

Asri Wijayanti, S.H., M.H.



HUKUM KETENAGAKERJAAN PASCA REFORMASI



Persepsi

SINAR GRAFIKA

**HUKUM
KETENAGAKERJAAN
PASCA REFORMASI**

Asri Wijayanti, S.H., M.H.

HUKUM KETENAGAKERJAAN PASCA REFORMASI

Penerbit
 **SINAR GRAFIKA**

SG. 02.16.0723

HUKUM KETENAGAKERJAAN
PASCA REFORMASI

Oleh:
Asri Wijayanti, S.H., M.H.

Diterbitkan oleh Sinar Grafika
Jl. Sawo Raya No. 18
Jakarta 13220



Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak buku ini sebagian atau seluruhnya, dalam bentuk dan dengan cara apa pun juga, baik secara mekanis maupun elektronik, termasuk fotokopi, rekaman, dan lain-lain tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan pertama, Mei 2009
Perancang kulit, Kreasindo Mediacita
Dicetak oleh Sinar Grafika Offset

ISBN 978-979-007-273-2

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Asri Wijayanti
Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi/
Asri Wijayanti; Editor, Tarmizi. -- Ed. 1. Cet. 1.
-- Jakarta: Sinar Grafika, 2009
xvi, 210 hlm.; 23 cm

Bibliografi: 201
ISBN 978-979-007-273-2

1. Hukum - Ketenagakerjaan.
I. Judul II. Tarmizi



PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas karunia yang dianugerahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan buku ini yang berjudul *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Pasca Reformasi*. Buku ini sebagai pelengkap dari buku ajar bagi mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan.

Reformasi membawa dampak yang besar bagi bangsa Indonesia, terutama di bidang hukum, yakni tatanan hukum mengalami perubahan, termasuk juga di bidang ketenagakerjaan. Perubahan itu tampak dengan adanya perubahan peraturan perundang-undangan. Ada tiga undang-undang yang sangat berpengaruh terhadap kondisi ketenagakerjaan Indonesia, yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan perundang-undangan tersebut membawa dampak dalam pembelajaran di mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan. Kurangnya buku yang mengupas tentang hukum ketenagakerjaan Indonesia setelah adanya perubahan ketiga undang-undang itu mendorong dibuatnya buku ini.

Buku ini dimaksudkan untuk dapat dijadikan bahan atau bacaan bagi mahasiswa Fakultas Hukum yang sedang mempelajari hukum ketenagakerjaan. Praktisi atau pemerhati hukum juga diharapkan membaca buku ini untuk dapat menambah wawasan dan bermanfaat bagi upaya penegakan hukum.

Struktur buku ini meliputi Bab 1 Pendahuluan membicarakan tentang pengertian, sifat, dan hakikat hukum ketenagakerjaan. Pemakaian istilah ketenagakerjaan di dalam peraturan perundang-undangan (misalnya Undang-Undang Ketenagakerjaan) haruslah secara utuh. Penggunaan istilah itu belum

diikuti dengan pengaturan tentang pekerja informal yang seharusnya menjadi bagian dari ketenagakerjaan. Maksudnya makna yang terkandung di dalam istilah ketenagakerjaan itu harus meliputi pula pekerja yang informal.

Selanjutnya pada Bab 2 Sejarah dan Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia membicarakan tentang sejarah hukum ketenagakerjaan Indonesia dan sumber-sumber hukum ketenagakerjaan. Pada subbab tentang sejarah hukum ketenagakerjaan Indonesia, akan memberikan deskripsi tentang sejarah hukum ketenagakerjaan Indonesia pada masa perbudakan, masa penjajahan Hindia Belanda, dan masa pendudukan Jepang. Selanjutnya pada masa pasca Proklamasi 17 Agustus 1945, akan didapat gambaran tentang masa pemerintahan Soekarno dan masa pemerintahan Soeharto. Pada Masa Pasca Reformasi akan didapat gambaran tentang masa pemerintahan BJ Habibie, masa pemerintahan Abdurrahman Wahid, masa pemerintahan Megawati, dan masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono.

Pasca reformasi, seharusnya kondisi ketenagakerjaan menjadi lebih baik, tetapi sangat disayangkan kenyataannya pemerintah kurang berpihak kepada pekerja, terutama pekerja yang *unskilllabor*. Kebijakan ekonomi nasional lebih mementingkan sistem yang mendorong pertumbuhan ekonomi dengan investasi, sehingga menekan pekerja. Dengan kata lain keadaan ini harus dipikirkan lagi lebih jauh.

Pada Bab 3 Hubungan Kerja. Yang akan dibahas dalam hubungan kerja ini meliputi pengertian, subjek dan objek dalam hubungan kerja, dan jenis perjanjian kerja. Dengan mempelajari bab ini diharapkan akan dapat dipahami tentang hubungan kerja.

Hubungan kerja seharusnya dibuat atas dasar kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Sayangnya keadaan itu masih jauh dari yang diinginkan, khususnya mengenai pekerja *unskilllabour*. Ketentuan mengenai *outsourcing* perlu dikaji kembali dan perlu adanya reformasi, khususnya di bidang hubungan kerja.

Bab 4 Hubungan Industrial. Bab ini berisi tentang pengertian Hubungan Industrial yang terdiri atas adanya suatu sistem hubungan industrial, adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah dan proses produksi barang dan/atau jasa. Subjek hukum dalam Hubungan Industrial ada tiga, yaitu pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Adapun fungsi Hubungan Industrial dan sistem Hubungan Industrial, meliputi menjaga kelancaran/

peningkatan produksi; memelihara/menciptakan ketenangan kerja (*industrial peace*), mencegah/menghindari pemogokan; serta ikut menciptakan dan memelihara stabilitas sosial.

Hubungan industrial dalam perwujudan pengaturannya masih terbatas pada pekerja di sektor formal dan masih belum menyentuh sektor informal. Keadaan ini harus secepatnya diadakan perubahan. Pasca reformasi ini pemerintah harus segera memikirkan dan menerapkannya dalam bentuk terciptanya regulasi bagi pekerja informal.

Bab 5 Serikat Pekerja. Bab ini mendeskripsikan tentang latar belakang dan perkembangan serikat pekerja/buruh sebelum proklamasi, sesudah proklamasi dan sampai setelah reformasi. Selanjutnya pembahasan tentang pengertian, tata cara pembentukannya serikat pekerja/buruh yang hakikatnya merupakan wadah dari perwujudan hak berserikat dan berkumpul dalam memperjuangkan kepentingannya. Yang terakhir dari bab ini menguraikan tentang fungsi, hak, dan kewajiban serikat pekerja/buruh.

Pasca reformasi ini telah terjadi perubahan mendasar pengaturan serikat pekerja/buruh. Sebelumnya serikat pekerja hanya satu, yaitu SPSI, sekarang bebas di satu perusahaan dapat membentuk serikat pekerja/buruh lebih dari satu. Sayangnya kita belum siap untuk melakukan peningkatan kualitas, hanya mengejar kuantitas belaka. Supaya terjadi peningkatan kualitas serikat pekerja/buruh pasca reformasi ini harus tercipta iklim demokratis yang terbuka di setiap perusahaan. Terlebih lagi adanya regulasi yang mendukung terealisasinya fungsi serikat pekerja/buruh dan manajemen terbuka sangat dinantikan oleh pekerja.

Bab 6 upah. Bab ini menjelaskan pengertian prinsip *no work no pay* dalam pemberian upah pekerja serta adanya pengecualian prinsip tersebut. Akan dijelaskan pula mengenai waktu kerja beserta penyimpanan waktu kerja yang diperbolehkan menurut hukum ketenagakerjaan.

Upah memang menjadi tujuan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Pengaturan tentang upah minimum ditujukan oleh pemerintah sebagai salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja. Kenyataannya upah minimum sampai saat ini belum menunjukkan regulasi yang diinginkan pekerja dan pengusaha.

Ada baiknya pasca reformasi ini dipikirkan ulang dan dilakukan pengkajian kembali tentang upah minimum sebagai salah satu bentuk perlindungan upah. Penentuan upah dan jenjang kenaikan berkala upah sangat memerlukan perubahan. Konsep baru sebagai alternatif pengaturan upah minimum sangat

diperlukan dalam masa pasca reformasi ini.

Keterlibatan pekerja dalam serikat pekerja yang mempunyai suara untuk ikut menentukan besarnya upah dan jenjang upah adalah realisasi dari fungsi serikat pekerja. Untuk itulah sangat dibutuhkan reformasi di bidang perlindungan upah ini.

Bab 7 Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Bab ini membicarakan tentang hakikat dan landasan hukum jamsostek, ruang lingkup, dan pengelolaan jamsostek.

Hakikat dan landasan hukum jamsostek meliputi gambaran tentang tujuan diberikannya jamsostek sebagai pengganti penghasilan baik sebagian atau seluruhnya apabila pekerja tidak memperoleh upah karena sakit atau cacat. Landasan hukum dimaksudkan adalah dasar hukum penyelenggaraan jamsostek, mengingat Peraturan Pelaksanaan dari UU No. 13 Tahun 2003 belum ada maka sampai saat ini masih digunakan ketentuan UU No. 3 Tahun 1992.

Ruang lingkup Jamsostek meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Adapun pengawasan dan pengelolaan jamsostek, harus dilaksanakan dengan tetap untuk menunjang kesejahteraan pekerja.

Pelaksanaan pengelolaan jaminan sosial bagi pekerja yang dimonopoli oleh satu badan hukum milik negara bertentangan dengan semangat antimonopoli yang telah ada sejak tahun 1999.

Iuran jamsostek seratus persen berasal dari pekerja. Sudah seharusnya prioritas utama keuntungannya adalah untuk kesejahteraan pekerja. Sayangnya masih jauh dari kenyataan. Pengelolaan kekayaan PT Jamsostek sangat memungkinkan untuk disalahgunakan oleh pihak tertentu. Untuk itulah pasca reformasi ini, sangat dibutuhkan suatu keberanian untuk merombak keberadaan monopoli pengelolaan jamsostek oleh PT Jamsostek.

Bab 8 Pemutusan Hubungan Kerja. Setelah mempelajari bab ini diharapkan akan mampu mendeskripsikan tentang pengertian, cara terjadinya PHK yang meliputi PHK oleh buruh, PHK oleh majikan, PHK karena putusan pengadilan; perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK, yang meliputi batasan arti PHK, alasan PHK, hak pekerja yang di-PHK; serta upaya hukum yang dapat dilakukan jika terjadi PHK.

Regulasi mengenai pemutusan hubungan kerja di masa pasca reformasi

sudah baik. Sayangnya masih terdapat pengaturan tentang kontrak kerja dan *outsourcing* dengan pekerja tetap.

Kenyataan di masyarakat, terjadi suatu keadaan pengusaha lebih suka menerapkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu melalui mekanisme kontrak kerja atau *outsourcing*. Pengawasan pemerintah terhadap kenyataan ini hampir tidak dilaksanakan. Secara bertahap terjadi perubahan status dari pekerja tetap menjadi pekerja tidak tetap. Kenyataan itu dilakukan oleh pengusaha semata-mata untuk menghindarkan diri dari adanya kewajiban tertentu jika melakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja tetap.

Hal di atas harus segera dihentikan. Reformasi pengaturan PHK harus disertai pula dengan reformasi regulasi tentang kontrak kerja dan *outsourcing*. Semua ketentuan yang ada harus selaras dan tidak saling bertentangan.

Bab 9 Perselisihan Hubungan Industrial. Bab ini menjelaskan pengertian hubungan industrial, jenis hubungan industrial, dan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial meliputi bipartid, tripartid, mediasi, konsiliasi, arbitrase serta pengadilan hubungan industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004, setelah dikaji lebih dalam ternyata masih kurang sesuai dengan konsep dan teori hukum yang berlaku pada umumnya. Harus ada keberanian untuk melakukan pengkajian ulang terhadap UU No. 2 Tahun 2004 terutama mengenai jenis perselisihan hubungan industrial.

Perubahan sistem penyelesaian dari konsep hukum publik ke hukum privat harus diikuti dengan perubahan regulasi ketenagakerjaan yang lainnya. Oleh karena itu, pada masa pasca reformasi ini, sangat dibutuhkan kearifan dari pemerintah dan pembuat peraturan perundang-undangan. Salah satunya dengan pembuatan naskah akademis dalam setiap proses pembuatan peraturan perundang-undangan.

Akhirnya, banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan buku ini, untuk itu izinkan penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Direktorat Pembinaan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional yang telah memberikan dana bantuan Program Penulisan Buku Perguruan Tinggi tahun 2007.
2. Prof. Dr. Muh. Guntur Hamzah, S.H., M.H., selaku pendamping dalam

penulisan buku ini yang telah memberikan koreksi dan masukan perbaikan.

3. Prof. Dr. Zainuddin Maliki, M.Si., selaku Rektor UM Surabaya dan Dr. Eng Imam Robandi, M.T., yang telah memberikan motivasi dan semangat menulis bagi dosen-dosen di lingkungan UM Surabaya.
4. Dr. Ir. Fatmah M.M., selaku teman sesama dosen dan penerima hibah penulisan buku ini yang telah memberikan motivasi dan semangat menulis.
5. Suamiku, Rudy Wahyu Prasetyo, S.H., yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk terus berkarya, serta dua orang anakku Hanif Abdillah dan Hadziq Abdillah.

Tiada gading yang tak retak, penulisan buku ini belum sempurna. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak agar karya tulis ini lebih baik dan sempurna di masa datang. Semoga buku ini bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Hukum, praktisi hukum, dan bagi masyarakat luas.

Surabaya, Februari 2009

Penulis



DAFTAR ISI

PRAKATA	v
DAFTAR GAMBAR DAN TABEL	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Pengertian dan Asas Pembangunan Ketenagakerjaan...	1
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	2
2. Asas Pembangunan Ketenagakerjaan	6
B. Hakikat dan Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan	8
1. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan	8
2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan	11
C. Sifat dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan	12
1. Sifat Hukum Ketenagakerjaan	12
2. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan	13
a. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Perdata	14
b. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Administrasi.....	14
c. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Pidana.....	15
BAB 2 SEJARAH DAN POLITIK HUKUM KETENAGA- KERJAAN INDONESIA.....	18
A. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan Indonesia	18
1. Masa Sebelum Proklamasi 17 Agustus 1945	18

	a.	Masa Perbudakan.....	18
	b.	Masa Penjajahan Hindia Belanda.....	20
	c.	Masa Pendudukan Jepang.....	21
	2.	Masa Pasca Proklamasi 17 Agustus 1945.....	21
	a.	Masa Pemerintahan Soekarno.....	21
	b.	Masa Pemerintahan Soeharto.....	22
	3.	Masa Pasca Reformasi.....	23
	a.	Masa Pemerintahan BJ Habibie.....	23
	b.	Masa Pemerintahan Abdurrahman Wahid.....	23
	c.	Masa Pemerintahan Megawati Soekarno Putri.....	24
	d.	Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono.....	
25			
	B.	Sumber-Sumber Hukum Ketenagakerjaan.....	25
	1.	Pengertian dan Sumber-Sumber Hukum Ketenagakerjaan.....	25
	2.	Hierarki dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan.....	29
	3.	Asas-Asas Perundang-undangan.....	31
	BAB 3	HUBUNGAN KERJA.....	36
	A.	Hubungan Kerja.....	36
	1.	Pengertian Hubungan Kerja.....	36
	2.	Subjek Hukum dalam Hubungan Kerja.....	38
	3.	Objek Hukum dalam Hubungan Kerja.....	40
	B.	Perjanjian Kerja.....	41
	1.	Pengertian, Subjek, dan Objek Perjanjian Kerja.....	41
	2.	Syarat-Syarat Perjanjian Kerja.....	42
	3.	Jenis Perjanjian Kerja.....	47
	BAB 4	HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	56
	A.	Pengertian dan Subjek Hukum Hubungan Industrial.....	56
	B.	Fungsi dan Sistem Hubungan Industrial.....	59
	1.	Fungsi Hubungan Industrial.....	59
	2.	Sistem Hubungan Industrial.....	64
	C.	Sarana Hubungan Industrial.....	66

