimana Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVII/MPR/ 1998 tentang Hak Asasi Manusia

[104] Lihat http://eprints.uad.ac.id/9432/1/Pancasila%20Dwi.pdf, Dwi Sulisworo, dkk, *Pancasila Sebagai Sistem Filsafat Dan Implikasinya*, 2012

memiliki peranan penting dalam sejarah Indonesia mengenai Hak Konstitusi Pekerja sebagai bagian dari Hak Asasi Manusia. TAP MPR inilah yang menjadi acuan substansi dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan menugaskan kepada Presiden Republik Indonesia dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia untuk meratifikasi berbagai instrumen Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia, sepanjang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.[105]

4. Ringkasan Perubahan Substansi

Klaster Ketenagakerjaan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja ini diajukan oleh Pemerintah dengan dalil kebutuhan Indonesia atas Investasi dalam Pembangunan Nasional dan sektor ketenagakerjaan dianggap merupakan faktor dominan penghambat masuknya Investasi ke Indonesia. Pendapat Pemerintah ini sangat bertentangan dengan data *The Global Competitiveness Index 2017 – 2018 Edition* yang telah dibuat oleh *World Economic Forum* yang menyatakan Aturan Ketenagakerjaan berada pada peringkat 13, sehingga dapat disimpulkan Aturan Ketenagakerjaan atau dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bukanlah menjadi faktor penghambat masuknya investasi di Indonesia.

Klaster Ketenagakerjaan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja terlihat jelas Pemerintah berusaha untuk menciptakan *social dumping* yaitu membuat aturan untuk menarik investasi asing ke Indonesia dengan cara-cara menekan upah minimum, membuat kebijakan-kebijakan yang menguntungkan Penanam Modal Asing, dan menghilangkan perlindungan kepada Pekerja. Hal ini jelas menurut hemat Penulis sangat bertentangan dengan Konstitusi Republik Indonesia. Penulis dalam tulisan ini berpendapat bahwa Klaster Ketenagakerjaan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945, karena Negara telah melepaskan tanggung jawabnya dalam memberikan dan menjamin terlaksananya hak-hak konstitusional rakyat dan pekerja/ buruh, lebih dari itu Klaster Ketenagakerjaan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja merupakan bentuk konkret Pemerintah lebih mengedepankan kepentingan Pemodal Asing maupun Dalam Negeri tanpa memperhatikan kepentingan rakyat dan pekerja. Sementara

[105] Lihat Ketetapan Majelis permusyawaratan rakyat republik Indonesia Nomor XVII /MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 2

Pancasila sebagai dasar Filsafat Negara terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 alinea IV dan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 telah mengamanatkan kepada Negara untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja agar dapat terwujudnya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi Pekerja dan keluarganya, dan bukan semata mengedepankan kepentingan Pemodal demi mendapatkan Investasi.

Keberadaan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan dimaksudkan karena adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan kerja (antara tenaga kerja dengan pengusaha) dengan alasan itu tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan di antara keduanya dalam hubungan kerja. Buruh relatif hanya memiliki bekal atau kehendak untuk bekerja, sedangkan pengusaha atau majikan dapat menentukan syarat-syarat kerja bagi buruh tersebut untuk dapat diterima yang menjadikan adanya ketimpangan itu sendiri, sehingga peran hukum ketenagakerjaan menjadi penting guna meniadakan ketimpangan tersebut.

Alih-alih memperkuat pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan yang selama ini tidak maksimal dilakukan, pasal-pasal baru yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta kerja justru membuat aturan yang semakin merugikan pekerja/ buruh. Perubahan yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pasal-pasal yang mengatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing secara umum bersifat menghilangkan tanggung jawab Negara dalam memberikan perlindungan kepada pekerja Indonesia dari masuknya pekerja asing, sehingga akan mengakibatkan kerugian bagi pekerja Indonesia khususnya dan rakyat Indonesia pada umumnya.

Negara harus tunduk dan melaksanakan amanat Alinea ke-4 Pembukaan UUD 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 sebagai konstitusi Negara Republik Indonesia, dan bukan justru memberikan “karpet merah” serta membuka peluang dan kesempatan sebebas-bebasnya kepada pekerja asing untuk dapat bekerja di Indonesia, sebagaimana yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, memberikan kemudahan Tenaga Kerja Asing (TKA) masuk ke Indonesia dengan menghapus berbagai persyaratan antara lain menghilangkan kewajiban meminta izin kepada Menteri Tenaga Kerja, tanpa adanya syarat standart konpetensi TKA, tanpa batasan

waktu penggunaan TKA maupun batasan jenis pekerjaan yang dapat ditempati oleh TKA, serta tidak ada kewajiban bagi TKA menghormati budaya Indonesia.

Perubahan yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pasal-pasal yang mengatur mengenai hubungan kerja secara umum bersifat menghilangkan tanggung jawab Negara dalam memberikan perlindungan kepada pekerja Indonesia dalam praktek hubungan kerja sehingga akan mengakibatkan kerugian bagi pekerja Indonesia. Negara harus tunduk dan melaksanakan amanat Alinea ke-4 Pembukaan UUD 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 sebagai konstitusi Negara Republik Indonesia, dan bukan justru demi dan atas nama Investasi melepaskan tanggung jawabnya dalam memberikan dan menjamin perlindungan Pekerja dalam hubungan kerja, sebagaimana yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, yakni:

a. Melegalkan praktek PKWT untuk seumur hidup dan untuk semua jenis pekerjaan dengan menentukan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan kesepakatan para pihak. Hal ini akan mengakibatkan tidak akan terwujudnya asas kepastian kerja (*job security*) bagi Pekerja, karena pada faktanya posisi Pekerja selalu berada di bawah (*inferior*) Pengusaha bahkan dimulai dari sebelum adanya hubungan kerja, sehingga tidak dimungkinkannya Pekerja untuk memilik status hubungan kerja tetap. Terlebih dengan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja mengatur PKWT dapat dilakukan dengan seluruh jenis pekerjaan dan waktu seumur hidup, maka jelas memudahkan PHK dilakukan kepada Pekerja.
b. Aturan Kompensasi kepada pekerja PKWT yang diputus hubungan kerjanya hanyalah pemanis yang bersifat utopis karena disyaratkannya minimal masa kerja 1 tahun, sedangkan PKWT dibebaskan sebebasnya jangka waktu keberlakuannya berdasarkan kesepakatan para pihak.
c. Menghilangkan ketentuan ketentuan mengenai pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya, yang pada faktanya merupakan bentuk perlindungan Negara kepada Pekerja dalam praktek pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya yaitu berupa pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan hanya sebatas pekerjaan penunjang yang sama sekali bukan termasuk dalam kerjaan atau kegiatan utama, kepastian hak Pekerja yang sama dan kepastian kerja Pekerja. Terlebih penghilangan ketentuan ini sangat jelas

bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 yang mewajibkan adanya mekanisme TUPE sebagai bentuk perlindungan hukum kepada pekerja.

d. Membuat ketentuan baru yaitu “Alih Daya” yang akan sangat merugikan Pekerja karena dapat dilakukan untuk semua jenis pekerja, tidak lagi sebatas hanya pekerja penunjang malainkan termasuk didalamnya pekerjaan atau kegiatan utama.