BAB 5 SERIKAT PEKERJA.....	75
A. Latar Belakang dan Sejarah Perkembangan Serikat Pekerja/Buruh.....	75
1. Latar Belakang Perkembangan Serikat Pekerja/ Buruh.....	75
2. Sejarah Perkembangan Serikat Pekerja/Buruh	80
B. Pengertian dan Tata Cara Pembentukan Serikat Pekerja/ Buruh.....	86
C. Fungsi Serikat Pekerja/Buruh Beserta Hak dan Kewaji- bannya	88
1. Sebagai Pihak dalam Pembuatan PKB dan Penye- lesaian Perselisihan Perburuhan.....	92
2. Sebagai Wakil dalam Lembaga Kerja Sama	96
3. Sebagai Sarana Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan	97
4. Sebagai Sarana Penyalur Aspirasi.....	97
5. Sebagai Perencana, Pelaksana, dan Penanggung Jawab Pemogokan Buruh.....	98
6. Sebagai Wakil dalam Memperjuangkan Kepemilikan Saham.....	99
 BAB 6 UPAH.....	 102
A. Permasalahan Upah di Indonesia	102
B. Perlindungan Upah.....	107
1. Pengertian Upah.....	107
2. Perlindungan Upah.....	108
 BAB 7 JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA.....	 122
A. Hakikat dan Landasan Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	122
1. Hakikat Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	122
2. Landasan Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja	124
B. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)	

128	a. Kecelakaan yang Terjadi Saat Hubungan Kerja	
	b. Penyakit Akibat Hubungan Kerja	129
	c. Santunan Jaminan Kecelakaan Kerja.....	132
	2. Jaminan Kematian.....	136
	3. Jaminan Hari Tua	138
	4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.....	140
	C. Kebijakan Internal Jamsostek.....	145
	BAB 8 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK).....	158
	A. Pengertian PHK dan Cara Terjadinya PHK	158
	1. Pengertian PHK.....	158
	2. Cara Terjadinya PHK.....	161
	a. PHK Demi Hukum.....	161
	b. PHK oleh Buruh.....	161
	c. PHK oleh Majikan	162
	d. PHK Karena Putusan Pengadilan	167
	B. Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di-PHK	167
	C. Hak-Hak Buruh yang di-PHK	172
	D. Upaya Hukum bagi Pekerja yang di-PHK	175
	BAB 9 PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	178
	A. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	178
	B. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	180
	C. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	
185	1. Bipartid	185
	2. Mediasi.....	186
	3. Konsiliasi	188
	4. Arbitrase.....	191
	5. Pengadilan Hubungan Industrial.....	195
	DAFTAR PUSTAKA.....	201



DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

Gambar 1.1	Batasan Istilah Tenaga Kerja, Pekerja, Pegawai dan Pekerja Informal serta Pengangguran	2
Gambar 1.2	Skema Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan	6
Gambar 1.3	Skema Kedudukan Buruh dan Majikan di dalam Hubungan Kerja	9
Gambar 1.4	Skema Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	13
Gambar 1.5	Skema Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di dalam Tata Hukum Indonesia	14
Gambar 1.6	Skema Pembidangan Hukum Dikaitkan dengan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di dalam Tata Hukum Indonesia.....	16
Gambar 2.1	Skema Hubungan Norma Sosial dan Norma Hukum.....	27
Gambar 2.2	Skema Produk Hukum Lembaga Negara atau Pejabat.....	29
Gambar 2.3	Skema Lapisan Ilmu Hukum Menurut J. Gijssels.....	32
Gambar 2.4	Skema Lapisan Ilmu Hukum Menurut Philipus M. Hadjon	32
Gambar 2.5	Perbedaan Asas <i>Lex Specialis Derogat Legi Generali</i> dan <i>Lex Posterior Derogat Legi Priorii</i>	34
Gambar 3.1	Skema Pengertian dan Unsur Hubungan Kerja.....	38
Gambar 3.2	Skema Perluasan Subjek Hukum dalam Hubungan Kerja	39
Gambar 3.3	Skema Objek Hukum dalam Hubungan Kerja	41
Gambar 3.4	Skema Syarat Perjanjian Kerja.....	47

Gambar 3.5	Skema Jenis Perjanjian Kerja.....	54
Gambar 4.1	Skema Hubungan Antarpelaku di dalam Hubungan Industrial	59
Gambar 4.2	Skema Dua Kepentingan Pelaku Hubungan Industrial yang Berlawanan.....	62
Gambar 4.3	Skema Fungsi Antarpelaku Hubungan Industrial.....	63
Gambar 4.4	Skema Kriteria Keberhasilan Hubungan Industrial di Tingkat Perusahaan.....	65
Gambar 5.1	Keanggotaan Serikat Pekerja/Buruh	88
Gambar 5.2	Pemogokan Buruh Mayora.....	98
Gambar 7.1	Ruang Lingkup Kecelakaan Kerja	128
Tabel 7.1	Persentase Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian dan Cacat-Cacat Lainnya	134
Tabel 7.2	Neraca Konsolidasi Per 31 Desember 2005 dan 2004	145
Tabel 7.3	DPKP.....	146
Tabel 7.4	PKBL.....	147
Tabel 7.5	Pengelolaan Jamsostek.....	155
Tabel 8.1	Hak-Hak Pekerja yang di PHK Dikaitkan dengan Alasan PHK.....	174



BAB 1

PENDAHULUAN

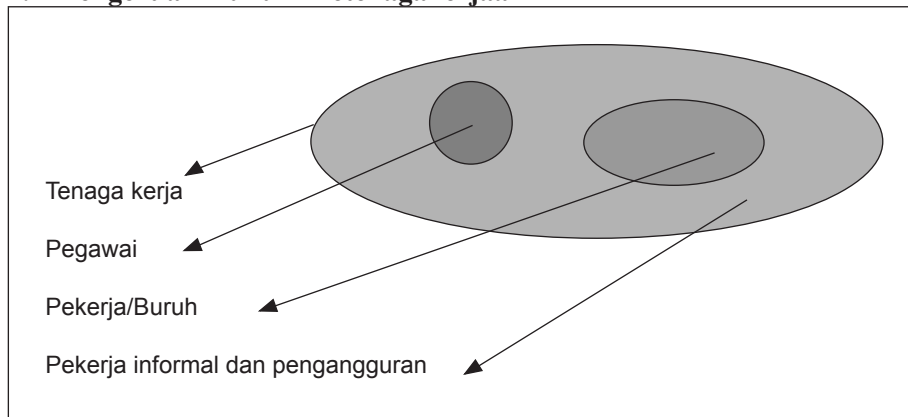
A. PENGERTIAN DAN ASAS PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

Hukum Ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003), adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja adalah lebih luas dari- pada pekerja/buruh.

Sebagai ilustrasi untuk memudahkan pemahaman ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut.

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan



Gambar 1.1 Batasan istilah tenaga kerja, pekerja, pegawai, dan pekerja informal serta pengangguran

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003).

Apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan

sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Istilah dan arti tersebut diupayakan agar digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*legal concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum.

Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran.

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Molenaar memberikan batasan pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.¹ Menurut Mr. MG Levenbach, *arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.² Iman Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.³

Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu

- a. adanya peraturan,
- b. bekerja pada orang lain, dan
- c. upah.

Peraturan mencakup aturan hukum yang tertulis dan hukum yang tidak tertulis. Hukum yang tertulis meliputi seluruh peraturan perundang-undangan berdasarkan jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan yang diatur dalam Pasal 7 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 53, selanjutnya disebut dengan UU No. 10 Tahun 2004), yaitu

1 Iman Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 1.

2 *Ibid.* hlm, 2.

3 *Ibid.* hlm, 3.

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
3. Peraturan Pemerintah;
4. Peraturan Presiden;
5. Peraturan Daerah.

Hukum yang tidak tertulis misalnya hukum kebiasaan.

Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar hubungan kerja (yang meliputi swapekerja/wiraswasta) dan mereka yang bekerja di dalam hubungan kerja. Bekerja pada orang lain di dalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja kepada negara dan mereka yang bekerja pada orang lain. Bekerja kepada negara disebut pegawai negeri atau pegawai pemerintahan. Mereka menjalankan tugas negara berdasarkan surat keputusan pengangkatan pegawai negeri, baik sipil maupun ABRI/TNI. Adapun mereka yang bekerja kepada orang lain adalah mereka yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian pemborongan.

Selanjutnya penerimaan upah bagi buruh merupakan konsekuensi buruh yang telah menyerahkan tenaganya untuk bekerja. Upah merupakan hak buruh setelah mereka melakukan pekerjaannya. Kebalikan pemberian upah dalam hubungan kerja adalah adanya kewajiban majikan atau pemberi kerja untuk memberi pekerjaan. Adanya kewajiban pemberian upah berarti dapat ditafsirkan adanya kewajiban untuk memberikan pekerjaan.

Pengertian hukum perburuhan menurut Molenaar, Mr. MG Levenbach, dan Iman Soepomo, kesemuanya mengartikan hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan. Adapun pengertian hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Sebelumnya telah disebutkan bahwa tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan demikian, dapatlah diartikan bahwa hukum ketenagakerjaan berarti mencakup bidang hukum kepegawaian (hukum yang mengatur tentang hubungan antara negara dengan pegawai/pegawai negeri) dan bidang hukum Perburuhan (mengatur hubungan antara buruh dengan majikan).

Istilah buruh dapat disebut juga dengan pekerja atau penerima kerja. Adapun istilah majikan dapat disebut dengan pengusaha atau pemberi kerja. Buruh tidak sama dengan pegawai. Perbedaan itu terletak pada subjek hukum yang melakukan hubungan hukum. Hukum perburuhan mengatur hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh,

pekerja atau penerima kerja. Hukum kepegawaian mengatur hubungan hukum yang dilakukan oleh negara dengan pegawai/pegawai negeri.

Berkaitan dengan hal itu, timbul pertanyaan apakah penamaan UU No. 13 Tahun 2003 dengan Ketenagakerjaan sudah tepat? Apakah penamaan Departemen Tenaga Kerja juga sudah tepat? Apakah penamaan mata kuliah ini dengan nama Hukum ketenagakerjaan adalah sudah tepat?

Penamaan UU No. 13 Tahun 2003 dengan Ketenagakerjaan adalah kurang tepat karena isi yang terkandung di dalam UU Ketenagakerjaan hanya mencakup ketentuan yang mengatur hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh, pekerja atau penerima kerja (terbatas yang formal saja), serta hal-hal lainnya yang berkaitan dengan itu. Sama sekali belum mengatur tentang hubungan kepegawaian, pekerja yang informal, dan pengangguran.

Penamaan Departemen Tenaga Kerja juga belum tepat karena belum mengatur tentang hubungan kepegawaian dan pekerja yang informal meskipun mengatur juga tentang pengangguran.

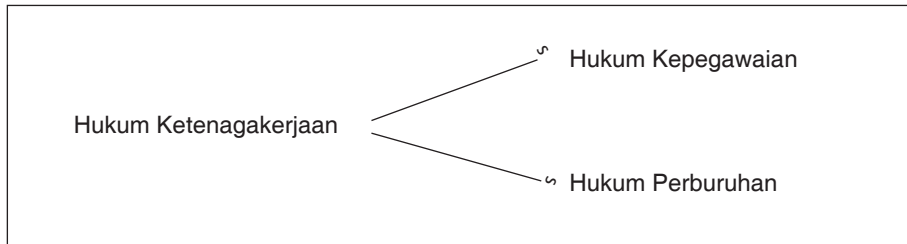
Penamaan mata kuliah ini dengan nama Hukum ketenagakerjaan adalah tidak tepat karena materi yang dipelajari hanya sebatas hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh, pekerja atau penerima kerja (terbatas yang formal saja), serta hal-hal lainnya yang berkaitan dengan itu. Sama sekali tidak mempelajari tentang hubungan kepegawaian, pekerja yang informal, dan pengangguran.

Oleh karena itu, sebaiknya penamaan mata kuliah ini dengan nama hukum ketenagakerjaan diubah namanya menjadi mata kuliah hukum perburuhan yang lebih mengkhususkan pada bidang hubungan hukum antara buruh dengan majikan saja.

Ruang lingkup Hukum Ketenagakerjaan dapat dilihat dalam Gambar 1.2 sebagai berikut.

2. Asas Pembangunan Ketenagakerjaan

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia



Gambar 1.2 Skema ruang lingkup hukum ketenagakerjaan

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. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan ketentuan Pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan

- manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Untuk dapat melaksanakan tujuan di bidang ketenagakerjaan itu, maka berdasarkan ketentuan Pasal 7 UU No. 13 Tahun 2003, ditetapkanlah perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, yaitu

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi:
 - a. perencanaan tenaga kerja makro, dan
 - b. perencanaan tenaga kerja mikro.
- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 8 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu

- (1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja;
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.⁴

B. HAKIKAT DAN PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.

1. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedudukan buruh dan majikan atau antara pengusaha dengan pekerja berbeda dengan kedudukan antara penjual dengan pembeli. Antara penjual dengan pembeli sama kedudukannya. Antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas⁵.

Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang *unskilledlabour*).

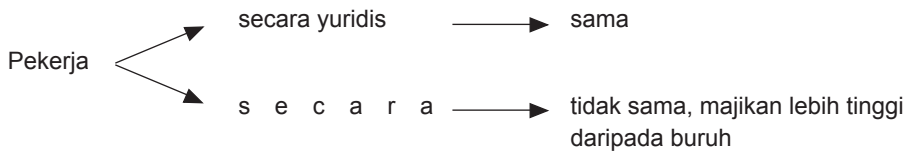
4 Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 6–7.

5 *Ibid.*, hlm. 6.

6 HP Rajagukguk, 2000, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, makalah, hlm. 3.

Dalam Gambar 1.3 dapat diketahui bagaimana kedudukan buruh dan majikan di dalam hubungan kerja.

Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan



Gambar 1.3 Skema kedudukan buruh dan majikan di dalam hubungan kerja

majikan sebagai *herr im haus* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah akan aku gunakan untuk apa). Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apa pun tergantung dari kehendak majikan.

Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.

Buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.⁶

Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan-perusahaan lain

7 *Ibid.*, hlm. 6.

8 Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah Disampaikan

yang sejenis.

Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja⁷. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum menurut Philipus, yakni

”Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.”⁸

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu

”Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.”⁹

Bruggink membagi keberlakuan hukum menjadi tiga, yaitu keberlakuan faktual, keberlakuan normatif, dan keberlakuan evaluatif/material.

Keberlakuan faktual, yaitu kaidah dipatuhi oleh para warga masyarakat/ efektif kaidah diterapkan dan ditegakkan oleh pejabat hukum, keberlakuan

pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum Dalam Rangka Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.

9 Zainal Asikin, *et. al.*, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, 1993, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 5.

10 JJ. H. Bruggink alih bahasa Arief Sidarta, *Refleksi tentang Hukum*, 1996, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 157.

11 Iman Soepomo, *op. cit.*, hlm. ix.

normatif, yaitu kaidah cocok dalam sistem hukum hierarkis, keberlakuan evaluatif, yaitu secara empiris kaidah tampak diterima, secara filosofis kaidah memenuhi sifat mewajibkan karena isinya.¹⁰

2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan uraian mengenai hakikat hukum ketenagakerjaan di atas maka menjadi dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu

1. bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;
2. bidang hubungan kerja;
3. bidang kesehatan kerja;
4. bidang keamanan kerja;
5. bidang jaminan sosial buruh.¹¹

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

Yang terakhir adalah bidang jaminan sosial buruh. Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.

C. SIFAT DAN KEDUDUKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

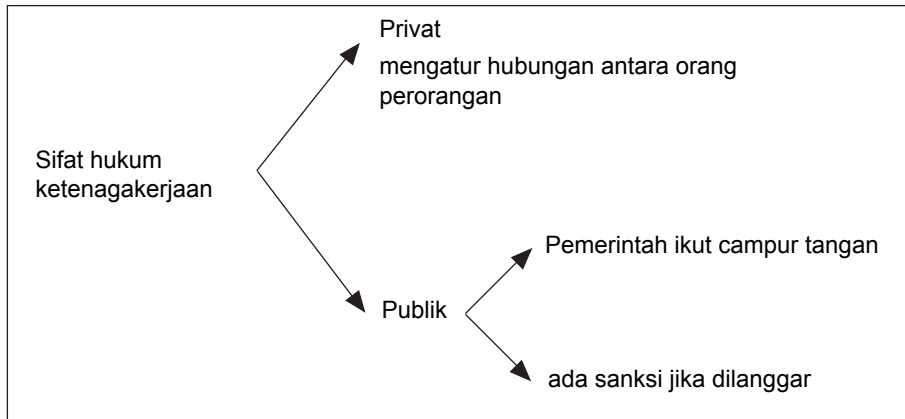
Sifat Hukum Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah masuk lingkup hukum privat. Mengingat bidang-bidang kajian hukum itu merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan hukum ketenagakerjaan termasuk ke dalam hukum fungsional, yaitu mengandung bidang hukum yang lainnya.

1. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Ditinjau dari sifatnya, hukum perburuhan dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik. Bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang-perorangan (pembuatan perjanjian kerja). Bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan.