Perubahan yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pasal-pasal yang mengatur mengenai perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan secara umum bersifat menghilangkan tanggung jawab Negara dalam memberikan perlindungan kepada Pekerja Indonesia dalam praktek hubungan kerja sehingga akan mengakibatkan kerugian bagi Pekerja Indonesia. Negara harus tunduk dan mengamanatkan Alinea ke-4 Pembukaan UUD 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 sebagai konstitusi Negara Republik Indonesia, dan bukan justru demi dan atas nama Investasi melepaskan tanggung jawabnya dalam memberikan dan menjamin perlindungan Pekerja dalam hubungan kerja, sebagaimana yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, yakni:

a. Menghilangkan ketentuan hari kerja dalam satu minggu yang mengakibatkan hilangnya hari istirahat mingguan, sehingga RUU Cipta Kerja tidak melindungi aspek kesehatan kerja pekerja demi menjaga produktivitas Pekerja
b. Menyebabkan ketidakpastian waktu kerja pekerja, dan menggantungkan waktu kerja kepada Pengusaha yang memberikan perintah kerja kepada Pekerja.
c. Menambah batas maksimal jam lembur sehingga menimbulkan resiko kesehatan dan kecelakaan kerja karena kelelahan, terlebih sangat terkesan mementingkan kepentingan pengusaha tanpa mempertimbangkan aspek kemanusiaan Pekerja untuk istirahat/ pemulihan, hidup sehat, bersosialisasi, berkumpul dengan keluarga dan tetangga sebagai makluk sosial.
d. Menghilangkan hak istirahat panjang Pekerja, dimana hal ini sangat merugikan pekerja yang selama ini telah mendapatkan hak istirahat panjang.
e. Menghilangkan larangan pengusaha membayar upah di bawah upah minimum, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Sektoral yang merupakan bentuk perlindungan pengupahan yang sangatlah fundamental bagi Pekerja,

serta melagalisasi kewajiban membayar upah berdasarkan kesepakatan serta upah berdasarkan satuan waktu.

f. Mengatur Upah berdasarkan satuan waktu jelas tidak memberikan kepastian bagi Pekerja untuk mendapatkan penghidupan yang layak, mengaburkan prinsip *no work no pay* tanpa batasan syarat jelas keberlakuan.
g. RUU Cipta Kerja melahirkan norma baru dalam pengupahan yaitu Upah Minimum Padat Karya dimana nominalnya dapat lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi, jika ini terjadi jelas akan menyebabkan diskriminasi dan tidak terwujudnya penghidupan serta imbalan yang layak bagi pekerja yang bekerja pada industri padat karya.
h. Menghilangkan fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk dapat merundingkan upah di atas upah minimum, hal ini jelas melanggar hak dasar Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
i. Melahirkan norma baru dalam pengupahan yaitu Upah pada usaha Mikro dan Kecil dimana nominalnya didasarkan pada kesepakatan para pihak, sehingga jelas pekerja pada usaha mikro dan kecil tidak tidak dapat mewujudkan penghidupan serta imbalan yang layak.

Negara harus memandang pemutusan hubungan kerja sebagai hal yang harus sebisa mungkin harus dihindari karena sangat berdampak pada penghidupan pekerja dan keluarganya. Bagi pekerja putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup kaum buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Prinsip ini jelas tertuang dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan "*Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.*". Dengan demikian Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja telah:

a. Menghilangkan prinsip utama PHK. Hal ini jelas berdampak pada hilangnya hak atas kepastian bagi pekerja, dimana mudahnya PHK dapat dilakukan dan terjadi, Negara dapat dianggap telah melepaskan tanggung jawabnya dalam melakukan perllindungan kepada Pekerja;
b. Menghilangkan kewenangan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam melakukan pembelaan terhadap anggotanya yang terkena PHK;
c. Menghilangkan uang penggantian hak sebagai salah satu hak pekerja yang

mengalami PHK. Hal jelas merupakan degradasi dari perlindungan kesejahteraan bagi pekerja dan merupakan bentuk pelepasan tanggung jawab Negara dalam melindungi dan mensejahterakan pekerja.

Ketentuan pidana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan haruslah dipandang dan dilihat merupakan bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja agar hak-hak yang telah diatur dapat secara pasti terpenuhi, di dalam Rancangan Undang-Undang Cipta kerja telah dengan jelas:

a. Menghilangkan sanksi pidana pembayaran upah dibawah upah minimum, hal ini jelas akan menyebabkan banyaknya praktek pembayaran upah di bawah upah minimum.
b. Menghilangkan sanksi pidana terhadap kewajiban pelaksana penempatan tenaga kerja memberikan perlindungan kepada pekerja, hal ini jelas mengakibatkan tidak adanya perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.
c. Menghilangkan sanksi pidana kewajiban TKA untuk alih teknologi dan keahlian serta pendidikan dan pelatihan kerja, sehingga selamanya TKI tidak akan memiliki kesempatan meningkatkan kemampauannya maupun mendapatkan kesempatan alih teknologi.
d. Menghilangkan sanksi pidana terhadap pelanggaran mempekerjakan Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, hal ini jelas merupakan bentuk dari Negara yang dipekerjakan pada jam-jam tertentu tersebut.
e. Menghilangkan ketentuan Pidana serta mengubahnya menjadi sanksi administratif dalam RUU Cipta Kerja membuktikan Negara hanya berorientasi pada Investasi, dan melepaskan tanggung jawabnya melindungi pekerja guna dapat mewujudkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak

C. Latihan Soal

1. Jelaskan secara ringkas mengenai kajian filosofi hukum perburuhan dalam hal ini Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Jelaskan secara ringkas mengenai kajian sosiologis hukum perburuhan dalam hal ini Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di

Indonesia?

3. Jelaskan secara ringkas mengenai kajian yuridis hukum perburuhan dalam hal ini Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia?
4. Jelaskan secara singkat substansi pengaturan dalam klaster ketenagakerjaan di dalan RUU Cipta Kerja yang mengubah sebagain besar ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

D. Referensi

Buku

Agusmidah, Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum, Sofmedia, Medan, 2011

Basah, Sjachran, Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia, Alumni, Bandung, 1985

Halim, A. Ridwan dan Sri Subiandini Gultom, Sari Hukum Perburuhan Aktual PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1987

Oetomo, R. Goenawan, Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan di Indonesia, Penerbit Grhadhika Binangkit Press, Jakarta, 2004

Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014

Soetiksno, Hukum Perburuhan, t.p., Jakarta, 1978

Peraturan Perundang-Undangan

Ketetapan Majelis permusyawaratan rakyat republik Indonesia Nomor XVII /MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia

Internet

http://eprints.uad.ac.id/9432/1/Pancasila%20Dwi.pdf , Dwi Sulisworo, dkk, Pancasila Sebagai Sistem Filsafat Dan Implikasinya, 2012

PERTEMUAN 14
KLASTER KETENAGAKERJAAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (LANJUTAN)

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari materi pada pertemuan ke-14 mahasiswa mampu mengkaji dan mengkritisi perubahan beserta dampak dari rencanga perubahan pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

B. Uraian Materi

1. Ketentuan Mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA)

Ketentuan Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja menghapus izin tertulis dari Menteri sebagaimana telah diatur dalam Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Izin tertulis sebagaimana dimaksud dalam penjelasan ayat (1) Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah agar penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal. Dengan dihapusnya ketentuan izin tertulis, maka:

a Pemerintah dengan sengaja mengamputasi sendiri kewenangannya dari izin (*vergunning*) yang bersifat persetujuan penguasa berdasarkan UU atau PP, menjadi pengesahan yang hanya merupakan pengakuan berdasarkan hukum yang bersifat peresmian atau pembenaran;

b Dengan dihapusnya izin tertulis, memberi ruang yang luas bagi pemberi kerja TKA untuk menempatkan TKA pada segala jenis jabatan dan pekerjaan di Indonesia tanpa batas;

c Dengan ketentuan ini, malah mempersempit bahkan menutup kesempatan bagi 1 juta lebih tenaga kerja, dan angkatan kerja baru sebanyak 2,4 juta per tahun sebagaimana data yang dikeluarkan sendiri oleh Pemerintah;

d Ketentuan ayat (1) ini menjadi kontradiktif dengan Angka 4 pada Naskah Akademik RUU Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa pengaturan penggunaan TKA secara selektif dan mengutamakan TK WNI;

e Penghapusan izin tertulis dan hanya cukup memberikan pengesahan RPTKA membuka ruang terjadinya penyelewengan penggunaan TKA yang merugikan bangsa dan negara, karena penggunaan TKA akan sulit dikontrol;

f Dengan dihapusnya ketentuan mengenai izin tertulis oleh Menteri, terjadi

mendegradasi fungsi pengawasan dan penindakan.

g Sebagai pemberi izin, pemerintah berwenang mencabut ijin apabila terjadi penyalahgunaan oleh pemberi kerja TKA.

h Sangat berbeda ketika Pemerintah hanya sekadar memberikan pengesahan atas RPTKA, tidak lagi memiliki dasar pijakan hukum yang kuat dalam penindakan/penegakan hukum apabila terjadinya penyimpangan penggunaan TKA;

Secara lengkap UU Cipta Kerja mengubah pasal-pasal mengenai TKA dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	**Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**
Pasal 42	**Pasal 42**
(1) Setiap pemberi kerja yang mempeker-jakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.	(1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki **pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing dari Pemerintah Pusat.**
(2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.	(2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
(3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.	(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
	a. anggota direksi atau anggota dewan komisaris dengan kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

	b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
	c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan pemeliharaan mesin produksi untuk keadaan darurat, vokasi, *start up*, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
(4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.	(4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu **serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.**
(5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.	
Pasal 46	
(1) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurusi personalia dan/ atau jabatan-jabatan tertentu.	(5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurusi personalia.
(6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.	

	(6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) diatur dengan Peraturan Presiden.
Pasal 43 (1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. (2) Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan: a. alasan penggunaan tenaga kerja asing; b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan; c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan. (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi istansi	**1. Ketentuan Pasal 43 dihapus.**

pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.	
Pasal 44	**2. Ketentuan Pasal 44 dihapus.**
(1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku. (2) Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.	
	3. Ketentuan Pasal 45 diubah sehingga ber-bunyi sebagai berikut:
Pasal 45	**Pasal 45**
(1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:	(1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:
a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan	a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan
b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.	b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.; dan

Pasal 48 Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.	c. memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir.
Pasal 45 (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.	(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) **huruf a dan huruf b** tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan **tertentu**.
Pasal 46 (1) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurusi personalia dan/ atau jabatan-jabatan tertentu. (2) Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.	**4. Ketentuan Pasal 46 dihapus.**
	5. Ketentuan Pasal 47 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
Pasal 47 (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.	**Pasal 47** (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya. ***Penjelasan ayat (1):*** *Kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.*

(2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.	(2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
(3) Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.	
(4) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah.	(3) Ketentuan mengenai **besaran dan penggunaan kompensasi sebagai-mana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.**
Pasal 48 Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.	**6. Ketentuan Pasal 48 dihapus.**
	7. Ketentuan Pasal 49 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
Pasal 49 Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan	**Pasal 49** Ketentuan **lebih lanjut** mengenai penggunaan tenaga kerja asing **diatur dengan Peraturaan Presiden.**

tenaga kerja pendamping diatur dengan Keputusan Presiden.

2. Ketentuan Mengenai Hubungan Kerja

Ketentuan Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja ini jelas bertujuan sebagai pengganti dari Pasal 59 UUK mengenai PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang dihapus dalam RUU ini. Dalam Pasal 59 UUK jelas diatur pekerjaan mana saja yang boleh dan tidak boleh diberlakukan hubungan kerja dengan PKWT.

Dengan dibentuknya ayat (3) Pasal 56 ini, maka:

a Akan terjadi PKWT seumur hidup untuk semua jenis pekerjaan dan tanpa batas waktu penyelesaian suatu pekerjaan (No Job Security) bagi pekerja/buruh;

b Pekerja/buruh sebagai pihak yang tersubordinasi, akan mudah dieksploitasi untuk mengerjakan jenis pekerjaan dan sifat pekerjaan apa saja dengan PKWT.

Substansi ayat (3) ini jelas bertolak belakang dengan maksud membentuk RUU ini sebagaimana termaktub dalam Konsideran Menimbang RUU dan bunyi dari Pasal 88 RUU. Dengan adanya ketentuan ayat (3) ini, terhapus perlindungan atas hak azasi warga negara (angkatan kerja dan pekerja/buruh) sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28I ayat (4) UUD 1945. Hukum ketenagakerjaan adalah perpaduan antara hukum Privat dengan hukum publik guna melindung pekerja/buruh sebagai pihak yang tersubordinasi. Karena itu, dalam membuat aturan mengenai hubungan kerja tidak bisa diberlakukan hukum perdata secara murni.

RUU ini menghilangkan ayat (2) Pasal 57 UUK. Dengan demikian dapat dipastikan akan menimbulkan ketidakpastian hukum dalam praktik PKWT yang dibuat secara tidak tertulis. Dengan tidak adanya kepastian hukum, dan hilangnya sanksi berupa perubahan hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), membuat pekerja/buruh kehilangan Hak dan Kepentingannya untuk mendapatkan perlindungan hukum dari Negara.

Penghapusan Pasal 59 UUK bertentangan dengan Pasal 3, dan Pasal 4 ayat (2) huruf b dan ayat (4) huruf a RUU, yang menyatakan:

a. Salah satu tujuan dibentuknya UU ini adalah peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja; dan
b. Kebijakan strategis Cipta Kerja, dan penciptaan lapangan kerja adalah dengan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan untuk pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu.

Dengan dihapusnya Pasal 59 UUK, maka:

a Tidak ada lagi pembatasan jenis dan sifat pekerjaan yang boleh dan tidak boleh dilaksanakan dengan PKWT.
b Semua jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat tetap bisa dilaksanakan dengan PKWT.
c Jika terjadi pelanggaran oleh pengusaha atas Pasal 59, tidak ada lagi sanksi yang bisa memaksa PKWT berubah menjadi PKWTT

Penghapusan Pasal 59 ini menyebabkan hilangnya perlindungan atas hak dasar kesejahteraan pekerja melalui kepastian kerja dan kepastian penghasilan (*Job Security and income Security*) sebagaimana dimaksud dalam Pembukaan UUD 1945, pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945.

Pasal 64 UUK menjelaskan 2 (dua) konsep penyerahan sebagian pekerjaan untuk dikerjakan di dalam perusahaan pemberi pekerjaan kepada:

a. perusahaan pemborongan pekerjaan; atau
b. perusahaan penyediaan jasa pekerja/ buruh;

dengan perjanjian secara tertulis.

Dengan dihapusnya Pasal 64 UUK, maka membuka peluang bagi pengusaha untuk menyerahkan pekerjaan kepada pihak lain dalam berbagai bentuk lain yang dapat merugikan dan menghilangkan hak-hak pekerja/buruh yang mengerjakan pekerjaan tersebut. Seperti yang sekarang tengah marak, banyak pekerjaan diserahkan ke rumah-rumah melalui agen-agen yang tanpa memberikan perlindungan sama sekali pekerja/buruh.