Buruh perlu dilindungi oleh negara melalui campur tangan pemerintah. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah membuat peraturan-peraturan yang mengikat buruh dan majikan; membina dan mengawasi proses hubungan industrial. Dalam Gambar 1.4 dapat dilihat sifat hukum ketenagakerjaan.

Saat ini hukum ketenagakerjaan mendasarkan pada ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menggantikan UU No. 25 Tahun 1997 yang keberadaannya menimbulkan perdebatan, sehingga ditunda masa berlakunya oleh UU No. 11 Tahun 1998 jo. Perpu No. 3 Tahun 2000 jo. UU No. 28 Tahun 2000 sampai tanggal 1 Oktober 2002.



Gambar 1.4 Skema sifat hukum ketenagakerjaan

Kenyataannya pengganti UU No. 25 Tahun 1997 yang meliputi RUU pembinaan dan perlindungan ketenagakerjaan (PPK) dan RUU penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) itu disetujui oleh DPR tanggal 25 Februari 2003. Diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003 dalam lembaran Negara No. 39 Tahun 2003 dan TLN No. 4279 hanya mencakup materi RUU pembinaan dan perlindungan ketenagakerjaan (PPK), sedangkan RUU PPHI disahkan menjadi UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia terletak di bidang hukum administrasi/tata negara, hukum perdata, dan hukum pidana. Kedudukan tersebut membawa konsekuensi yuridis bahwa ketentuan peraturan-peraturan hukum ketenagakerjaan haruslah mendasarkan pada teori hukum yang menelaah bidang tersebut. Sayangnya hal ini masih jauh terlaksana apabila kita melakukan pengkajian.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia, dapat dilihat dalam Gambar 1.5 berikut ini.

a. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Perdata

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata pada hakikatnya yang memegang peranan penting di dalam hubungan industrial adalah pihak-pihaknya, yaitu buruh dan majikan saja.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada hubungan hukum

Hukum Perdata Ketenagakerjaan	Hukum Administrasi Ketenagakerjaan
Hukum Pidana Ketenagakerjaan	

Gambar 1.5 Skema kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia

privat. Hubungan itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaan muncul suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan.

Selain itu, fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi (buruh-majikan). Hal ini belum terlaksana karena pejabat Depnaker sebagai salah satu organ pemerintah yang menjalankan fungsi pengawasan, secara ekonomi masih di bawah majikan dan secara moral masih jauh dari ideal. Hal ini disebut sebagai oknum Depnaker. Selain itu, pejabat Depnaker kadang ada yang menjalankan fungsi sebagai majikan contohnya dalam pengerahan TKI.

b. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Administrasi

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam hukum administrasi yang diperhatikan ada dua hal, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan negara dan bagaimana peranannya. Subjek hukum dalam penyelenggaraan negara menyangkut tiga hal, yaitu pejabat, lembaga, dan warga negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi.

Perannya berkaitan dengan menjalankan fungsi negara di dalam pembuatan peraturan atau pemberian izin (*bestuur*), bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi (*politie*) dan bagaimana upaya hukumnya (*rechtspraak*). Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi itu dengan baik.

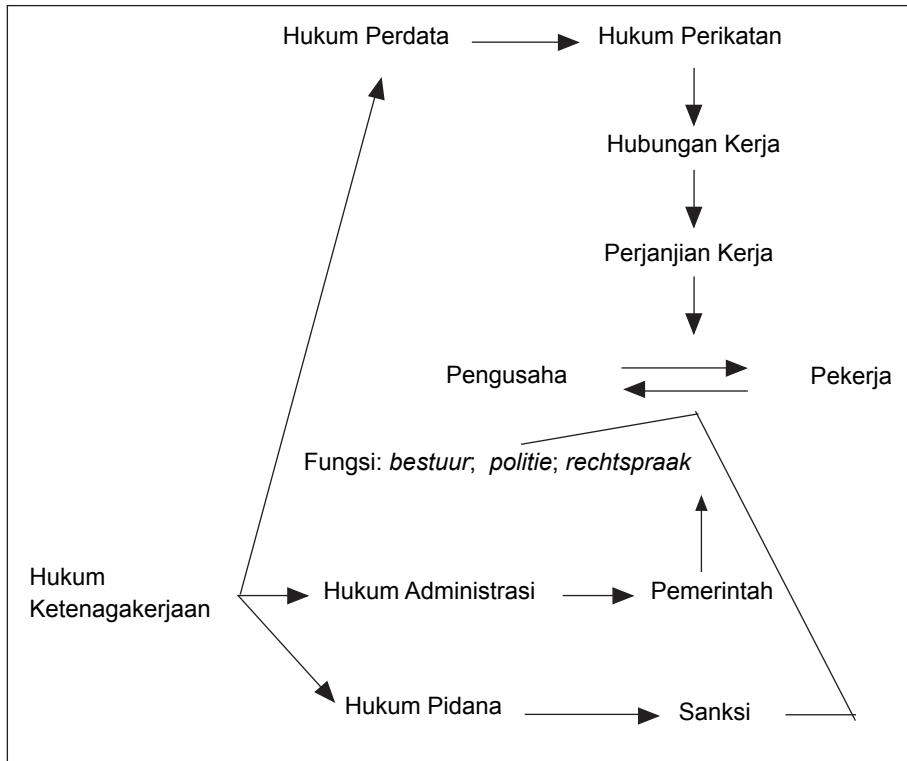
c. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Pidana

Kedudukan hukum perburuhan dalam hukum pidana adalah pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan perundang-undangan. Terdapat asas legalitas dalam hukum pidana, yaitu suatu perbuatan dikatakan sebagai perbuatan melanggar hukum apabila perbuatan tersebut sudah dituangkan dalam suatu undang-undang. Penerapan sanksi harus mendasarkan pada ada tidaknya kesalahan yang dibuktikan dengan adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan akibat yang terjadi. Sanksi, hakikatnya merupakan perampasan hak seseorang, oleh karena itu harus dibuat secara demokratis. Bentuk peraturan yang mencerminkan situasi demokratis adalah undang-undang atau peraturan daerah karena dalam pembuatannya melibatkan suara atau wakil-wakil rakyat yang duduk di DPR atau di DPRD.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia secara teoretis dapat dipisahkan menjadi tiga bidang, yaitu perdata, administrasi, dan pidana. Dalam praktiknya harus dijalankan secara berhubungan satu sama lain. Hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja, pengaturannya masuk lingkup hukum perikatan yang menjadi bagian hukum perdata. Selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja harus diawasi oleh pemerintah sebagai konsekuensi menjalankan fungsi *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*. Apabila selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja terdapat pelanggaran hukum maka dapat diterapkan sanksi pidana yang menjadi kajian dalam bidang hukum pidana.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia dikaitkan dengan pembidangan hukum perdata, administrasi, dan pidana dapat ditunjukkan dalam Gambar 1.6.

Permasalahan hukum perburuhan yang lainnya adalah dalam kaitannya dengan globalisasi. Tenaga kerja yang tersedia di Indonesia sebagian besar adalah *unskilled labour*, sementara tuntutan secara universal dalam kaitannya dengan era pasar bebas menuntut adanya kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja (servis/jasa) dan barang yang masuk atau yang keluar. Hal



Gambar 1.6 Skema pembedangan hukum dikaitkan dengan kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia

ini berarti setiap orang dapat bekerja di dalam negerinya sendiri atau di negara lain tanpa adanya pembatasan-pembatasan atau perlakuan yang tidak adil. Demikian juga dengan barang yang masuk atau keluar tidak boleh diadakan pembedaan bea. Pada saat ini pun sebenarnya sudah dapat dirasakan oleh pengusaha aluminium Indonesia di mana baru-baru ini sudah masuk aluminium dari Australia dengan harga yang lebih murah dengan mutu yang lebih baik. Selain itu, juga ditemukan fakta bahwa harga kursi Betawi di Malaysia jauh lebih murah daripada di Indonesia.

Pertanyaan yang muncul kemudian adalah mengapa hal itu dapat terjadi? Australia kita ketahui bukan sumber aluminium, jauh lebih banyak kandungan aluminium Indonesia, dan upah tenaga kerja di sana jauh lebih mahal daripada di Indonesia. Sementara itu, kursi Betawi jelas-jelas produksi Indonesia. Mungkin penyebabnya adalah di Indonesia telah terjadi inefisiensi biaya produksi,

sehingga *output* yang dihasilkan kurang memenuhi sasaran persaingan. Atau mungkin inefisiensi terletak pada biaya siluman, Indonesia terkenal sebagai negara korup.

KESIMPULAN

Pengertian hukum ketenagakerjaan adalah lebih luas daripada hukum perburuhan. Ketenagakerjaan meliputi pegawai, pekerja formal, dan pekerja informal serta pengangguran.

Indonesia menggunakan istilah ketenagakerjaan untuk masalah perburuhan. Pemakaian istilah ketenagakerjaan di dalam peraturan perundang-undangan (misalnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan) haruslah secara utuh.

Penggunaan istilah itu belum diikuti dengan pengaturan tentang pekerja informal yang seharusnya menjadi bagian dari ketenagakerjaan. Maksudnya makna yang terkandung di dalam istilah ketenagakerjaan itu harus meliputi pula pekerja yang informal. Dengan kata lain perlu diadakan reformasi hukum di dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan akibat penggunaan istilah ketenagakerjaan yang merupakan *legal concept*.

LATIHAN

1. Jelaskan perbedaan pengertian antara hukum ketenagakerjaan dan hukum perburuhan!
2. Jelaskan bagaimana sifat hukum perburuhan itu!
3. Jelaskan bagaimana kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia!
4. Carilah 3 kata kunci di dalam bab ini!
5. Carilah artikel yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan di surat kabar atau di internet. Selanjutnya diskusikan di dalam kelompok saudara tentang kedudukan buruh dalam praktik di masyarakat!



BAB 2

SEJARAH DAN POLITIK HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

A. SEJARAH HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia selalu berkaitan dengan politik hukum yang diberlakukan oleh penguasa saat itu. Dalam bab ini akan dibagi pembahasan menjadi tiga masa, yaitu sebagai berikut.

1. Masa sebelum Proklamasi 17 Agustus 1945, meliputi masa perbudakan, masa penjajahan Hindia Belanda, dan masa Pendudukan Jepang.
2. Masa Pasca Proklamasi 17 Agustus 1945, meliputi masa pemerintahan Soekarno dan masa pemerintahan Soeharto.
3. Masa Pasca reformasi, meliputi masa pemerintahan BJ Habibie, Abdurrahman Wahid, Megawati, dan Susilo Bambang Yudhoyono.

1. Masa sebelum Proklamasi 17 Agustus 1945

Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia pada masa sebelum Proklamasi 17 Agustus 1945, pada prinsipnya dapat dibagi dalam tiga periode yaitu masa perbudakan, masa penjajahan Hindia Belanda, dan masa penjajahan Jepang.

a. Masa Perbudakan

Pada masa perbudakan, keadaan Indonesia dapat dikatakan lebih baik daripada di negara lain karena telah hidup hukum adat. Pada masa ini, budak adalah milik majikan. Pengertian milik berarti menyangkut perekonomian, serta hidup matinya seseorang. Politik hukum yang berlaku pada masa ini, tergantung pada tingkat kewibawaan penguasa (raja). Contohnya pada tahun 1877, saat

matinya raja Sumba, seratus orang budak dibunuh, agar raja itu di alam baka nanti akan mempunyai cukup pengiring dan pelayan. Contoh lainnya budak yang dimiliki oleh suku Baree Toraja di Sulawesi Tengah nasibnya lebih baik dengan pekerjaan membantu mengerjakan sawah dan ladang.

Selain itu, dikenal lembaga perhambaan (*pandelingschap*) dan peruluran (*horigheid, perkhorigheid*). Iman Soepomo menggambarkan lembaga perhambaan (*pandelingschap*) dan peruluran (*horigheid, perkhorigheid*)¹ sebagai berikut lembaga perhambaan (*pandelingschap*). Lembaga ini terjadi apabila ada hubungan pinjam-meminjam uang atau apabila terjadi perjanjian utang piutang. Orang yang berutang sampai saat jatuh tempo pelunasan belum bisa membayar utangnya. Pada saat itu pula orang yang berutang (*debitur*) menyerahkan dirinya atau menyerahkan orang lain kepada orang si kreditor, sebagai jaminan dan dianggap sebatas bunga dari utang.

Selanjutnya orang yang diserahkan diharuskan untuk bekerja kepada orang yang memberi utang sampai batas waktu si debitur dapat melunasi utangnya. Penyerahan diri atau orang lain itu dimaksudkan untuk membayar bunga dari utang itu. Bukan untuk membayar utangnya. Keadaan ini pada dasarnya sama dengan perbudakan.

Lembaga peruluran (*horigheid, perkhorigheid*) terjadi setelah Jan Pieterszoon Coen pada tahun 1621 menguasai Pulau Banda. Semua orang yang ada di pulau itu dibunuh atau diangkut ke luar negeri sebagai budak. Yang sempat melarikan diri ada yang menjadi bajak laut. Selanjutnya tanah-tanah yang masih kosong itu diberikan atau dibagi-bagikan kepada bekas pegawai Kompeni atau orang lain. Orang yang diberi kebun itu dinamakan *perk* (= *ulur*). Kepemilikan hanya terbatas pada saat orang itu tinggal di kebun itu dan wajib tanam.

Hasil dari wajib tanam itu wajib untuk dijual kepada Kompeni saja dengan harga yang telah ditentukan oleh Kompeni. Apabila mereka pergi atau keluar dari kebun itu, ia akan kehilangan hak atas kebun itu. Wajib tanam ini kemudian menjadi bagian dari *cultuurstelsel* dan berlangsung hingga tahun 1863.

1 Iman Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 14–15.

b. Masa Penjajahan Hindia Belanda

Pada masa ini, sebenarnya tidak untuk seluruh wilayah Indonesia karena pada saat itu masih ada wilayah kekuasaan raja di daerah yang mempunyai kedaulatan penuh atas daerahnya. Pada masa ini meliputi masa pendudukan Inggris, masa kerja rodi dan masa *poenale sanctie*. Tahun 1811–1816, saat pendudukan Inggris, di bawah Thomas Stamford Raffles, ia mendirikan *The Java Benevolent Institution* yang bertujuan menghapus perbudakan. Cita-cita itu belum sampai terlaksana karena kemudian Inggris ditarik mundur.

Pekerjaan rodi atau kerja paksa dilakukan oleh Hindia Belanda mengingat untuk melancarkan usahanya dalam mengeruk keuntungan dari rempah-rempah dan perkebunan. Untuk kepentingan politik imperialismenya, pembangunan sarana prasarana dilakukan dengan rodi. Contohnya, Hendrik Willem Deandels (1807–1811) menerapkan kerja paksa untuk pembangunan jalan dari Anyer ke Panarukan (Banyuwangi).

Rodi dibagi tiga, yaitu *rodi gubernemen* (untuk kepentingan *gubernemen* dan pegawai), *rodi perorangan* (untuk kepentingan kepala atau pembesar Indonesia), dan *rodi desa* (untuk kepentingan desa).²

Rodi untuk para pembesar dan *gubernemen* (disebut *pancen*) sangat memberatkan rakyat karena penempatannya diserahkan kepada mereka. *Convention no. 29 Concerning forced or compulsory labour* (kerja paksa atau kerja wajib yang diratifikasi pemerintahan Hindia Belanda tahun 1933), tidak memandang kerja wajib untuk keperluan tentara dan orang lain dalam pekerjaan ketentaraan serta rodi untuk kepentingan desa sebagai yang terlarang.

Selanjutnya menurut Jan Breman³ *poenale sanctie* diterapkan dalam kaitannya dengan penerapan *Koeli ordonantie* serta *agrarisch wet* dalam melakukan hubungan kerja antara buruh yang bekerja di tanah pertanian dan perkebunan. Politik hukum ketenagakerjaan berkaitan erat dengan politik hukum agraria, mengingat banyak tenaga kerja Indonesia yang bekerja di tanah pertanian.

2 *Ibid*, hlm. 16.

3 Jan Breman, 1997, *Koelies, Planters Enkoloniale Politiek, Het Arbeidsregime op de Grootlandbouwendernemingen aan Sumatra's Oostkust* (Menjinakkan Sang Kuli Politik Kolonial pada Awal Abad ke-20 diterjemahkan oleh Koesalah Soebagyo Toer), Pustaka Utama Grafiti, hlm. i–xxxviii.

4 Asri Wijayanti, 2000, *Perjanjian Kerja sebagai Pencerminan Perlindungan Hukum di Bidang Reproduksi bagi Buruh Migrant Wanita Indonesia*, Tesis, Pasca Sarjana, Univ Airlangga, hlm. 9–13.