Penghapusan Pasal 65 UUK justru bertentangan dengan Pasal 4 ayat (4) huruf b RUU.Jika disimak secara seksama, maka prinsip dasar dari ketentuan Pasal 65 UUK adalah:

a Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan merupakan bentuk dari In House Outsourcing, yaitu pekerjaan yang diborongkan itu dikerjakan di dalam lingkungan perusahaan pemberi pemborong pekerjaan;

b Pekerjaan yang diborongkan bukan pekerjaan yang menjadi kegiatan utama perusahaan pemberi pemborongan pekerjaan, tetapi hanyalah merupakan kegiatan penunjang perusahaan, dan tidak boleh menghambat proses produksi secara langsung, yang pengerjaannya terpisah dari kegiatan utama dari perusahaan pemberi pemborong pekerjaan.

Dengan dihapusnya Pasal 65 UUK bertentangan dengan Putusan MK 27/PUU-IX/2011 atas ayat (7) Pasal 65 yang konstitusional bersyarat., dan memberikan dampak:

a Hilang batasan cara menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain di dalam perusahaan pemberi pekerjaan terkait dengan perlindungan bagi para pekeja;
b Semua jenis pekerjaan bisa diborongkan tanpa dibatasi core atau non core;
c Tidak ada batas pekerjaan yang menghambat atau tidak menghambat proses produksi;
d Tidak perlu lagi syarat harus berbadan hukum bagi perusahaan pemborongan pekerjaan;
e Tidak ada lagi sanksi hukum berupa beralihnya hubungan kerja ke pemberi pekerjaan;
f Terancamnya pekerja/buruh yang telah berstatus tetap kehilangan pekerjaan karena pekerjaan dapat dengan mudah digantikan dengan pekerja dari perusahaan pemborong pekerjaan.

Substansi dari perubahan Pasal 66 UUK justru bertentangan dengan Pasal 4 ayat (4) RUU ini sendiri. Dengan dihilangkannya Pasal 66 ayat (1) UUK, maka tidak ada lagi pembatasan jenis-jenis pekerjaan apa saja yang boleh dan tidak boleh dikerjakan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (PPJP); Akibat dari tidak adanya ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (1) UUK, maka;

a Pengusaha dengan leluasa menyerahkan semua jenis pekerjaan tanpa kecuali kepada PPJP; dan
b dapat dipastikan pekerja/buruh yang telah berstatus tetap di perusahaan tersebut akan kehilangan pekerjaan karena akan dengan mudah diganti dengan pekerja/ buruh dari PPJP.

RUU menghilangkan Pasal 66 ayat (2) UUK. Sehingga tidak ada lagi persyaratan yang harus dipenuhi oleh PPJP dalam mempekerjakan pekerjanya pada perusahaan pemberi pekerjaan. Dengan begitu, pengusaha dengan

leluasa menggunakan PPJP yang tidak memenuhi standara, dan akan dapat merugikan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Ketentuan yang dirumuskan dalam ayat (1) Pasal 66 RUU ini mengubah frasa “perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh” dengan frasa ”Perusahaan Alih Daya”.

Perubahan frasa ini akan menjadi bahaya besar bagi negara ini karena kata “Alih Daya” dalam perspektif standar perburuhan internasional merupakna bentuk dari Perbudakan Modern (*Modern Slavery*) - perdagangan manusia, atau “*Exploitat de l’homp var l’homp*”; Pekerja/buruh dengan mudah dipindahtangankan dari satu perusahaan ke perusahaan lain tanpa adanya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Ketentuan ini jelas bertentangan dengan UU No.39/1999 Tentang Hak Azasi Manusia Jo UU No. 21 Tahun 2007 Tentang Tindak Pidana Perdagangan Orang.

Lebih jelasnya RUU CIpta Kerja telah mengubah pasal-pasal terkait hubungan kerja sebagai berikut:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	**Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**
	8. Ketentuan Pasal 56 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
Pasal 56	**Pasal 56**
(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.	(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:	(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
a. jangka waktu; atau	a. jangka waktu; atau
b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.	b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
	(3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan kesepakatan para

	pihak.
	(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dengan Peraturan Pemerintah.
	9. Ketentuan Pasal 57 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
Pasal 57	**Pasal 57**
(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.	(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.	
(3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.	(2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
	10. Ketentuan Pasal 58 diubah sehingga berbunyi sebagai

	berikut:
Pasal 58	**Pasal 58**
(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.	(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.	(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.
Pasal 59	**11. Ketentuan Pasal 59 dihapus.**
(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. pekerjaaan 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.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali

dan paling lama 2 (dua) tahun. (6) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. (7) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.	
	12. Ketentuan Pasal 61 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
Pasal 61	**Pasal 61**
(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:	(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
a. pekerja meninggal dunia;	a. pekerja meninggal dunia;
b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;	b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
	c. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau	d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang	(2) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam

	dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.		perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
(2)	Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.	(3)	Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
(3)	Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.	(4)	Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
(4)	Dalam hal pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.	(5)	Dalam hal pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
(5)	Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak- haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang	(6)	Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan

telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.	perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
	13. Di antara Pasal 61 dan Pasal 62 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 61A yang berbunyi sebagai berikut:
	Pasal 61A
	(1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
	(2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja paling sedikit 1 tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
	(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai besaran uang kompensasi diatur dengan Peraturan Pemerintah.
	14. Ketentuan Pasal 62 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
Pasal 62	**Pasal 62**
Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan	Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.	yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
Pasal 64 Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis.	**15. Ketentuan Pasal 64 dihapus.**
Pasal 65 (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada 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	**16. Ketentuan Pasal 65 dihapus.**

pekerjaan;

c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

(3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

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

(5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

(6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan

lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

(7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau **perjanjian kerja waktu tertentu *(sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh)*** apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59. **[27/PUU-IX/2011, tanggal 17 Januari 2012]**

(8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada 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. (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).		
	17. Ketentuan Pasal 66 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:	
Pasal 66	**Pasal 66**	
(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.		
(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;	(1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu ***(yang mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh***) **[Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012]** 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; dan	(2) Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
	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.	
(3)	Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang **berbadan hukum** dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.	(3) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha.
(4)	Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada 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.		
	(4)	Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

3. Ketentuan Mengenai Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan

Ketentuan baru mengenai waktu kerja ini mengubah secara mendasar waktu kerja dalam sehari dan sepekan serta tidak menjadi jelas untuk berapa hari waktu kerja 8 (delapan) jam itu. Dampak dari ketentuan waktu kerja ini, adalah:

a Dengan adanya frase ”paling lama” maka pengusaha dapat memberlakukan waktu kerja 1, 2, 3 atau 4 jam sehari;

b upah pekerja akan dibayar dengan hitungan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88B huruf a RUU Cipta Kerja, dan dapat dipastikan pekerja tidak akan pernah mendapatkan upah minimsl sama dengan ketentuan upah minimum;

c akan terjadi penyalahgunaan prinsip ”no work no pay” oleh pengusaha karena upah dibayar berdasarkan satuan waktu kerja;

d hak atas istirahat mingguan selama 2 (dua) hari dalam sepekan juga menjadi hilang;

Pasal 88E ini adalah norma baru mengenai ketentuan upah minimum pada industri padat karya yang sudah pasti akan lebih kecil dibanding dengan ketentuan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota;

Norma ini jelas bertentangan dengan Pasal 1 angka 4, angka 5 dan angka 6 UUK, yang menyatakan bahwa, pemberi kerja, pengusaha dan perusahaan adalah ORANG PERSEORANGAN, pengusaha, perseku-tuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya atau perusahaan milik orang lain, atau mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia, setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, atau usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam Pasal 88 ayat (1) UUK dinyatakan bahwa setiap pekerja/buruh (tanpa memandang apakah pekerja/buruh bekerja pada PERSEORANGAN, atau pada Pengusaha, atau pada Persekutuan, atau pada Badan Hukum) berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh DARI HASIL PEKERJAANNYA mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Ketentuan Pasal 90B ini merupakan norma baru mengenai ketentuan upah pada usaha mikro dan kecil, selain upah minimum provinsi dan upah padat karya. Dengan norma baru ini, tidak ada lagi yang dimaksud dengan “Jaring Pengaman” bagi pekerja untuk mendapatkan upah layak dan manusiawi. Ketentuan ini memunculkan diskriminasi upah bagi pekerja yang bekerja pada usaha mikro dan kecil.

Lebih jelasnya RUU CIpta Kerja telah mengubah pasal-pasal terkait hubungan kerja sebagai berikut:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	**Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**
	18. Ketentuan Pasal 77 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
Pasal 77	Pasal 77
(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.	(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.	(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu.
	(3) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/ buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
	19. Di antara Pasal 77 dan Pasal 78 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 77A yang berbunyi sebagai berikut:
Pasal 77	Pasal 77A
(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.	(1) Pengusaha dapat memberlakukan waktu kerja yang melebihi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) untuk jenis pekerjaan atau sektor usaha tertentu.
	(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan skema periode kerja.
(4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.	(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis pekerjaan atau sektor usaha tertentu serta skema periode kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.
	20. Ketentuan Pasal 78 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
Pasal 78	Pasal 78
(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu	(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal

	kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:		77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
	a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan		a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
	b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.		b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
(2)	Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.	(2)	Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
(3)	Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.	(3)	Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi pekerjaan atau sektor usaha tertentu.
(4)	Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur seba-gaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.	(4)	Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dengan Peraturan Pemerintah.
		21.	Ketentuan Pasal 79 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
	Pasal 79		Pasal 79
(1)	Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.	(1)	Pengusaha wajib memberi:
			a. waktu istirahat; dan
			b. cuti.
(2)	Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:	(2)	Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:

	a. istirahat antara jam kerja, sekurang- kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;		a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
	b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;		b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
	c. cuti tahunan, sekurang-kurang-nya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan	(3)	Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
(3)	Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.	(4)	Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.
	Pasal 79		
(2)			
	d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/ buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas	(5)	Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan dapat memberikan cuti panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.	
(4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.	
(5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.	
	22. Ketentuan Pasal 88 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
Pasal 88	Pasal 88
(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanu-siaan.	(1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.	(2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan nasional sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: a. upah minimum; b. upah kerja lembur; c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. upah karena	

menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. upah untuk pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.	
(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.	
	(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan nasional diatur dalam peraturan pemerintah.
	23. Di antara Pasal 88 dan Pasal 89 disisipkan 7 (tujuh) pasal yakni:
	a. Pasal 88A yang berbunyi sebagai berikut:
	Pasal 88A
	(1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
	(2) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai kesepakatan atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
	(3) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
	b. Pasal 88B yang berbunyi

	sebagai berikut:
	Pasal 88B Upah ditetapkan berdasarkan:
	a. satuan waktu; dan/atau
	b. satuan hasil.
	c. Pasal 88C yang berbunyi sebagai berikut:
Pasal 89 (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.	Pasal 88C (1) Gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman. Penjelasan ayat (1): Yang dimaksud dengan “jaring pengaman” adalah batas upah terendah yang wajib dibayar pengusaha kepada pekerja/buruh.
Pasal 89 (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas: a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;	(2) Upah minimum sebegaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upah minimum provinsi.
	d. Pasal 88D yang berbunyi sebagai berikut:
	Pasal 88D (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum sebagai berikut: UMt+1 = Umt + (Umt x %PEt) Penjelasan ayat (1): UMt+1 yaitu upah minimum yang akan ditetapkan.

	UMt yaitu upah minimum tahun berjalan. %PEt yaitu besaran pertumbuhan Produk Domestik Bruto wilayah provinsi.
	(2) Untuk pertama kali setelah berlakunya Undang-Undang ini, UMt sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upah minimum yang ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait pengupahan.
	(3) Data yang digunakan untuk menghitung upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
	(4) Ketetuan lebih lanjut mengenai upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.
	e. Pasal 88E yang berbunyi sebagai berikut:
	Pasal 88E (1) Untuk menjaga keberlangsungan usaha dan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh industri padat karya, pada industri padat karya ditetapkan upah minimum tersediri. (2) Upah minimum pada industri padat karya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib ditetapkan oleh Gubernur. (3) Upah minimum pada industri padat karya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula tertentu. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah minimum industri padat karya dan formula tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.
	a. Pasal 88F yang berbunyi sebagai berikut:

	Pasal 88F
	(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (2) dan Pasal 88E ayat (1) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
Pasal 90	
(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.	(2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud pada Pasal 88C ayat (2) dan Pasal 88E ayat (1).
	b. Pasal 88G yang berbunyi sebagai berikut:
	Pasal 88G
	(1) Dalam hal Gubernur:
	a. tidak menetapkan upah minimum dan/atau upah minimum industri padat karya; atau
	b. menetapkan upah minimum dan/atau upah minimum industri padat karya tidak sesuai dengan ketentuan, dikenai sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pemerintahan daerah.
	(2) Dalam hal gubernur dikenakan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), upah minimum yang berlaku yaitu upah nimimum tahun sebelumnya.
Pasal 89	24. Ketentuan Pasal 89 dihapus.
(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas: a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b. upah minimum	

berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota; (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.	
Pasal 90 (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan. (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.	25. Ketentuan Pasal 90 dihapus.
	26. Di antara Pasal 90 dan Pasal 91 disisipkan 2 (dua) pasal yakni:
	a. Pasal 90A yang berbunyi sebagai berikut:
Pasal 91 (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara	Pasal 90A Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara

pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.
	b. Pasal 90B yang berbunyi sebagai berikut:
	Pasal 90B
	(1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (2) dan Pasal 88E ayat (1) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.
	(2) Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.
	(3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus di atas angka kemiskinan yang diterbitkan oleh lembaga yang berwenang di bi-dang statistik.
	(4) Ketentuan mengenai kriteria usaha mikro dan kecil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
Pasal 91	27. Ketentuan Pasal 91 dihapus.
(1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	
(2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan	

peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.	

C. Latihan Soal

1. Jelaskan perubahan subtansi pasal yang mengatur mengenai TKA dalam UU Cipta Kerja?
2. Jelaskan perubahan subtansi pasal yang mengatur mengenai Waktu Kerjadalam UU Cipta Kerja?
3. Jelaskan perubahan subtansi pasal yang mengatur mengenai Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja?

D. Referensi

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Lainnya

Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja

GLOSARIUM

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, atau 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 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, atau usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenegakerjaan yang berkesinambungan.

Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara

langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. **Hubungan kerja** adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Lembaga kerjasama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Lembaga kerjasama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/ serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Penutupan perusahaan *(lock out)* adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.

1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.

Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.

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.

Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003,

A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta, PT. Pradnya Paramita, 1987

Andari Yurikosari, *Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, Depok, Pusat Studi Hukum dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2010

Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2014

Agusmidah, *et.all*, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia,* Denpasar, Pustaka Larasan, 2012

Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011

Agusmidah, *et.all*, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia,* Pustaka Larasan, Denpasar, 2012

A. Madjid Siregar, *Perkembangan Serikat Buruh Di Berbagai Negara, Jakarta*, Penerbit Kebangsaan Pustaka Rakyat N.V., 1953

A. Ridwan Halim, Perdata Dalam Tanya Jawab, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1985

A. Wahyu, *Gerakan Serikat Pekerja*, Jakarta, t.p., 1995.

Agusmidah, Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum, Sofmedia, Medan, 2011

Bahal Simangunsong, *et.al., Hakim Ad Hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilan Hubungan Industrial),* Jakarta: Trade Union Rights Centre, 2009

Basah, Sjachran, Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia, Alumni, Bandung, 1985

Bambang Sutiyoso, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia,* Bandung, Citra Aditya Bakti, 2006

Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Jakarta, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Ham, 2010,

Chaidir Ali, Badan Hukum, Bandung, Alumni, 2005

Colin Fenwick, Tim Lindsey, dan Luke Arnold, *REFORMASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DI INDONESIA: Pedoman terhadap*

Kebijakan dan Masalah Hukum sekitar Rancangan Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jakarta, International Labour Organisation, 2002

C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Balai Pustaka, 2002,

Cecep Dani Sucipto, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Gosyen Publishing, Yogyakarta, 2014

Dani Pinasang, *Falsafah Pancasila Sebagai Norma Dasar (Grundnorm) dalam Rangka Pengembanan Sistem Hukum Nasional*, Jurnal Hukum UNSRAT, Vol. XX Nomor 3 tahun 2012, Universitas Sam Ratulangi, hlm. 8

Endah Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang, Semarang University Pers, 2008

F.X. Djumialdi dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Industrial Pancasila*, Jakarta, Bina Aksara, 1982

FX. Djumialdi dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta, Bina Aksara, 1985

G. Karta Sapoetra dan RG. WIdianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Bandung, Penerbit Armico, 1982,

Hartono Widodo dan Judiantoro*, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta, CV Rajawali, 1992

Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara*, Bandung, Nusa Media, 2014

Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta, CV Rajawali, 1992,

Halim, A. Ridwan dan Sri Subiandini Gultom, Sari Hukum Perburuhan Aktual PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1987

Imam Soepomo*, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta, Pradnya Paramita, 1983

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Penerbit Djambatan, 1987.

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, t.t.: Djambatan, 1983

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta, Djambatan, 1997

Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang 2016,

Indrasari Tjandraningsih dan Rina Herawati, *Menuju Upah Layak Survey Upah Buruh Tekstil Dan Garmen di Indonesia,* Jakarta, *Friedrich-Ebert-Stiftung*,

2009

Jimmly Asshidiqie, Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi, Jakarta, Setjen dan Kepaniteraan MKRI, 2006

Kadar Nurzaman, Manajemen Personalia, CV Pustaka Setia, Jawa Barat, 2014

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketatanegaraan Indonesia,* Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2000

Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008

Maria Farida Indrati S., *Ilmu Perundang-Undangan I (Jenis, Fungsi dan Materi Muatan)*, Yogyakarta, PT Kanisius, 2007

Muhammad Isnur, et.al, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia: Penelitian Putusan Mahkamah Agung pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006 – 2013*, Jakarta, Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2014

Muchtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No. 13 Tahun 2003*, Jakarta, PT. BIS, 2010

P.N. H. Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, Jakarta, Kencana, 2017

R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, Penerbit Grhadhika Binangkit Press, 2004

R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti,1995

Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014

Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2005

Sandra, *Sejarah Pergerakan Buruh Indonesia*, Jakarta, Pustaka Rakyat, 1961

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, Intermasa, 1979,

Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit PT. Citra Aditya, Bandung, 1995

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Yogyakarta, Cahaya Atma Pustaka, 2010

Soetiksno, Hukum Perburuhan, t.p., Jakarta, 1978

Soegiri DS dan Edi Cahyono, *Gerakan Serikat Buruh Jaman Kolonial Hindia Belanda Hingga Orde Baru*, Jakarta, t.t..

Titik Triwulan Tutik, Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional, Jakarta, Prenada Media Group, 2008

Umar Said Sugiarto, *Pengantar Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2016

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2005

Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta, Bina Sumber Daya Manusia, 1995.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*,. Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007

Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadiqie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 1997

Online Journal System (OJS)

Frtije Rumimpumu, *Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003)*, Junal Hukum Unsrat, Vol 2 tahun 2014, Universitas Sam Ratulangi

Holanda Pracelia dan Andari Yurikosari, *Analisis Putusan Sela Terhadap Permohonan Pembayaran Upah Proses Dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG)*, Jurnal Hukum Adigama, Vol. 2 Nomor 1 Tahun 2019, Universitas Tarumanegara

Mohammad Fandrian Adhistianto, *Praktek Pengawasan Perburuhan Dalam Konteks Penegakan Hukum Perburuhan Heteronom*, Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Volume 8 Nomor 2 Tahun 2017, Universitas Pamulang

Mohammad Fandrian Adhistianto dan Erma Hari Alijana, *Konstruksi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memberikan Pertimbangan Hukum Dengan Alasan Disharmonis*, Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Volume 10 Nomor 2 Tahun 2019, Universitas Pamulang

Siti Kunarti, *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 9 Nomor 1, tahun 2009, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman

Peraturan Perundang-Undangan

Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia No. XX/MPRS/1966

Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia No. V/MPR/1973

Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia No. IX/MPR/1978.

Ketetapan Majelis permusyawaratan rakyat republik Indonesia Nomor XVII /MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial LN Nomor 4 Tahun 2005 TLN 4468

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, LN Nomor 39 Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, LN 131 Tahun 2000

Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia, LN Nomor 4 Tahun 1951

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, LN dan TLN Tahun 1972 yang telah dicetak ulang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, LN Nomor 82 Tahun 2011

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, LN Nomor 183 Tahun 2019

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta, LN Nomor 93 Tahun 1964

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, LN Nomor 131 Tahun 2004

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2008 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Cara Kerja Dan Susunanorganisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005

Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.32/MEN/XII/2008 Tentang Tata Cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per.03/Men/I/2005 Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.28/Men/Xi/2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

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

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/MEN/1993 tanggal 20 Februari 1993 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1994 Tentang Pembentukan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-226/Men/2000 Tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasa l20, Dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 232/Men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep- 78/MEN/2001 Tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.16/Men/2001 Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Se.04/Men/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Surat Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, nomor: B-M/308/HI.01.00/X/2019, Hal: Penyampaian Data Tingkat Inflasi Nasional

dan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto Tahun 2019, tertanggal 15 Oktober 2019

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Keja Massal, tanggal 28 Oktober 2004

Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan

Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 04 Tahun 2014 Tentang Pemberlakuan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2013 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan

Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan

Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/kep-1220-yanbangsos/2018 tertanggal 21 November 2018

Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 13/PUU-XV/2017 tanggal 7 Desember 2017

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor: 19/PUU-IX/2011, tanggal 20 Juni 2012

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 67/PUU-XI/2013 tanggal 11 September 2014

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 58/PUU-IX/2012 tanggal 16 Juli 2012.

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2016

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 115/PUU-VII/2009 tanggal 10 November 2010

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 November 2015

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 27/PUU-IX/2011, tertanggal 17 Januari 2012

Putusan Mahkamah Konstitusional Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2016

Putusan Pengadilan Negeri Banyuwangi no. 401/PID.B/2012/PN.BWI tertanggal 5 Desember 2012

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004.

Putusan Pengadilan Negeri Malang Nomor 24/Pdt.G/2015/PN. Mlg., tertanggal 2 Juli 2015

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Sby., tertanggal 28 Oktober 2019

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 13/PUU-XV/2017 tanggal 7 Desember 2017

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 19/PUU-IX/2011, tanggal 20 Juni 2012

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 67/PUU-XI/2013 tanggal 11 September 2014

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 58/PUU-IX/2012 tanggal 16 Juli 2012.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia nomor 1038 K/Pid.Sus/2009 tanggal 5 Juni 2009

Putusan Pengadilan Tinggi Surabaya nomor perkara No.54/Pid/2009/PT.SBY

tanggal 23 Februari 2009

Pengadilan Negeri Bangil No. 850/Pid.B/2008/ PN.Bgl. tanggal 12 Januari 2009.