Poenalie sanctie itu bertujuan untuk mengikat buruh supaya tidak melarikan diri setelah melakukan kontrak kerja. Kontrak kerja saat itu dapat dikatakan semu karena setelah tanda tangan apabila buruh diperlakukan sewenang-wenang tidak dapat mengakhiri hubungan kerja.

Berdasarkan laporan Rhemrev, di luar *poenale sanctie*, masih ada pukulan dan tendangan sesuai kehendak majikan kulit putih guna menanamkan disiplin kepada buruh kulit berwarna. Mencambuk kuli kontrak yang membangkang kadang-kadang sampai mati atau mengikat kuli perempuan di bungalo tuan kebun dan menggosok kemaluannya dengan lada yang ditumbuk halus tidak hanya terdapat di Deli. *Poenale Sanctie* berakhir dengan dicabutnya Kuli *Ordonantie* 1931/1936 dengan Staatsblad 1941 No. 514 yang berlaku mulai tanggal 1 Januari 1942.

c. Masa Pendudukan Jepang

Pada masa pendudukan Jepang mulai tanggal 12 Maret 1942, pemerintah militer Jepang membagi menjadi tiga daerah pendudukan, yaitu Jawa, Madura, dan Sumatera yang dikontrol dari Singapura dan Indonesia Timur.

Politik hukum masa penjajahan Jepang, diterapkan untuk memusatkan diri bagaimana dapat mempertahankan diri dari serangan sekutu, serta menguras habis kekayaan Indonesia untuk keperluan perang Asia Timur Raya.

Pada masa ini diterapkan *romusya* dan *kinrohosi*. Romusa adalah tenaga-tenaga sukarela, kenyataannya adalah kerja paksa yang dikerahkan dari Pulau Jawa dan penduduk setempat, yang didatangkan ke Riau sekitar 100.000 orang. *Romusya* lokal adalah mereka yang dipekerjakan untuk jangka waktu yang pendek disebut *kinrohosi*.

2. Masa Pasca Proklamasi 17 Agustus 1945

Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia pada masa pasca Proklamasi 17 Agustus 1945, pada prinsipnya dapat dibagi dalam dua periode, yaitu masa pemerintahan Soeharto dan masa pemerintahan Soekarno.

a. Masa Pemerintahan Soekarno

Pada masa pemerintahan Soekarno tidak banyak terdapat kebijaksanaan tentang ketenagakerjaan mengingat masa itu adalah masa mempertahankan wilayah

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dari jajahan Hindia Belanda. Di bidang hukum ketenagakerjaan, pemerintah membuat produk hukum sebagian besar dengan cara menerjemahkan peraturan Hindia Belanda yang dianggap sesuai dengan alam kemerdekaan atau dengan mengadakan perbaikan dan penyesuaian.

Meskipun demikian, produk hukum di masa pemerintahan Soekarno justru lebih menunjukkan adanya penerapan teori hukum perundang-undangan yang baik, yaitu hukum yang baik apabila berlaku sampai 40 atau 50 tahun yang akan datang, daripada produk hukum yang sekarang ini (contohnya: UU No. 25 Tahun 1997, Kepmenaker No. Kep. 150/Kep/2000).

b. Masa Pemerintahan Soeharto

Pada masa pemerintahan Soeharto keadaan Indonesia sudah lebih baik, politik hukum ditekankan pada pembangunan ekonomi. Kesejahteraan nasional akan cepat terwujud apabila pembangunan ekonomi berjalan dengan baik. Untuk mewujudkan suksesnya pembangunan ekonomi maka ditetapkanlah Repelita. Sayangnya sejalan dengan berkembangnya waktu, dalih pembangunan ekonomi akhirnya menjurus pada tindakan penguasa yang sewenang-wenang.

Sebagai contoh dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis⁴, pengerahan TKI keluar negeri pada masa pemerintahan Soekarno, yaitu berdasarkan Pasal 2 TAP MPRS No. XXVIII/MPRS-RI/1966, yaitu segera dibentuk undang-undang perburuhan mengenai penempatan tenaga kerja. Selama masa pemerintahan Soeharto, ketentuan ini tidak pernah direalisasi. TAP MPRS No. XXVIII/MPRS-RI/1966 sudah dicabut di masa pemerintahan Soeharto. Sebagai kelanjutan berdasarkan Pasal 5 ayat (2) UU No. 14 Tahun 1969 ditetapkan tugas pemerintah untuk mengatur penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif.

Tugas tersebut dilaksanakan oleh pemerintah dengan peraturan perundang-undangan. Akibatnya pengerahan TKI tidak berdasarkan undang-undang, tetapi cukup dengan peraturan/keputusan menteri tenaga kerja saja, sehingga tingkat perlindungan hukumnya kurang jika dibandingkan dengan undang-undang.

5 Pieter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 96–97.

6 J.H.P. Bellefroid, *Inleiding tot de Rechtswetenschap in Nederland*. Dekker & Van de Vegt, Nijmegen. hlm. 14, Dalam Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2005, hlm. 77–78.

Selain itu, untuk mensukseskan pembangunan ekonomi maka investor yang tidak lain adalah majikan mempunyai kedudukan secara politis kuat dan dengan penguasa, contohnya kasus monopoli dan subsidi khusus indomie.

Kedudukan buruh semakin lemah dengan dalih Hubungan Industrial Pancasila, hak buruh dikebiri dengan hanya dapat mendirikan satu serikat pekerja, yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), serta apabila ada masalah hubungan industrial majikan dapat dibantu oleh militer (Permenaker No. Per.342/Men/1986). Kasus yang sangat membutuhkan perhatian hingga saat ini adalah terbunuhnya aktivis buruh Marsinah di Sidoarjo.

3. Masa Pasca Reformasi

Pada masa pasca reformasi, dibagi dalam empat masa pemerintahan, yaitu masa pemerintahan Baharudin Jusuf Habibie, masa pemerintahan Abdurrahman Wahid, masa pemerintahan Megawati, dan masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono.

a. Masa Pemerintahan Baharudin Jusuf Habibie

Di masa pemerintahan BJ Habibie sebagai reaksi adanya reformasi dengan mundurnya Soeharto. Politik hukum di bidang ketenagakerjaan ditekankan pada peningkatan kepercayaan luar negeri kepada Indonesia bahwa Indonesia dapat mengatasi problema negaranya sendiri tanpa menindas Hak Asasi Manusia (HAM) serta mempunyai andil besar dalam pelaksanaan demokrasi Indonesia.

Karena tekanan dari luar negeri maka Indonesia dengan terpaksa meratifikasi *Convention No. 182 Concerning the Immediate Action to Abolish and to Eliminate the Worst Forms of Child Labor* (tindakan segera untuk menghapus dan mengurangi bentuk-bentuk terburuk pekerja anak diratifikasi dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 2000 tanggal 8 Maret 2000). Dengan ratifikasi tersebut dapat ditafsirkan bahwa seolah-olah Indonesia mengakui telah memperlakukan dengan sangat buruk pekerja anak. Selain itu, di masa ini tahanan politik banyak yang dibebaskan.

b. Masa Pemerintahan Abdurrahman Wahid

Di masa pemerintahan Abdurrahman Wahid (Gus Dur), politik hukum ketenagakerjaan tampaknya meneruskan BJ Habibie dengan penerapan demokrasi dengan adanya UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/

Serikat Buruh. Sayangnya masyarakat Indonesia masih belum matang untuk berdemokrasi, sehingga dengan sangat banyaknya jumlah serikat pekerja di Indonesia justru membuat hubungan industrial semakin buruk.

Pada masa pemerintahan Gus Dur, ia menciptakan musuh monumental dan beliaulah yang menggiring persatuan tersebut, ketegangan dianggap menjadi kemesraan setelah keresahan itu terlewati.

c. Masa Pemerintahan Megawati Soekarno Putri

Yang ketiga adalah masa pemerintahan Megawati. Ia memerintah setelah ada keputusan dari MPR tentang penolakan laporan pertanggungjawaban dari Abdurrahman Wahid.

Perkembangan ketenagakerjaan hampir tidak tampak gebrakannya, justru yang terlihat adalah banyaknya kasus ketenagakerjaan yang mengambang dan kurang mendapat perhatian.

Contohnya adalah masalah pemulangan TKI dari Malaysia serta revisi dari UU No. 25 Tahun 1997 yang berdasarkan UU No. 28 Tahun 2000 diundur masa berlakunya hingga 1 Oktober 2002 dan berakhir dengan disahkannya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanggal 25 Maret 2003 oleh Megawati Soekarno Putri.

Selain itu, terdapat fenomena menarik dari demo yang dilakukan antara buruh bersama-sama dengan majikan menentang kenaikan tarif dasar telepon, listrik, dan air. Serta penolakan serikat pekerja PT Indosat atas privatisasi BUMN yang dianggap menjual aset negara. Catatan negatif pada masa ini adalah penangkapan para aktivis demonstran. Terhadap hal ini ada pandangan yang mengatakan bahwa Megawati telah melupakan cara bagaimana ia dapat menduduki kursi kepresidenan dengan melalui demonstrasi.

Politik hukum Megawati yang dapat dirasakan langsung dampaknya setelah tragedi bom Bali di dunia ketenagakerjaan adalah banyaknya hari libur. Dampak negatif bom Bali sangat terasa pada perekonomian bangsa. Investor asing banyak yang meninggalkan Indonesia karena tidak terjaminnya keamanan negara ditambah lagi tragedi Bom Marriot. Hal ini ternyata berakibat pada politik hukum ketenagakerjaan Megawati, yaitu memulihkan sektor pariwisata sebagai inti dari peningkatan perekonomian bangsa.

Untuk menunjang pemulihan sektor pariwisata, perlu kebijaksanaan publik dengan pengalihan hari libur ke hari yang lainnya sebelum atau sesudahnya.

Dampak negatif dari banyaknya hari libur ini misalnya, terkesan bangsa Indonesia adalah bangsa pemalas bekerja, lebih menyenangi banyak hari libur nasional.

Di samping itu, dalam hubungan bisnis antarnegara ternyata merepotkan dunia usaha. Di negara lain hari kerja, di Indonesia jatuh hari libur nasional dan hal ini dapat menghambat terjadinya transaksi dagang. Ada kekhawatiran bagaimana seandainya kebijaksanaan pengalihan hari libur ditiadakan sementara masyarakat sudah terbiasa dengan jumlah hari libur yang banyak, apakah tidak mungkin akan mendukung terciptanya etos kerja yang rendah dari bangsa Indonesia semakin parah?

d. Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono

Di masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, yaitu sejak tahun 2004 hingga sekarang, tampaknya ada sedikit perubahan di bidang ketenagakerjaan, ada pemangkasan dan berbagai upaya peningkatan pelayanan dan kinerja baik pekerja maupun pegawai. Ada upaya pemberantasan korupsi. Sayangnya tekad yang baik belum dapat diikuti oleh sebagian besar penduduk Indonesia yang sudah terlanjur korup dan tidak amanah di segala aspek kehidupan.

B. SUMBER-SUMBER HUKUM KETENAGAKERJAAN

Berbicara mengenai sumber hukum ketenagakerjaan, berarti membahas mengenai sumber-sumber hukum Indonesia di bidang Ketenagakerjaan. Sumber hukum pada umumnya dibedakan menjadi dua, yaitu sumber hukum dalam arti materiil dan sumber hukum dalam arti formil.

1. Pengertian dan Sumber-Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum adalah tempat di mana kita dapat menemukan aturan hukum. Sumber hukum ada dua macam, yaitu sumber hukum dalam arti materiil dan sumber hukum dalam arti formil. Sumber hukum ketenagakerjaan didasarkan pada sumber hukum Indonesia di bidang Ketenagakerjaan.

Sumber hukum materiil adalah sumber hukum yang menentukan isi hukum (perasaan/keyakinan individu dan pendapat umum yang membentuk dan menentukan isi hukum). Macam sumber hukum materiil tergantung dari tinjauan atau sudut pandang para ahlinya, misalnya sebagai berikut.

- a. Tinjauan ahli ekonomi, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah kebutuhan ekonomi dalam masyarakat dan kemungkinan perkembangan ekonomi.
- b. Tinjauan ahli sosiologi, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah peristiwa yang terjadi dalam masyarakat/kebutuhan untuk mempertahankan hidup.
- c. Tinjauan ahli agama, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah kitab suci agama masing-masing.
- d. Tinjauan ahli sejarah, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah sejarah yang pernah terjadi.
- e. Tinjauan ahli filsafat, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah upaya untuk mencari keadilan, misalnya melalui falsafah bangsa.
- f. Tinjauan ahli hukum, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah aturan yang mengatur.

Sumber hukum dalam arti formil, artinya sumber hukum yang dikenal dari bentuknya. (Tempat di mana dapat ditemukan dan dikenal hukum). Adapun macam dari sumber hukum formil adalah

- a. Peraturan perundang-undangan;
- b. Hukum kebiasaan;
- c. Yurisprudensi;
- d. Traktat/perjanjian;
- e. Doktrin.

Sumber hukum dalam arti formil yang pertama, yaitu peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan, macamnya diatur dalam Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 53, selanjutnya disebut Undang-Undang No. 10 Tahun 2004).

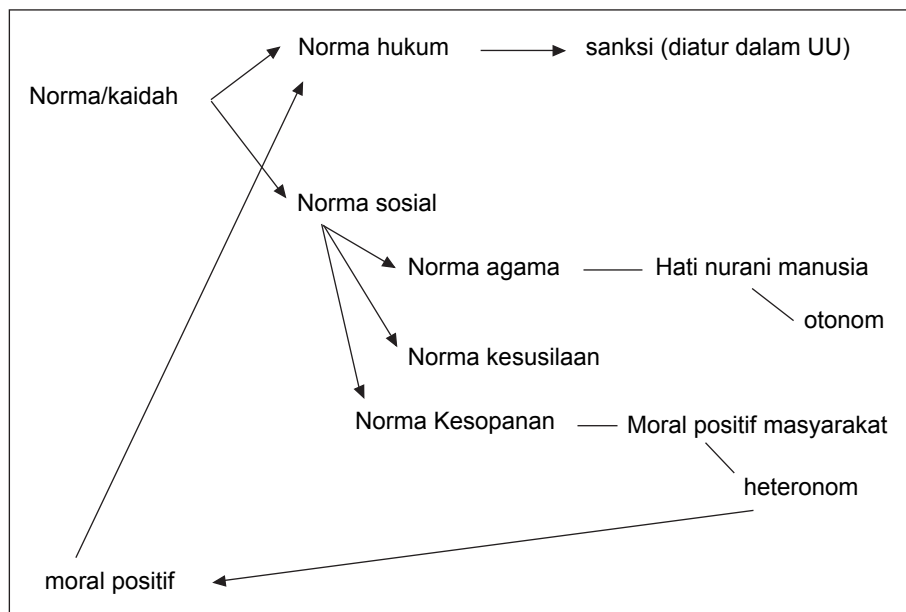
Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 ini sebagai pelaksanaan dari TAP MPR-RI No. 1/MPR-RI/ 2003, yang mencabut TAP MPR-RI No. III/MPR-RI/2000 tentang sumber hukum dan tata urutan peraturan perundang-undangan sebagai pengganti dari TAP MPRS No. XX/MPRS/1966 tentang Memorandum DPR-GR mengenai sumber tertib hukum RI dan tata urutan peraturan perundangan RI.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004, yaitu Pengundangan adalah penempatan Peraturan perundang-undangan dalam

Lembaran Negara Republik Indonesia, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Berita Negara Republik Indonesia, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia, Lembaran Daerah, atau Berita Daerah.

Di dalam prinsip hukum peraturan perundang-undangan, terdapat *fictie* hukum, yaitu apabila peraturan itu sudah diundangkan dalam Lembaran Negara dan Penjelasannya sudah dimuat dalam Tambahan Lembaran Negara, maka semua orang dianggap sudah mengetahuinya dan isi peraturan itu sudah mengikat umum.

Sumber hukum dalam arti formil yang kedua adalah hukum kebiasaan. Artinya, perbuatan manusia yang dilaksanakan berulang-ulang, diterima oleh masyarakat dengan baik. Apabila terdapat subjek hukum yang melanggar ketentuan itu atau yang berlawanan berakibat ada perasaan atau sebagai pelanggaran perasaan hukum. Hukum kebiasaan sering kali bersumber dari norma atau kaidah sosial. Kaidah sosial yang ada di masyarakat, dibedakan ke dalam norma agama, norma kesusilaan, dan norma kesopanan. Berlakunya kaidah/norma sosial di dalam masyarakat terjadi apabila telah menjadi suatu kewajiban yang harus ditaati. Dalam hal ini disebut telah menjadi moral positif. Gambar 2.1 menunjukkan hubungan norma sosial dan norma hukum, yakni sebagai berikut.