Wawancara

Indra Munaswar, Tim Kecil Perumus Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja Indonesia (FSPI), tanggal 22 Juni 2020.

Chandra Mahlan, Direktur Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (LEMDIKLAT FSP KEP SPSI), tanggal 8 Juli 2020.

Website

http://sbmi.or.id/tentang-sbmi/ , diakses pada tanggal 27 Juni 2020.

http://harnas.co/2020/05/11/proteksi-bagi-pekerja-rumah-tangga, diakses pada tanggal 27 Juni 2020.

http://eprints.uad.ac.id/9432/1/Pancasila%20Dwi.pdf , Dwi Sulisworo, dkk, Pancasila Sebagai Sistem Filsafat Dan Implikasinya, 2012

Lainnya

Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja

Hukum S-1

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

(RPS)

Program Studi : Ilmu Hukum
Mata Kuliah/Kode : Hukum Ketenagakerjaan/ HUK0422
Semester : 7
Deskripsi Mata Kuliah : Mata Kuliah Hukum Ketenagakerjaan merupakan mata kuliah wajib peminatan Hukum Perdata yang membahas tentang Sejarah Hukum Ketenagakerjaan, Ruang Lingkup Dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan, Sumber Hukum Ketenagakerjaan, Para Pemangku Kepentingan (*Stake Holder)* Hubungan Industrial, Hubungan Kerja, Perlindungan Dalam Hubungan Kerja, Penyerahan Sebagian Pekerjaan Pada Kepada Perusahaan Lain, Pengupahan, Mogok Kerja Dan *Lock Out* Perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jaminan Sosial, Sejarah Dan Struktur *International Labour Organisation* (ILO)

SKS : 2 sks
Prasyarat : Hukum Perdata
Kurikulum : KKNI
Capaian Pembelajaran : Setelah menyelesaikan mata kuliah ini mahasiswa mampu menganalisis peraturan dalam Hukum Ketenagakerjaan secara komprehensif baik dalam tataran normatif maupun implementatif.

Penyusun : 1. Mohammad Fandrian Adhistianto
2. H. Dauman
3. Agus Purwanto

Hukum S-1

PERTEMUAN KE-	KEMAMPUAN AKHIR YANG DIHARAPKAN	BAHAN KAJIAN (MATERI AJAR)	METODE PEMBELAJARAN	PENGALAMAN BELAJAR MAHASISWA	KRITERIA PENILAIAN	BOBOT NILAI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Mahasiswa mampu menjelaskan sejarah hukum Ketenagakerjaan di Indonesia sejak Pra sampai dengan Pasca Kemerdekaan	**Sejarah Hukum Ketenagakerjaan** **a. Pra Kemerdekaan 17 Agustus 1945** **b. Pasca Kemerdekaan 17 Agustus 1945**	Ceramah, Diskusi, Tanya Jawab	Mendengarkan, mengerjakan tugas , meresume hasil materi yang diberikan	Kerapihan sajian, kreativitas, ide, kemampuan komunikasi, disiplin	5
2	Mahasiswa mampu mendeskripsikan definisi, asas-asas, kedudukan, para pihak, fungsi dan tujuan, dan lembaga-lembaga dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.	**Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan** **a. Definisi Hukum Ketenagakerjaan** **b. Asas-asas Hukum Ketenagakerjaan** **c. Kedudukan**	Ceramah, Diskusi, Tanya Jawab	Mendengarkan, mengerjakan tugas , meresume hasil materi yang diberikan	Kerapihan sajian, kreativitas, ide, kemampuan komunikasi, disiplin	6

Hukum S-1

		Hukum Ketenagakerjaan **d. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan** **e. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan** **f. Lembaga-lembaga Dalam Hukum Ketenagakerjaan**				
3	Mahasiswa mampu menjelaskan sumber hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan keterkaitan diantara keduanya	**Sumber Hukum Ketenagakerjaan** **a. Hukum Ketenagakerjaan Heteronom** **b. Hukum Ketenagakerjaan Otonom**	Ceramah, Diskusi, Tanya Jawab	Mendengarkan, mengerjakan tugas , meresume hasil materi yang diberikan	Kerapihan sajian, kreativitas, ide, kemampuan komunikasi, disiplin	8

Hukum S-1

4	Mahasiswa mampu menjelaskan Ruang Lingkup Hubungan Kerja, mendeskripsikan perbedaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, dan Berakhirnya Hubungan Keja	**Hubungan Kerja** **a. Ruang Lingkup Hubungan Kerja** **b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)** **c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)** **d. Berakhirnya Hubungan Kerja**	Presentasi	Tugas membuat makalah	Kerapihan sajian, kreativitas, ide, kemampuan komunikasi, disiplin	6
5	Mahasiswa mampu mendeskripsikan perlindungan kekhususan yang diberikan oleh Negara kepada Pekerja dalam hubungan kerja	**Perlindungan Kekhususan Dalam Hubungan Kerja** **a. Pekerja Difabel** **b. Pekerja Anak** **c. Pekerja Perempuan**	Ceramah, Diskusi, Tanya Jawab	Mendengarkan, mengerjakan tugas , meresume hasil materi yang diberikan	Kerapihan sajian, kreativitas, ide, kemampuan komunikasi, disiplin	8

Hukum S-1

		d. Waktu Kerja **e. Kesehatan dan Keselamatan Kerja**				
6	Mahasiswa mampu menjelaskan prinsip-prinsip penyerahan sebagian pekerjaan pada perusahaan lain, perjanjian pemborongan dan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh	**Penyerahan Sebagian Pekerjaan Pada Kepada Perusahaan Lain** **a. Prinsip-prinsip penyerahan sebagaian pekerjaan pada perusahaan lain** **b. Pemborongan** **c. Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh**	Presentasi	Tugas membuat makalah	Kerapihan sajian, kreativitas, ide, kemampuan komunikasi, disiplin	5
7	Mahasiswa mampu mendeskripsikan pengupahan dalam hubungan industrial	**Pengupahan** **a. Upah Minimum** **b. Mekanisme**	Ceramah, Diskusi, Tanya Jawab	Mendengarkan, mengerjakan tugas , meresume hasil materi yang diberikan	Kerapihan sajian, kreativitas, ide, kemampuan komunikasi, disiplin	8

		Penetapan Upah Minimum Dan Upah Minimum Sektoral Dalam 3 Rezim Aturan **c. Penangguhan Upah Minimum** **d. Upah Berdasarkan Kesepakatan**				
UJIAN TENGAH SEMESTER (UTS)						
8	Mahasiswa mampu menjelaskan dan mendeskripsikan mogok kerja dan penutupan perusahaan (*lock out*)	**Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan (*Lock Out*)** **a. Mogok Kerja** **b. *Lock Out* Perusahaan**	Ceramah, Diskusi, Tanya Jawab	Mendengarkan, mengerjakan tugas , meresume hasil materi yang diberikan	Kerapihan sajian, kreativitas, ide, kemampuan komunikasi, disiplin	6
9	Mahasiswa mampu menjelaskan prinsip-prinsip PHK, larangan	**Pemutusan Hubungan Kerja**	Ceramah, Diskusi, Tanya Jawab	Mendengarkan, mengerjakan tugas , meresume hasil	Kerapihan sajian, kreativitas, ide, kemampuan	8