Gambar 2.1 Skema hubungan norma sosial dan norma hukum

Sumber hukum dalam arti formil yang ketiga adalah Yurisprudensi. Ada dua macam sifatnya, yaitu yang bersifat tetap dalam arti keputusan hukum itu dituruti atau dijadikan dasar dalam perkara yang sama. Selain itu, juga ada yang bersifat tidak tetap apabila hanya dijadikan pedoman untuk perkara yang sama. Pengertian Yurisprudensi adalah rentetan putusan hakim mengenai hal-hal tertentu yang dianggap baik untuk diikuti oleh hakim-hakim yang lain jika hakim menghadapi perkara yang sama. Dalam hal ini hakim adalah sebagai sumber hukum dalam arti putusannya bebas, dapat dijadikan dasar bagi pemutusan hukum.

Sebelum berlakunya Undang-Undang No. 10 Tahun 2004, pernah ada perumusan pengertian sumber hukum, yaitu di dalam TAP MPR-RI No. III/MPR-RI/2000. Pengertian sumber hukum berdasarkan ketentuan Pasal 1 TAP MPR-RI No. III/MPR-RI/2000 tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan, yaitu sumber yang dijadikan bahan untuk penyusunan peraturan perundang-undangan. Sumber hukum terdiri atas sumber hukum tertulis dan sumber hukum tidak tertulis. Sumber hukum dasar nasional adalah Pancasila yang terdapat di dalam Pembukaan UUD 1945 dan Batang Tubuh UUD 1945.

Terhadap hal ini ada koreksi, bukankah lebih tepat apabila disebutkan bahwa sumber hukum nasional Indonesia adalah UUD 1945 tanpa membagi ke dalam pembukaan dan batang tubuh.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004, sumber dari segala sumber hukum negara adalah Pancasila. Peraturan Perundang-undangan berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 meliputi undang-undang dan peraturan perundang-undangan di bawahnya.

Sumber hukum ketenagakerjaan Indonesia yang tertulis tersebar ke dalam berbagai peraturan perundang-undangan belum terkodifikasi dengan baik, sehingga kita harus mencari sendiri berbagai peraturan yang tersebar apabila akan dipergunakan untuk dasar hukum dalam memecahkan suatu masalah.

Sumber hukum ketenagakerjaan yang tidak tertulis meliputi hukum kebiasaan yang hidup di masyarakat. Sebagai contoh apabila majikan memberikan imbalan kepada buruh, baik berupa upah ataupun dalam bentuk lainnya selama berturut-turut minimal tiga kali maka berdasarkan ketentuan Pasal 15 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yaitu “Dalam memberikan putusannya, Panitia Pusat menimbang

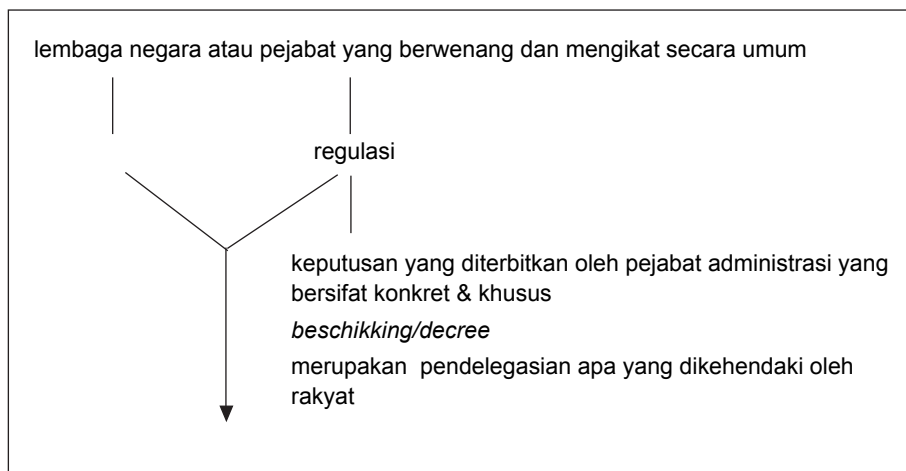
sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan negara”.

2. Hierarki dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan

Pengertian peraturan perundang-undangan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum.

Menurut Pieter Mahmud Marzuki⁵, peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara yang berwenang maksudnya adalah dalam bentuk legislasi. Adapun peraturan tertulis yang dibentuk oleh pejabat negara yang berwenang yang dimaksudkan adalah regulasi. Apabila peraturan tertulis itu dalam bentuk regulasi, maka keputusan yang diterbitkan oleh pejabat negara atau pejabat administrasi adalah bersifat konkret dan khusus. Bentuknya adalah *beschikking/decree* dan merupakan pendelegasian apa yang dikehendaki oleh rakyat. Antara legislasi dan regulasi disebut *statute* atau peraturan. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 2.2 sebagai berikut.

Berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang No. 10 Tahun



Gambar 2.2 Skema produk hukum lembaga negara atau pejabat

7 J. Gijssels and March Van Hoecke, *What is Rechtstheory*, Kluwer Antwerpen, 1982, hlm. 106.

2004 jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan adalah sebagai berikut.

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang.
3. Peraturan Pemerintah.
4. Peraturan Presiden.
5. Peraturan Daerah.

Pengertian mengenai Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan Peraturan Daerah dituangkan ke dalam ketentuan Pasal 1 angka 3–7 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004, yaitu:

- Undang-undang adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan persetujuan bersama Presiden.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden dalam hal ihwal kegentingan yang memaksa.
- Peraturan Pemerintah adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya.
- Peraturan Presiden adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibuat oleh Presiden.
- Peraturan Daerah adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh dewan perwakilan rakyat daerah dengan persetujuan bersama kepada daerah.

Peraturan Daerah provinsi dibuat oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah provinsi bersama dengan gubernur. Peraturan Daerah kabupaten/kota dibuat oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten/kota bersama bupati/walikota. Peraturan Desa/peraturan yang setingkat, dibuat oleh badan perwakilan desa atau nama lainnya bersama dengan kepala desa atau nama lainnya.

Terhadap ketentuan yang terdapat di dalam Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 ini, masih ada permasalahan yang tersisa, yaitu di manakah kedudukan Tap MPR yang semula ada di dalam ketentuan sebelumnya? Apakah Tap MPR dapat dicabut oleh undang-undang yang kedudukannya adalah lebih tinggi apabila berdasarkan ketentuan sebelumnya? Dalam arti apakah Tap MPR dapat dicabut oleh undang-undang?

3. Asas-Asas Perundang-undangan

Berdasarkan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004, disebutkan

bahwa dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik meliputi:

- a. kejelasan tujuan;
- b. kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat;
- c. kesesuaian antara jenis dan materi muatan;
- d. dapat dilaksanakan;
- e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- f. kejelasan rumusan;
- g. keterbukaan.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 6 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004, disebutkan bahwa materi muatan Peraturan Perundang-undangan mengandung asas:

- a. pengayoman;
- b. kemanusiaan;
- c. kebangsaan;
- d. kekeluargaan;
- e. kenusantaraan;
- f. bhinneka tunggal ika;
- g. keadilan;
- h. kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;
- i. ketertiban dan kepastian hukum;
- j. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.

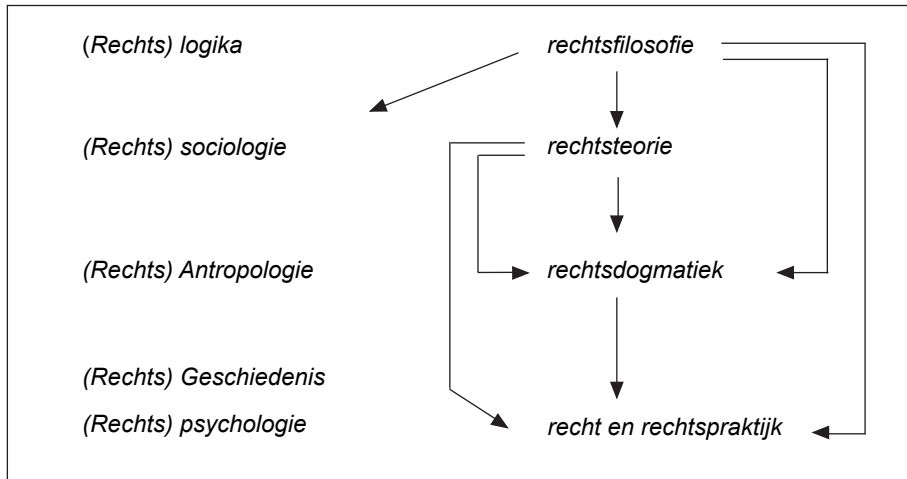
Asas-asas yang terdapat dalam ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 itu, tidak lazim seperti yang dikenal di dalam ilmu teori hukum. Asas hukum adalah peraturan-peraturan hukum yang berlaku umum dapat diuji oleh aturan-aturan pokok. Aturan-aturan pokok tersebut tidak perlu diuji ulang. Di atas aturan-aturan pokok tersebut tidak ada lagi aturan. Aturan-aturan pokok inilah yang disebut sebagai asas-asas hukum⁶.

Asas hukum masuk ke dalam kajian filsafat hukum. Lapisan ilmu hukum menurut J. Gijssels ada tiga macam,⁷ sebagaimana terlihat pada Gambar 2.3 berikut.

8 Philipus M. Hadjon dan Tatiek S., 2005, *Argumentasi Hukum*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hlm. 10.

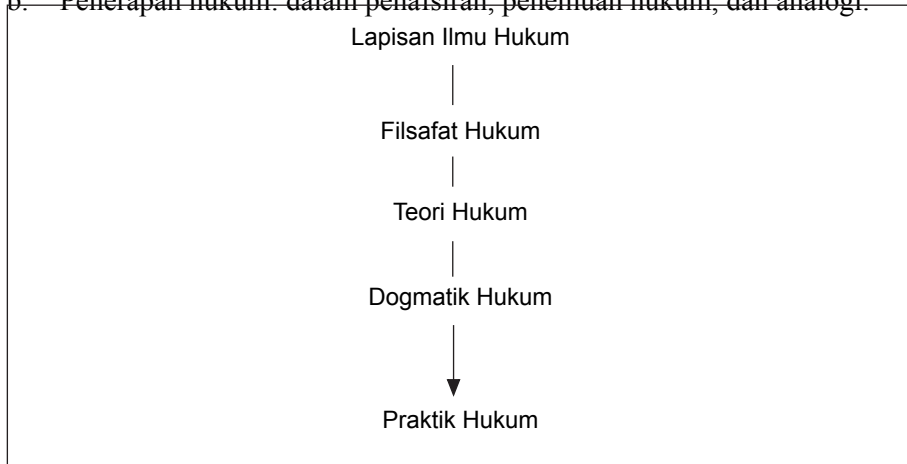
Selanjutnya skema itu disederhanakan oleh Philipus M Hadjon⁸ sebagai berikut.

Asas hukum mempunyai arti di dalam:



Gambar 2.3 Skema lapisan ilmu hukum menurut J. Gijssels

- a. Pembentukan hukum: memberikan landasan secara garis besar mengenai ketentuan-ketentuan yang perlu dituangkan di dalam aturan hukum.
- b. Penerapan hukum: dalam penafsiran, penemuan hukum, dan analogi.



Gambar 2.4 Skema lapisan ilmu hukum menurut Philipus M. Hadjon

- c. Pengembangan ilmu hukum: dalam asas hukum dapat ditunjukkan aturan hukum yang pada tingkat yang lebih tinggi sebenarnya merupakan kesatuan.

Terdapat tiga asas perundang-undangan, yaitu *lex superior derogat legi inferiori*, *lex specialis derogat legi generali*, *lex posterior derogat legi priori*.

Pengertian dari asas *lex superior derogat legi inferiori*, artinya apabila ada peraturan yang lebih tinggi dan peraturan yang lebih rendah kedudukannya dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang lebih tinggi. Terdapat perbedaan prinsip Tap MPRS No. XX/MPRS/1966 jo. Tap MPR No. III/2000. Yang menentukan kedudukan suatu peraturan bukan lembaganya, tetapi perundang-undangannya, berdasarkan *delegated regulation*.

Pengertian dari asas *lex specialis derogat legi generali* adalah apabila ada peraturan yang lebih khusus dan peraturan yang lebih umum dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang lebih khusus. Ruang lingkup materi muatannya tidak sama antara kedua Peraturan Perundang-undangan yang mempunyai kedudukan yang sama.

Pengertian dari asas *lex posterior derogat legi priori* adalah apabila ada peraturan yang kemudian dan peraturan yang lebih terdahulu dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang kemudian. Berlaku terhadap dua peraturan yang mengatur masalah yang sama dalam hierarki yang sama. Adakalanya peraturan yang baru lebih mencerminkan kebutuhan dan situasi yang sedang berlangsung. Mungkin saja kebutuhan dan situasi lebih dicerminkan peraturan yang digantikan, apabila peraturan yang lama tidak bertentangan dengan landasan filosofis Peraturan Perundang-undangan yang baru. Dalam hal ini harus dapat dinyatakan bahwa ketentuan itu tetap berlaku melalui aturan peralihan perundang-undangan yang baru.

Kedudukan lebih tinggi atau lebih khusus tidak serta-merta ditafsirkan sesuai dengan ketentuan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang No.10 Tahun 2004. Akan tetapi, harus pula dilakukan suatu penafsiran sistematis dengan melihat ketentuan Pasal 7 ayat (4) Undang-Undang No. 10 Tahun 2004, yaitu jenis Peraturan Perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa yang menentukan kedudukan suatu peraturan lain bukan lembaganya, tetapi perundang-undangannya. Berdasarkan *delegated regulation*.

Antara *lex specialis derogat legi generali* dan *lex posterior derogat legi priori* sering tidak dibedakan, batasan pengertiannya. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 2.5 berikut.

___ Di bidang hukum ketenagakerjaan, ketentuan upah meskipun sudah diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tetapi ketentuan mengenai denda keterlambatan apabila upah tidak diberikan oleh pengusaha tepat pada waktunya, tidak diatur. Seolah-olah timbul pemikiran di masyarakat bahwa sejak disahkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 maka PP No. 8 Tahun 1981

Asas	Materi	Kedudukan
<i>Lex specialis derogat legi generali</i>	Tidak sama	sama
<i>Lex posterior derogat legi priori</i>	sama	sama

Gambar 2.5 Perbedaan asas *lex specialis derogat legi generali* dan *lex posterior derogat legi priori*

tentang perlindungan upah tidak berlaku lagi. Berdasarkan uraian di atas maka sudah seharusnya ketentuan yang ada di dalam PP No. 8 Tahun 1981 tentang denda keterlambatan apabila upah tidak diberikan oleh pengusaha tepat pada waktunya masih harus dianggap tetap berlaku.

Demikian juga dengan ketentuan Pasal 15 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dengan disahkannya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menggantikan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 maka ketentuan Pasal 15 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, yaitu dalam memberikan putusannya, Panitia Pusat menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara, harus dianggap masih berlaku.

KESIMPULAN

Permasalahan ketenagakerjaan Indonesia sudah ada sejak sebelum proklamasi kemerdekaan tanggal 17 Agustus 1945. Politik ketenagakerjaan selalu mengalami perubahan seiring dengan adanya pergantian kekuasaan.

Pasca reformasi, seharusnya kondisi ketenagakerjaan menjadi lebih baik,

tetapi sangat disayangkan, kenyataannya pemerintah kurang berpihak kepada pekerja, terutama pekerja yang *unskilled labour*. Kebijakan ekonomi nasional lebih mementingkan sistem yang mendorong pertumbuhan ekonomi dengan investasi, sehingga menekan pekerja. Dengan kata lain, keadaan ini harus dipikirkan lebih jauh lagi.

LATIHAN

1. Cari enam istilah asing dalam bab ini yang mengandung suatu pengertian hukum!
2. Diskusikan dengan teman dalam satu kelompok mengenai politik hukum ketenagakerjaan yang pernah ada sampai sekarang, selanjutnya buatlah tabel perbedaannya!
3. Diskusikanlah dengan kelompok saudara tentang perkembangan dasar hukum hierarki tata urutan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya buatlah tabel perbandingannya berdasarkan Undang- Undang No. 10 Tahun 2004, TAP MPR-RI No. 1/MPR-RI/ 2003, TAP MPR-RI No. III/MPR-RI/2000, dan TAP MPRS No. XX/MPRS/1966!



BAB 3

HUBUNGAN KERJA

A. HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.

1. Pengertian Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

1. adanya pekerjaan (*arbeid*);
2. di bawah perintah/*gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);
3. adanya upah tertentu/*loon*;
4. dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Unsur kedua, yaitu di bawah perintah (*gezag ver houding*), di dalam

hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat *subordinasi* (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah).

Unsur ketiga adalah adanya upah (*loan*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 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.

Unsur yang keempat adalah waktu (*tijd*), artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.

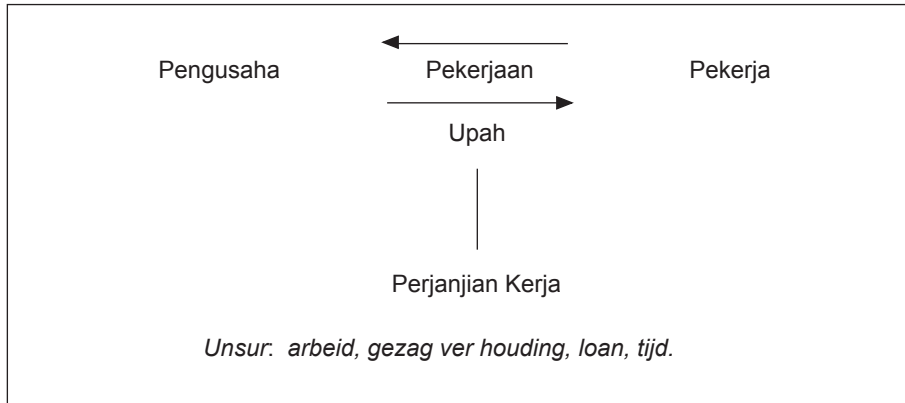
Waktu kerja pekerja dalam satu minggu adalah 40 jam/minggu. Untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya bekerja 7 jam dalam lima hari dan 5 jam dalam 1 hari. Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu. Kenyataannya lembur yang terjadi di dalam praktik melebihi batas maksimal tersebut.

Selama bekerja, setiap 4 jam pekerja bekerja, harus diberikan istirahat selama setengah jam. Dalam satu minggu harus ada istirahat minimal satu hari kerja. Dalam satu tahun pekerja harus diberikan istirahat 12 hari kerja/tahun. Apabila pekerja telah bekerja selama 6 tahun maka wajib diberikan istirahat/cuti besar selama satu bulan dengan menerima upah penuh.

Untuk waktu tertentu yang dikenal dengan istilah kontrak kerja dan pekerja harian lepas. Sedangkan untuk waktu yang tidak tertentu dikenal dengan pekerja tetap.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pengertian dan unsur hubungan kerja dapat dilihat dalam Gambar 3.1 berikut ini.

2. Subjek Hukum dalam Hubungan Kerja



Gambar 3.1 Skema pengertian dan unsur hubungan kerja

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 membedakan pengertian pengusaha, perusahaan, dan pemberi kerja.

Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah buruh dan majikan. Subjek hukum mengalami perluasan, yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan atau APINDO untuk perluasan majikan. Selain itu terdapat serikat pekerja/buruh, gabungan serikat pekerja atau buruh sebagai perluasan dari buruh.

Pembahasan mengenai hubungan industrial tidak dapat terlepas dari fungsi atau peran serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan.

Serikat Pekerja/buruh diatur oleh Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh. Munculnya undang-undang ini sebagai hasil reformasi dari hanya diakuinya satu serikat pekerja, yaitu SPSI. Setelah adanya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, serikat pekerja/buruh yang sudah terdaftar kurang lebih ada 60. Ini merupakan jumlah terbanyak bagi suatu negara yang mempunyai serikat pekerja/buruh lebih dari satu di seluruh dunia.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adapun pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

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

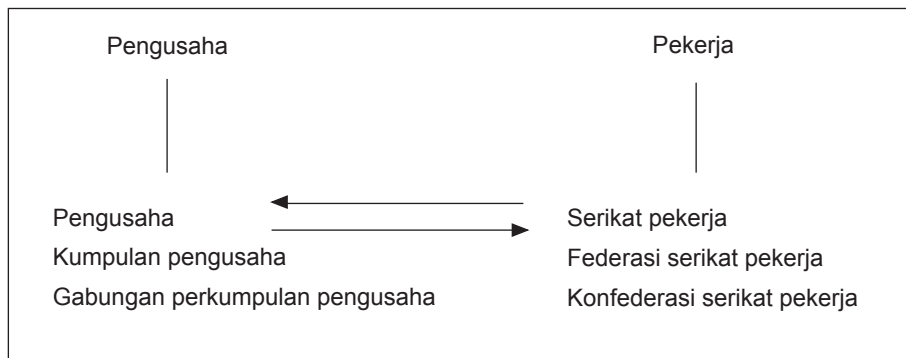
Batasan pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perluasan subjek hukum dalam hubungan kerja dapat dilihat dalam Gambar 3.2 sebagai berikut.

3. Objek Hukum dalam Hubungan Kerja

Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh



Gambar 3.2 Skema perluasan subjek hukum dalam hubungan kerja

pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja.

Objek hukum dalam perjanjian kerja, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas bagi majikan dan upaya peningkatan kesejahteraan oleh buruh. Antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja pada hakikatnya adalah bertentangan.

Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah di bawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan yang membuat adalah majikan secara keseluruhan. Perjanjian kerja secara teoretis yang membuat adalah buruh dan majikan, tetapi kenyataannya perjanjian kerja itu sudah dipersiapkan majikan untuk ditandatangani buruh saat buruh diterima kerja oleh majikan.

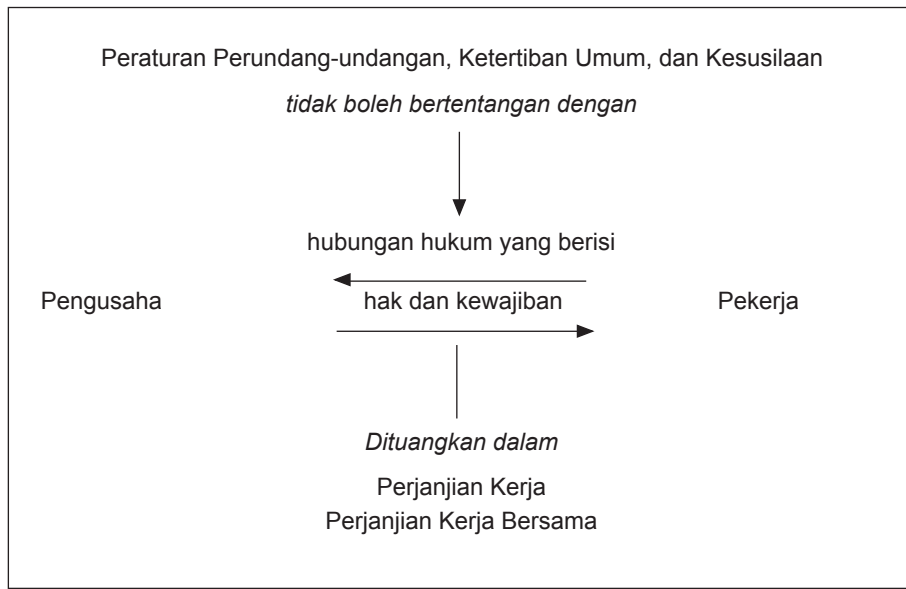
Apabila di perusahaan itu sudah ada serikat pekerja, maka antara serikat pekerja dan majikan dapat membuat Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB) dahulu disebut dengan Kesepakatan Kerja Bersama (selanjutnya disebut dengan KKB). Ketentuan PKB/KKB memuat syarat-syarat kerja yang mencerminkan hak dan kewajiban majikan dan buruh. Pembuatan KKB dapat dilakukan oleh serikat pekerja dan majikan di luar jam kerja atau diatur sedemikian rupa dibuat di luar kota dengan waktu khusus. Dalam praktik banyak serikat pekerja yang ada di perusahaan mempersulit terbentuknya KKB dengan cepat.

Di Indonesia masih jauh dari kenyataan akan adanya peran serta buruh di dalam upaya peningkatan produktivitas. Buruh sering hanya diletakkan dalam posisi aktor produksi. Keikutsertaan buruh dalam pemilikan saham seperti di Jepang masih belum dijangkau meskipun sudah terdapat rambu-rambu dari UU No. 21 Tahun 2000, serikat pekerja dapat mengupayakan pemilikan saham bagi buruh. Sebagai langkah awal yang baik adalah adanya penerapan pemberian upah buruh yang didasarkan pada gabungan antara produktivitas dan prestasi. Untuk peningkatan peran serta mungkin kita dapat mencontoh teknik-teknik Jepang, misalnya adanya kotak saran yang ditujukan hanya untuk upaya produktivitas atau efisiensi bahan baku yang disertai dengan imbalan tertentu.

Objek hukum dalam hubungan kerja dapat dilihat dalam Gambar 3.3 berikut.

B. PERJANJIAN KERJA

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian



Gambar 3.3 Skema objek hukum dalam hubungan kerja

kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.

1. Pengertian, Subjek, dan Objek Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.

Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja/buruh dalam rangka untuk mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan

dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan.

Apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.

Apabila kita kaji lebih jauh sebenarnya ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 itu mengadopsi ketentuan Pasal 1320 BW. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur:

1. adanya sepakat;

2. kecakapan berbuat hukum;
3. hal tertentu;
4. causa yang dibenarkan.

Sepakat yang dimaksudkan adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Di dalam hubungan kerja yang dijadikan dasar adalah perjanjian kerja, maka pihak-pihaknya adalah buruh dan majikan. Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bebas. Dalam arti tidak terdapat cacat kehendak yang meliputi adanya *dwang*, *dwaling*, dan *bedrog* (penipuan, paksaan, dan kekhilafan). Kenyataannya dalam hubungan kerja buruh terutama yang *unskilllabour* tidak secara mutlak menentukan kehendaknya. Hal ini terjadi karena buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk kompensasi di dalam melakukan hubungan kerja. Buruh tidak mempunyai kebebasan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kehendaknya apabila ia tidak mempunyai *skills* yang memadai.

Subekti menyebutkan sepakat sebagai perizinan, yaitu kedua subjek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat, setuju atau seia sekata mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.¹

Saat terjadinya sepakat tidak diterangkan dalam BW. Hofmann menyatakan perlu pernyataan kehendak (*wisverklaring*) dari kedua belah pihak.² Kehendak dinyatakan cacat apabila terdapat kekhilafan, paksaan, dan penipuan pada saat terjadinya sepakat.

Syarat kedua dari sahnya perjanjian adalah adanya kecakapan bertindak. Hukum perburuhan membagi usia kerja dari tenaga kerja menjadi anak-anak (14 tahun ke bawah), orang muda (14–18 tahun), dan orang dewasa (18 tahun ke atas). Untuk orang muda dan anak-anak dapat atau boleh bekerja asalkan tidak di tempat yang dapat membahayakan jiwanya. Kenyataannya, karena alasan ekonomi, banyak anak-anak dan orang muda yang bekerja dan mungkin tempat kerjanya dapat membahayakan jiwanya.

Ketentuan Pasal 1320 ayat (2) BW, yaitu adanya kecakapan untuk membuat

1 Subekti, 1987, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, hlm. 17.

2 Subekti, *Ibid.*, hlm. 55.

perikatan. Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.³

Onbekwaamheid dapat dianggap sebagai suatu cacat kehendak (*wilsgebreuk*), tetapi dasarnya bukan suatu keadaan yang abnormal seperti pada paksaan, kesesatan, dan penipuan (*dwang, dwaling, bedrog*), akan tetapi berdasarkan undang-undang sendiri yang karena beberapa hal tidak memberikan kekuatan yang normal kepada kehendak beberapa orang tertentu.⁴

Batasan yang diberikan undang-undang terdapat dalam ketentuan Pasal 1330 BW, yaitu tidak cakap untuk membuat persetujuan-persetujuan adalah

1. orang yang belum dewasa;
2. mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
3. orang-orang perempuan.

Ketentuan Pasal 1330 BW untuk sekarang tidak berlaku semuanya karena sejak adanya Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan (LN Tahun 1974 No.1, TLN No. 3019). Berdasarkan ketentuan Pasal 31 ayat (1) yaitu hak dan kewajiban istri adalah seimbang dengan hak dan kewajiban suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dalam masyarakat. Selanjutnya ketentuan Pasal 31 ayat (2) UUP, yaitu masing-masing pihak berhak untuk melakukan perbuatan hukum. Dengan demikian apabila seorang wanita dewasa yang kemudian kawin, tidak akan berakibat ia akan kehilangan status kedewasaannya.

Di bidang hukum ketenagakerjaan, seseorang dikatakan dewasa apabila ia telah berumur 18 tahun. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 138 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja (LN Tahun 1999 No. 56), yaitu usia minimum yang telah ditetapkan ialah tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah wajib dan paling tidak, tidak boleh kurang dari 15 tahun. Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1), yaitu usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja setiap jenis pekerjaan atau kerja yang karena sifatnya atau karena keadaan lingkungan di mana pekerjaan itu harus dilakukan mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral orang muda tidak

3 *Ibid.*

4 Soetojo Prawirohamidjojo, 1984, *Hukum Perikatan*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 146.

boleh kurang dari 18 tahun. Berdasarkan ketentuan di atas maka seseorang dapat bekerja apabila usianya telah 18 tahun dan apabila terpaksa maka usia minimumnya adalah 15 tahun.

Syarat ketiga adalah adanya hal tertentu, maksudnya, semua orang bebas melakukan hubungan kerja, asalkan objek pekerjaannya jelas ada, yaitu melakukan pekerjaan.

Syarat keempat adalah adanya *causa* yang diperbolehkan. Subekti menyebutnya sebagai sebab yang halal. Soetoyo menyebutnya sebagai *causa* yang diperbolehkan dengan alasan istilah halal lebih mengarah kepada agama. *Causa* yang diperbolehkan menunjuk pada objek hubungan kerja boleh melakukan pekerjaan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemampuan kecakapan dan kemauan bebas kedua belah pihak dalam membuat perjanjian pada hukum perdata disebut syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan hal itu harus halal disebut syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau syarat objektif tidak dipenuhi oleh syarat subjektif, maka akibat dari perjanjian tersebut adalah dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga orang tua/wali atau pengampun bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai ketentuan hukum belum dibatalkan oleh hakim.⁵

Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 53 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa segala hal dan/atau biaya yang diperlukan

5 Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan 3, Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 43.

bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

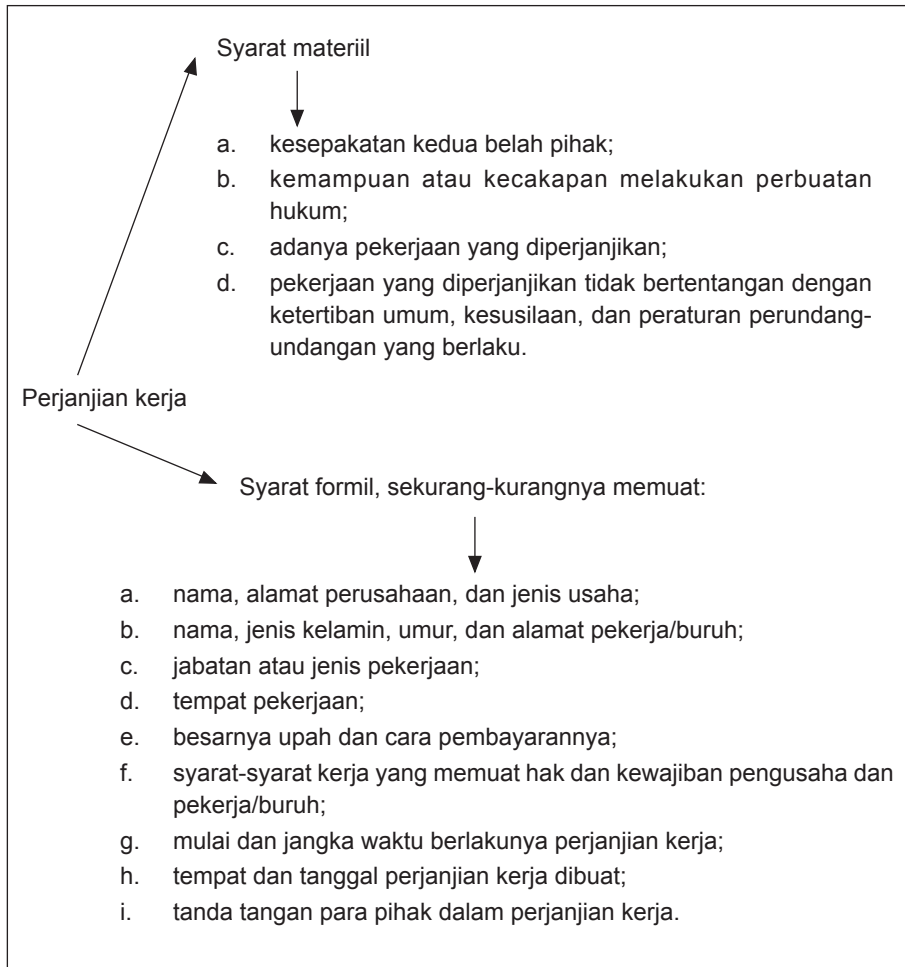
Selanjutnya suatu perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan syarat formil. Berdasarkan ketentuan Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Selain itu, masih terdapat beberapa ketentuan mengenai perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 55 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Syarat perjanjian kerja dapat dilihat dalam Gambar 3.4 berikut.