Hukum S-1

	PHK, kompensasi PHK, dan hak pekerja menuju PHK	**a. Prinsip-prinsip PHK** **b. Larangan PHK** **c. Kompensasi PHK,** **d. Hak Pekerja Selama Menuju Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**		materi yang diberikan	komunikasi, disiplin	
10	Mahasiswa mampu menjelaskan alasan-alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) berupa Kesalahan Berat, Tahanan Pihak Berwajib, Pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Mengundurkan Diri, Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan,	**A. Pemutusan Hubungan Kerja (Lanjutan)** **a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Kesalahan Berat**	Ceramah, Diskusi, Tanya Jawab, Latihan	Mendengarkan, mengerjakan tugas , meresume hasil materi yang diberikan	Kerapihan sajian, kreativitas, ide, kemampuan komunikasi, disiplin	8

Hukum S-1

	Perusahaan Tutup Karena Merugi 2 Tahun Berturut-Turut, *Force Majeure*, Efisiensi, Perusahaan Pailit, Pekerja Meninggal Dunia, Pensiun, Mangkir, Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Sakit Berkepanjangan, Cacat Akibat Kecelakaan Kerja dan Tidak Dapat Bekerja Selama 12 Bulan Lebih, Disharmonis, Perusahaan Pindah Lokasi (Relokasi)	**b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Tahanan Pihak Berwajib** **c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB)** **d. Pemutusan**				

Hukum S-1

		Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Mengundurkan Diri **e. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan** **f. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan**				

Hukum S-1

		Alasan Perusahaan Tutup Karena Merugi 2 Tahun Berturut-Turut **g. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan *Force Majeure*** **h. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi** **i. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan**				

Hukum S-1

		Perusahaan Pailit **j. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Pekerja Meninggal Dunia** **k. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Pensiun** **l. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Mangkir** **m. Pemutusan**				

Hukum S-1

		Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. **n. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Sakit Berkepanjangan, Cacat Akibat Kecelakaan Kerja dan Tidak Dapat Bekerja**				

		Selama 12 Bulan Lebih **o. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Disharmonis** **p. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Perusahaan Pindah Lokasi (Relokasi)**				
11	Mahasiswa mampu mendeskripsikan ruang lingkup dan bentuk perlindungan hukum serikat pekerja/ serikat buruh di Indonesia.	**Serikat Pekerja/ Serikat Buruh** **a. Sejarah Keberadaan Serikat Pekerja di Indonesia** **b. Ruang**	Ceramah, Diskusi, Tanya Jawab	Mendengarkan, mengerjakan tugas , meresume hasil materi yang diberikan	Kerapihan sajian, kreativitas, ide, kemampuan komunikasi, disiplin	6

Hukum S-1

		Lingkup **c. Perlindungan Hukum**				
12	Mahasiswa mampu menjelaskan sejarah penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik pada saat keberlakuan Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.	**Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial** **a. Sejarah penyelesaian perselisihan hubungan industrial** **b. Mekanisme Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan** **c. Mekanisme Undang-Undang**	Ceramah, Diskusi, Tanya Jawab	Mendengarkan, mengerjakan tugas , meresume hasil materi yang diberikan	Kerapihan sajian, kreativitas, ide, kemampuan komunikasi, disiplin	6

		Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan **d. Mekanisme Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.**				
13	Mahasiswa mampu mendeskripsikan mengenai jaminan sosial yang menjadi hak pekerja/ buruh	**Klaster Ketenagakerjaan Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja** **a. Kajian Filosofis Rancangan Undang-**	Ceramah, Diskusi, Tanya Jawab	Mendengarkan, mengerjakan tugas , meresume hasil materi yang diberikan	Kerapihan sajian, kreativitas, ide, kemampuan komunikasi, disiplin	6

		Undang Tentang Cipta Kerja **b. Kajian Sosiologis Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja** **c. Kajian Yuridis Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja** **d. Ringkasan Perubahan Substansi**				
14	Mahasiswa mampu menjelaskan sejarah sejarah dan struktur ILO	**Klaster Ketenagakerjaan Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (Lanjutan)**	Ceramah, Diskusi, Tanya Jawab	Mendengarkan, mengerjakan tugas , meresume hasil materi yang diberikan	Kerapihan sajian, kreativitas, ide, kemampuan komunikasi, disiplin	5

Hukum S-1

		a. Ketentuan Mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA) **b. Ketentuan Mengenai Hubungan Kerja** **c. Ketentuan Mengenai Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan**				
UJIAN AKHIR SEMESTER (UAS)						

Referensi/Sumber :

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003,

A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta, PT. Pradnya Paramita, 1987

Andari Yurikosari, *Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, Depok, Pusat Studi Hukum dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2010

Serikat Buruh Di Berbagai Negara, Jakarta, Penerbit Kebangsaan Pustaka Rakyat N.V., 1953

A. Ridwan Halim, Perdata Dalam Tanya Jawab, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1985

Hukum S-1

A. Wahyu, *Gerakan Serikat Pekerja*, Jakarta, t.p., 1995.

Agusmidah, Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum, Sofmedia, Medan, 2011

Bahal Simangunsong, *et.al., Hakim Ad Hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilan Hubungan Industrial),* Jakarta: Trade Union Rights Centre, 2009

Basah, Sjachran, Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia, Alumni, Bandung, 1985

Bambang Sutiyoso, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia,* Bandung, Citra Aditya Bakti, 2006

Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Jakarta, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Ham, 2010,

Chaidir Ali, Badan Hukum, Bandung, Alumni, 2005

Colin Fenwick, Tim Lindsey, dan Luke Arnold, *REFORMASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DI INDONESIA: Pedoman terhadap Kebijakan dan Masalah Hukum sekitar Rancangan Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta, International Labour Organisation, 2002

C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Balai Pustaka, 2002,

Cecep Dani Sucipto, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Gosyen Publishing, Yogyakarta, 2014

Dani Pinasang, *Falsafah Pancasila Sebagai Norma Dasar (Grundnorm) dalam Rangka Pengembanan Sistem Hukum Nasional*, Jurnal Hukum UNSRAT, Vol. XX Nomor 3 tahun 2012, Universitas Sam Ratulangi, hlm. 8

Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Jakarta, CV Rajawali, 1992

Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara*, Bandung, Nusa Media, 2014

Gultom, Sari Hukum Perburuhan Aktual PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1987

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta, Djambatan, 1997

Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang 2016,

Indrasari Tjandraningsih dan Rina Herawati, *Menuju Upah Layak Survey Upah Buruh Tekstil Dan Garmen di Indonesia,* Jakarta, *Friedrich-Ebert-Stiftung*, 2009

Jimmly Asshidiqie, Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi, Jakarta, Setjen dan Kepaniteraan MKRI, 2006

Kadar Nurzaman, Manajemen Personalia, CV Pustaka Setia, Jawa Barat, 2014

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketatanegaraan Indonesia,* Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2000

Mahkamah Agung pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006 – 2013, Jakarta, Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2014

Muchtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No. 13 Tahun 2003*, Jakarta, PT. BIS, 2010

Oetomo, R. Goenawan, Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan di Indonesia, Penerbit Grhadhika Binangkit Press, Jakarta, 2004

P.N. H. Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, Jakarta, Kencana, 2017

R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, Penerbit Grhadhika Binangkit Press, 2004

R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti,1995

Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*,. Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007

Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadiqie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 1997

Tangerang Selatan, 20 Februari 2021

Ketua Program Studi
Ilmu Hukum S-1

Dr. Taufik Kurrohman, S.H.I., M.H.
NIDN : 0430128302

Ketua Tim Penyusun
Hukum Ketenagakerjaan

Mohammad Fandrian Adhistianto, S.H., M.H.
NIDN. 0417038804