3. Jenis Perjanjian Kerja

Tuntutan hubungan kerja dengan sistem kontrak kerja merupakan salah satu



Gambar 3.4 Skema syarat perjanjian kerja

tuntutan investor asing yang akan menanamkan sahamnya di Indonesia. Era globalisasi menuntut pekerja untuk saling berlomba mempersiapkan dirinya supaya mendapat pekerjaan yang terbaik bagi dirinya. Tuntutan untuk lebih meningkatkan daya saing dirasakan oleh majikan dalam melakukan perdagangan internasional. Investor asing yang akan menanamkan sahamnya ke Indonesia lebih menyukai sistem kontrak kerja yang tidak banyak menimbulkan masalah daripada menerapkan pekerja tetap.

Di dalam melakukan hubungan kerja antara pengusaha atau majikan dengan pekerja atau buruh, pengusaha lebih senang memilih pekerja dengan status kontrak kerja daripada pekerja tetap. Hubungan kerja yang didasarkan pada

sistem kontrak kerja lebih efisien dibandingkan dengan menggunakan pekerja tetap. Hubungan kerja yang tidak dibatasi pada jangka waktu, yaitu pekerja tetap cenderung tidak efisien.

Anggapan pengusaha atau majikan menggunakan pekerja tetap, tidak efisien, karena harus memperhatikan banyak hal yang berkaitan dengan ketenangan kerja. Misalnya beberapa ketentuan dari peraturan yang mengatur mengenai upah, kesejahteraan, kenaikan upah berkala, tunjangan sosialnya, hari istirahat atau cuti, dan tidak mudah untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak apabila di kemudian hari ternyata pekerja malas.

Hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak kerja lebih efisien, karena majikan dapat dengan sekehendak hati membuat atau menetapkan syarat-syarat kerja yang disepakati juga oleh pekerja. Misalnya, disepakati hubungan kerja akan berlangsung selama dua tahun dengan upah tertentu untuk jenis pekerjaan yang diberikan oleh majikan. Di dalam kontrak kerja itu dapat juga ditetapkan hal-hal yang berkaitan dengan tunjangan kesejahteraan dan hari istirahat.

Tunjangan sosial atau kesejahteraan misalnya dapat disepakati, untuk masa satu tahun akan mendapat tunjangan kesehatan sebesar x rupiah. Tunjangan yang lainnya, misalnya terdapat tunjangan transpor, tunjangan makan, tunjangan rekreasi, tunjangan pendidikan, atau tunjangan lainnya yang telah disepakati. Adapun penetapan hari istirahat dapat disepakati tidak mengikuti hari libur nasional karena dirasa merugikan dan ada kecenderungan untuk mengikuti hari libur internasional yang jumlah hari liburnya jauh lebih sedikit.

Pertanyaan yang muncul kemudian apakah dapat suatu kontrak kerja dibuat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku? Memang suatu kontrak kerja yang pada hakikatnya adalah suatu perjanjian apabila isinya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka akibat hukumnya adalah kontrak kerja itu batal demi hukum. Kontrak kerja itu dianggap tidak pernah ada dan tidak mempunyai akibat hukum apa pun. Kenyataannya pekerja yang melakukan hubungan kerja didasarkan pada kontrak kerja, apabila isi kontrak kerja itu bertentangan dengan hukum, mereka tidak ribut, atau tidak mempermasalahkan kontrak kerjanya di pengadilan. Hal ini disebabkan oleh pekerja butuh pekerjaan, dan menyadari mencari pekerjaan sekarang amatlah susah. Apabila mereka bekerja dengan sistem di atas yang jelas-jelas merugikan pekerja mereka menganggap bukan masalah dan mereka pun mensyukurinya.

Adanya sistem kontrak kerja ini juga lebih mendorong pekerja untuk bekerja lebih giat. Dapat diterapkan atau disepakati adanya insentif atau bonus yang dikaitkan dengan kinerja pekerja. Apabila pekerja dinilai berprestasi, akan mendapatkan bonus atau insentif yang lebih besar. Pemberian insentif atau bonus bervariasi tergantung dari pengusaha atau majikannya. Dapat diterapkan tiap bulan, tiap tiga bulan, atau tiap satu tahun.

Sistem tersebut membawa dampak yang kurang baik di dalam penerapan sistem kontrak kerja karena lamanya kontrak kerja relatif dapat dilakukan dalam jangka pendek. Misalnya kontrak kerja untuk satu bulan pertama, apabila lolos seleksi dapat diperpanjang menjadi kontrak kerja untuk masa kerja tiga bulan. Apabila lolos seleksi dapat diperpanjang menjadi kontrak kerja untuk enam bulan dan selanjutnya dapat diterapkan untuk masa kontrak kerja satu tahun. Begitu seterusnya dapat diterapkan untuk masa kontrak kerja satu setengah tahun dan masa kontrak kerja dua tahun.

Penilaian lolos atau tidak lolos untuk menempuh masa kontrak kerja berikutnya tergantung pada majikan. Hal ini sebenarnya membawa keresahan pada diri pekerja. Keresahan akan kehilangan pekerjaan yang berakibat dapat terputusnya sumber penghasilan bagi biaya hidup diri dan keluarganya.

Perpanjangan masa kontrak kerja yang berjenjang itu dapat pula dimanfaatkan oleh majikan untuk menyeleksi pekerja wanitanya yang berkaitan dengan fungsi reproduksi. Misalnya, untuk pekerja wanita yang telah kawin dan menandatangani kontrak kerja satu bulan, dia dinyatakan lolos untuk masa kerja tiga bulan berikutnya.

Bahkan ironisnya karena alasan adanya tuntutan era globalisasi, ada perusahaan yang mengubah sistem kerjanya dari status pekerja tetap menjadi sistem kontrak kerja. Hal ini tentu mengakibatkan gejolak, yaitu adanya pemogokan dan keresahan atau ketidaktenangan bekerja. Akibatnya, dapat muncul perselisihan perburuhan. Sebagai contoh, PT Maspion yang mempekerjakan buruh *outsourcing* yang pada hakikatnya merupakan tenaga kontrak.⁶

Selanjutnya jenis perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dibedakan dalam perjanjian kerja dibuat untuk

6 “*Outsourcing* di PT Maspion”, *Kompas* 28 Juni 2002.

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

Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu lebih lanjut diatur dalam ketentuan Pasal 57–66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. 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.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

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

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

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui. 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.

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. 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. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Berakhirnya perjanjian kerja karena beberapa sebab diatur dalam ketentuan Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. 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 dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah. 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. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

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 perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

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 yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. tanggal mulai bekerja;
- c. jenis pekerjaan;
- d. besarnya upah.

Selain itu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenal bentuk perjanjian penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Kegiatan ini sering disebut *outsourcing*. Definisi mengenai *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Masih terdapat syarat lainnya yang harus dipenuhi. Berdasarkan ketentuan Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

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

Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan

⁷ Candra Suwondo, 2004, *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*, Gramedia, hlm. 2.

pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

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

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

Terhadap *outsourcing* ini ada larangan yang didasarkan pada ketentuan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu 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.

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

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud 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;
- c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/

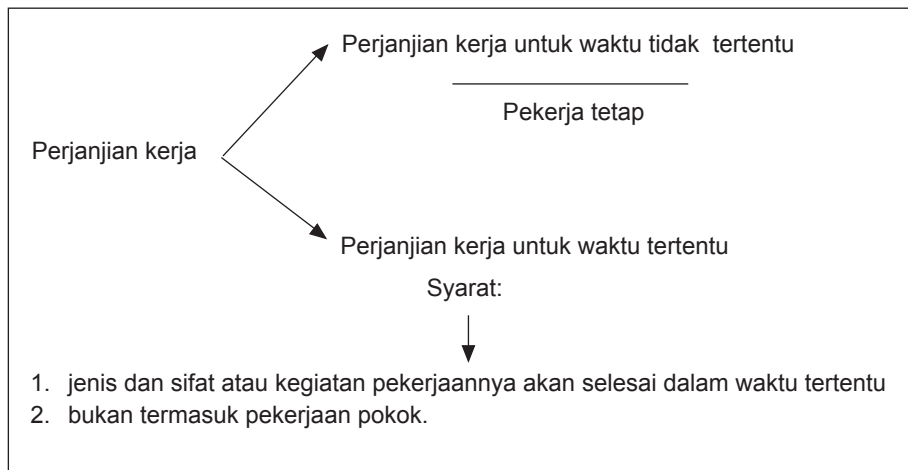
- buruh;
- d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

Selain itu, masih terdapat syarat tambahan, yaitu penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Dari uraian di atas dapat diketahui tentang jenis perjanjian kerja dalam Gambar 3.5.

KESIMPULAN

Hubungan kerja seharusnya dibuat atas dasar kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Sayangnya keadaan itu masih jauh dari kita, khususnya



Gambar 3.5 Skema jenis perjanjian kerja

mengenai pekerja yang *unskillabour*. Ketentuan mengenai *outsourcing* perlu dikaji kembali. Perlu adanya reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya di bidang hubungan kerja.

LATIHAN

1. Carilah 5 kata kunci di dalam bab ini?
2. Carilah artikel mengenai *outsourcing* di internet, diskusikanlah dalam kelompok saudara, kemudian carilah keuntungan dan kerugian jika suatu perusahaan menggunakan sistem itu! Apakah *outsourcing* relevan diterapkan bagi pekerja Indonesia yang relatif *unskillabour*?



BAB 4

HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. PENGERTIAN DAN SUBJEK HUKUM HUBUNGAN INDUSTRIAL

Istilah hubungan industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*). Menurut Sentanoe Kertonegoro¹, istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, politik hukum dan hankamnas, sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan.

Hubungan industrial disebut juga dengan hubungan perburuhan atau *industrial relations*. Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dari pengertian di atas dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan

1 Sentanoe Kertonegoro, 1999, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, YTKI, Jakarta, hlm. 14.

industrial, yakni sebagai berikut.

- a. Adanya suatu sistem hubungan industrial.
- b. Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.
- c. Adanya proses produksi barang dan/atau jasa.

Unsur yang pertama, yaitu adanya suatu sistem hubungan industrial. Sistem ini menunjukkan adanya suatu cara kerja yang saling berkaitan antarkomponen yang ada di dalamnya. Tidak adanya salah satu komponen atau tidak berfungsinya salah satu komponen membawa akibat terganggunya hubungan industrial itu. Hubungan industrial pada dasarnya adalah hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan hukum. Hubungan hukum adalah suatu hubungan yang dilakukan antara subjek hukum mengenai objek hukum dan membawa akibat hukum. Pengertian akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh adanya suatu hubungan hukum. Suatu hubungan hukum memberikan hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh undang-undang, sehingga kalau dilanggar akan berakibat bahwa orang yang melanggar itu dapat dituntut di muka sidang pengadilan².

Unsur yang kedua adalah adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Ketiga pelaku ini adalah subjek hukum. Unsur yang ketiga adalah adanya proses produksi barang dan/atau jasa. Barang atau jasa merupakan objek hukum dari hubungan hukum yang telah dilakukan oleh pengusaha dan pekerja.

Hubungan industrial di Indonesia, menurut Abdul Khakim³ mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri- ciri itu adalah sebagai berikut.

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekadar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara.
2. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
3. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.

Apa yang dikemukakan oleh Abdul Khakim tersebut kiranya masih

2 Soedjono Dirdjosisworo, 1983, *Pengantar Ilmu Hukum*, Rajawali, Jakarta, hlm. 129.

3 Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Citra Aditya Bhakti, Bandung, hlm. 50.

4 Cosmas Batubara, 2002, *Hubungan Industrial di Indonesia-Aspek Politik dari Perubahan Aturan di*

merupakan cita-cita, mengingat permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia semakin kompleks yang berakhir dengan pekerja menjadi korban.

Subjek hukum dalam hubungan industrial adalah pihak yang terkait dalam hubungan industrial, yaitu buruh, majikan, dan pemerintah. Kedudukan buruh dan majikan adalah dalam kaitannya dengan adanya hubungan kerja yang menjadi inti dari hubungan industrial. Kedudukan pemerintah sebagai pihak yang terkait sangat penting dalam melaksanakan fungsinya untuk mengatur, membina, dan mengawasi hubungan industrial. Di samping ketiga pihak itu, masih ada pihak lain yang berkaitan dalam hubungan industrial, yaitu masyarakat.

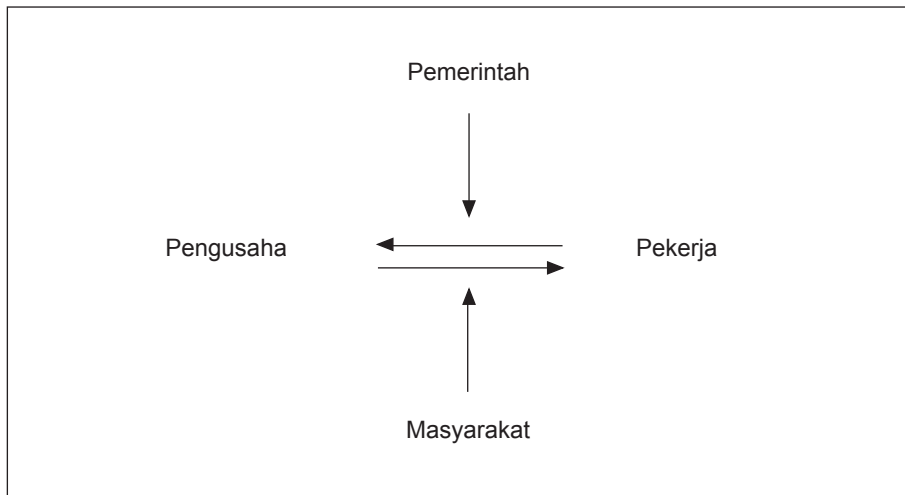
Keikutsertaannya dalam hubungan industrial merupakan pihak yang muncul akibat adanya hubungan industrial yang positif atau negatif. Akibat dari hubungan industrial yang baik adalah terciptanya kenyamanan dalam proses ekonomi, tersedianya lapangan kerja baru akibat tumbuh sehatnya hubungan industrial. Akibat negatif di sisi lain juga dapat menimpa masyarakat apabila hubungan industrial tidak berlangsung dengan baik, muncul perselisihan perburuhan dan dapat mengakibatkan mogok, demonstrasi yang membawa akibat keresahan pada masyarakat karena lingkungan tidak aman.

Subjek hukum adalah pendukung hak dan kewajiban. Dalam hubungan industrial, subjek hukum yang pertama adalah pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

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

Adapun pengertian pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Subjek hukum yang terkait dalam hubungan industrial dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1 Skema hubungan antarpelaku di dalam hubungan industrial

B. FUNGSI DAN SISTEM HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Fungsi Hubungan Industrial

Di dalam pelaksanaan hubungan industrial, masing-masing pihak mempunyai fungsi yang berbeda. Berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah

- a. menetapkan kebijakan,
- b. memberikan pelayanan,
- c. melaksanakan pengawasan, dan
- d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Keempat fungsi pemerintah di atas apabila dikaitkan dengan peranan pemerintah berkaitan dengan menjalankan fungsi negara terdiri dari tiga bentuk, yaitu *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*. Ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah termasuk *bestuur*. Ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah termasuk *politie*. Ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun

2003 adalah termasuk *rechtspraak*.

Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi itu dengan baik. Apabila mendasarkan pada ketentuan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 maka pemerintah harus dapat melaksanakan keempat fungsi itu dengan baik. Fungsi pemerintah itu bersifat kumulatif bukan alternatif. Harus dilaksanakan secara keseluruhan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (2) , Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya dalam melaksanakan hubungan industrial adalah

- a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya,
- b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi,
- c. menyalurkan aspirasi secara demokratis,
- d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan, dan
- e. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Keenam fungsi di atas berbeda perumusannya dari ketentuan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 No. 131, Tambahan Lembaran Negara No. 3989), yaitu

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (3), Undang-Undang

No. 13 Tahun 2003 fungsi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial adalah

- a. menciptakan kemitraan,
- b. mengembangkan usaha,
- c. memperluas lapangan kerja, dan
- d. memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Apabila ketiga pelaku tersebut melaksanakan fungsi hubungan industrial itu dengan maksimal, dapat diprediksikan bahwa permasalahan dalam hubungan industrial di Indonesia tidak akan terjadi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cosmas Batubara⁴ dalam sidang terbuka pada tanggal 22 Agustus 2002, ditemukan bahwa terdapat keterlibatan jawara dalam proses hubungan industrial jika terjadi perselisihan.

Sebagai contoh, konflik industrial di Tangerang, menurut Batubara, kadang melibatkan jawara jika polisi tidak bisa membubarkan pemogokan. Jawara mampu mengenali buruh dan nonburuh, kemudian memisahkannya. Kepentingan jawara adalah agar buruh tidak dipecat karena buruh itu adalah penyewa bedeng-bedeng milik tokoh jawara dan buruh juga menjadi konsumen warung milik jawara.

Dari penelitian Batubara di Tangerang, didapat data bahwa pada tahun 2000 terdaftar 1.721 perusahaan. Yang sudah mempunyai Peraturan Perusahaan (PP) baru 271 perusahaan dan yang mempunyai Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) 160 perusahaan. Akibatnya, masih ada 1.290 buruh belum mendapatkan perlindungan melalui peraturan di tempat kerja.

Sejak Presiden BJ Habibie mengeluarkan keputusan presiden (Keppres) untuk meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Buruh Berorganisasi, dan di masa Abdurrahman Wahid diterbitkan Undang-Undang (Undang-Undang) Nomor 21 Tahun 2000, tercatat 14 serikat pekerja di Dinas Tenaga Kerja. Jumlah lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang menangani masalah buruh juga tercatat sebanyak 14 buah.

Posisi LSM juga bergerak. Dari upaya memperjuangkan kebebasan

Tempat Kerja Dekade Sembilan Puluhan dan Awal Dua Ribuan, Disertasi, dalam Kompas, 23 Agustus 2002.

5 Sentanoe Kertonegoro, *op. cit.*, hlm. 187–221.

berorganisasi, menjadi perjuangan untuk menuntut kenaikan upah dan fasilitas. Cara LSM menuntut kadang menimbulkan ketegangan, khususnya bagi perusahaan yang belum mempunyai PP atau KKB.

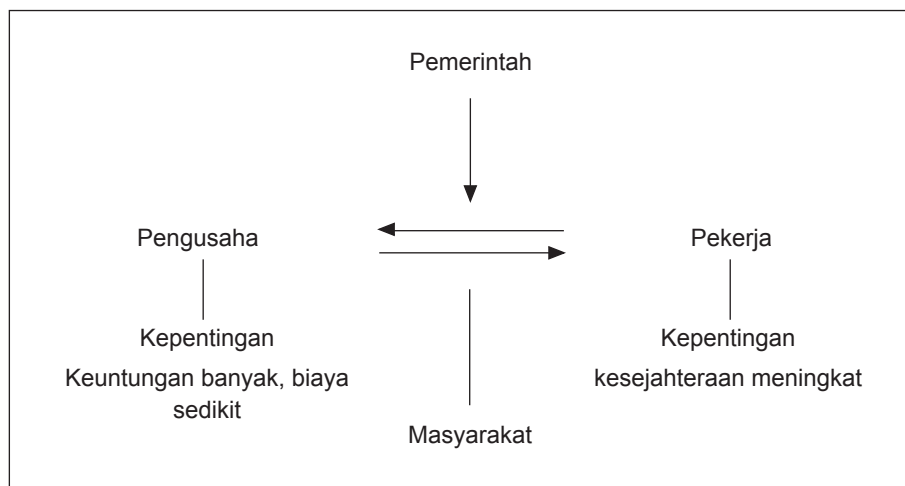
Apabila dikaji lebih jauh sebenarnya fungsi pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial meliputi:

1. menjaga kelancaran/peningkatan produksi;
2. memelihara/menciptakan ketenangan kerja (*industrial peace*);
3. mencegah/menghindari pemogokan;
4. ikut menciptakan serta memelihara stabilitas sosial.

Terhadap hubungan industrial ini pada masa pemerintahan Soeharto pernah diterapkan hubungan industrial Pancasila, yaitu hubungan industrial yang mendasarkan pada sila-sila Pancasila. Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4) menjadi salah satu pilar dari hubungan industrial Pancasila. Sayangnya Ketetapan MPR RI yang mengatur tentang P4 telah dicabut, karena keberadaan P4 banyak yang disalahgunakan yang mengakibatkan P4 dijadikan sebagai kedok bagi pihak-pihak tertentu untuk melakukan penyalahgunaan, pemerasan, dan berbagai penyimpangan Pancasila.

Pada dasarnya di dalam hubungan industrial terdapat dua kepentingan yang berbeda. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 4.2.

Antara pengusaha dengan pekerja mempunyai dua kepentingan yang

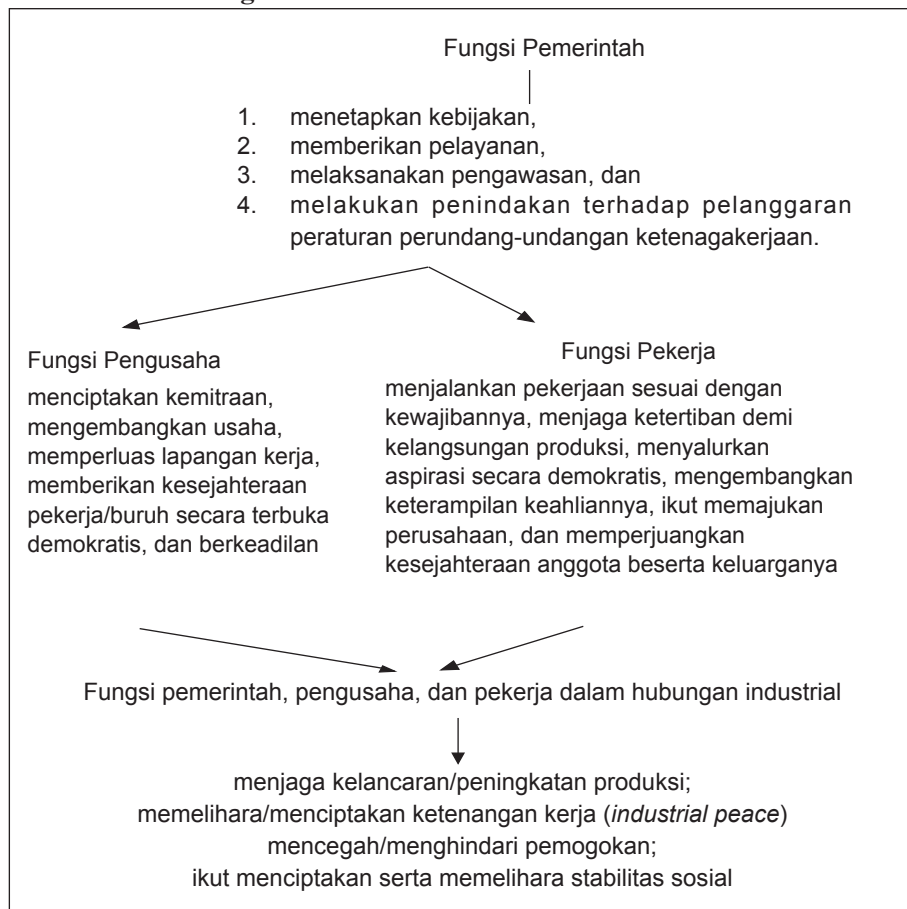


Gambar 4.2 Skema dua kepentingan pelaku hubungan industrial yang berlawanan

berbanding terbalik. Di satu sisi, pengusaha berkeinginan untuk terus memperoleh keuntungan yang meningkat. Keuntungan itu diperoleh di antaranya dengan menekan biaya produksi. Termasuk di dalamnya upah pekerja.

Di sisi lain, pekerja selalu mempunyai keinginan untuk selalu meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya. Hubungan industrial dikatakan berhasil apabila ada keseimbangan antara penyalarsan kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja. Dengan kata lain, hubungan industrial berhasil jika pengusaha mendapat peningkatan keuntungan dan akibat adanya keuntungan itu pekerja mendapatkan peningkatan kesejahteraan. Lebih lanjut mengenai fungsi masing-masing pelaku dalam hubungan industrial dapat dilihat dalam Gambar 4.3.

2. Sistem Hubungan Industrial



Gambar 4.3 Skema fungsi antarpelaku hubungan industrial

Secara umum terdapat lima sistem hubungan industrial,⁵ yaitu sebagai berikut.

1. Sistem hubungan industrial atas dasar kegunaan (*utility system*). Pada sistem ini hubungan perburuhan diatur sedemikian rupa, sehingga *utility* buruh dapat digunakan sepenuhnya. Ada kebijaksanaan *full employment of man power*. Buruh diberi upah dan jaminan yang tinggi apabila ia dapat memberikan tenaganya dengan maksimal. Tenaga mereka diperas untuk mencapai produksi yang sebesar-besarnya.
2. Sistem hubungan industrial atas dasar demokrasi (*democratic system*). Yang mengutamakan konsultasi atau musyawarah antara buruh dan majikan.
3. Sistem hubungan industrial atas dasar kemanusiaan (*human system*) di mana tidak begitu diperhitungkan peningkatan produktivitas dan efisiensi.
4. Sistem hubungan industrial atas dasar komitmen seumur hidup (*life long commitment/life time employment*). Sistem ini terdapat di Jepang. Buruh cenderung setia kepada majikan, baik perusahaan dalam keadaan untung atau rugi. Buruh mempunyai disiplin yang tinggi, bekerja keras dengan penuh dedikasi. Di pihak lain majikan memperlakukan buruhnya sebagai anak dan dianggap keluarga, dengan memberikan fasilitas-fasilitas.
5. Sistem hubungan industrial atas dasar perjuangan kelas. Muncul atas ide dari Karl Marx di mana terdapat pertentangan kelas pemilik modal (kapitalis) dengan kelas buruh (*proletar*). Semakin tajam pertentangan maka semakin cepat diselesaikan dengan membinasakan kapitalis oleh kelas proletar yang lapar yang menuntut keadilan.

Hubungan industrial pada dasarnya dilaksanakan oleh majikan/pemberi kerja dengan buruh/penerima kerja. Majikan dalam melaksanakan hubungan industrial dapat meliputi majikan perorangan, perkumpulan orang, badan hukum atau gabungan atau asosiasi pengusaha. Buruh dalam melaksanakan hubungan industrial juga dapat diartikan serikat pekerja/serikat buruh dan gabungan serikat pekerja. Pelaksanaan hubungan industrial yang baik selalu diawasi oleh pemerintah. Objek dari hubungan industrial tertuang di dalam perjanjian kerja, perjanjian perburuhan/kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Secara ideal adalah yang tertuang di dalam KKB atau PKB. PKB pada intinya memuat syarat-syarat kerja yang meliputi dua tujuan pokok, yaitu terjadinya peningkatan produktivitas dan terjaminnya kesejahteraan buruh.

Untuk meningkatkan produktivitas, dapat dilakukan melalui upaya

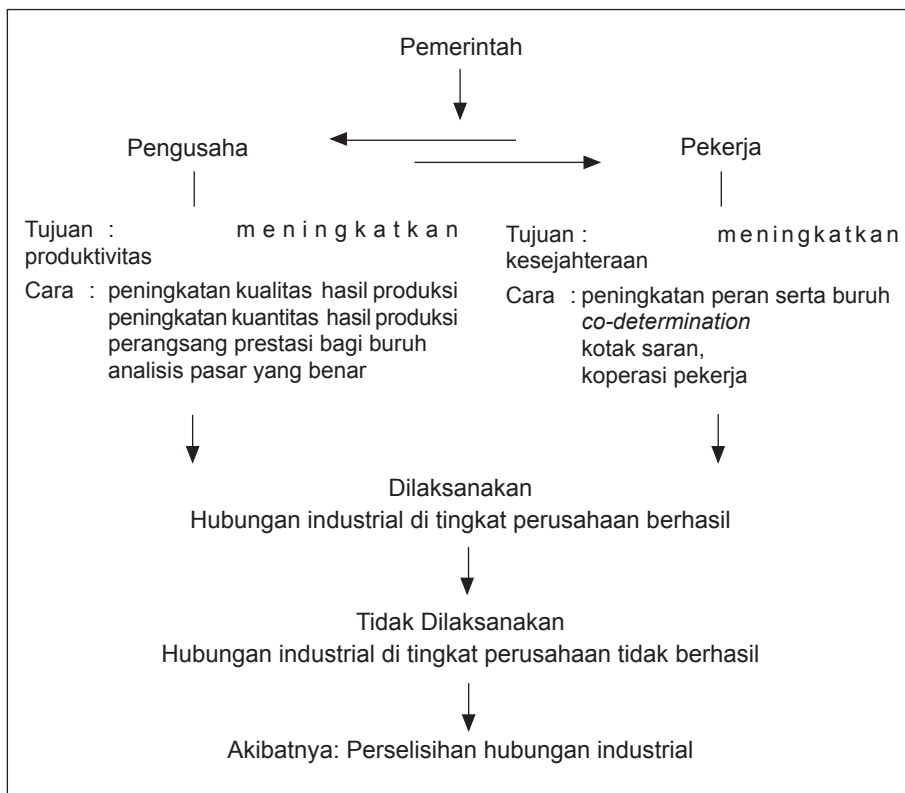
peningkatan kualitas dan kuantitas hasil produksi, diberikannya perangsang prestasi bagi buruh yang berprestasi, terdapatnya analisis pasar yang benar dan diadakannya manajemen terbuka.

Untuk meningkatkan kesejahteraan dapat dilakukan melalui upaya adanya peningkatan peran bagi buruh, adanya *co-determination*, dibuatnya kotak saran, adanya imbal hasil ke buruh dan adanya keikutsertaan buruh di dalam perusahaan melalui pemilikan saham.

Hubungan industrial akan dikatakan berhasil apabila terjadi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Hubungan industrial dikatakan tidak berhasil apabila timbul perselisihan perburuhan, terjadi pemutusan hubungan kerja, terjadi pemogokan atau pengrusakan barang dan tindak pidana lainnya.

Berhasil tidaknya hubungan industrial di tingkat perusahaan, dapat dilihat pada Gambar 4.4 di bawah ini.

C. SARANA HUBUNGAN INDUSTRIAL



Gambar 4.4 Skema kriteria keberhasilan hubungan industrial di tingkat perusahaan

Supaya hubungan industrial dapat berlangsung dengan baik maka berdasarkan ketentuan Pasal 103 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditentukan sarana hubungan industrial, yaitu

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sarana hubungan industrial diatur di dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 149 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Sarana hubungan industrial yang pertama adalah serikat pekerja/buruh. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok. Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

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

Sarana hubungan industrial yang ketiga adalah Lembaga Kerja Sama Bipartit. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit. Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri atas unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama Bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3)

diatur dengan Keputusan Menteri. Sarana yang keempat di atas ditindaklanjuti dengan Kepmenaker No: KEP. 255/MEN/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartid. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 KEP. 255/MEN/2003, disebutkan bahwa lembaga kerja sama bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri atas pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Adapun fungsi LKS Bipartid disebutkan dalam Pasal 2 KEP. 255/MEN/2003, adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah antara pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh pada tingkat perusahaan; dan sebagai forum untuk membahas masalah hubungan industrial di perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja/buruh yang menjamin kelangsungan usaha dan menciptakan ketenagakerjaan.

Sarana hubungan industrial yang keempat adalah Lembaga Kerja Sama Tripartit. Lembaga Kerja Sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri atas Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota; dan Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Sarana hubungan industrial yang kelima adalah Peraturan Perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama. Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

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

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbarui setelah habis masa berlakunya. Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, pengusaha wajib melayani. Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2), menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan. Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana

dimaksud dalam ayat (3), pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk. Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus mendapat pengesahan dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Sarana hubungan industrial yang ketujuh adalah perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.

Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3). Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan.

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

dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara. Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Dalam hal ketentuan 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. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota. Pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (2) diselenggarakan oleh panitia yang terdiri atas wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.

Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun. Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang

berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Berdasarkan ketentuan Pasal 124 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

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

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

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

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama. Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama.

Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari

ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaruan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam Pasal 119. Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaruan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.

Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tidak satu pun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaruan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan ayat (3). Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh. Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (*merger*) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

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

pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran perjanjian kerja bersama diatur dengan Keputusan Menteri.

Sarana hubungan industrial yang kedelapan adalah peraturan perundang-undangan. Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

Sarana hubungan industrial yang kesembilan adalah Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan ketentuan Pasal 136 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

KESIMPULAN

Hubungan industrial dalam perwujudan pengaturannya masih terbatas pada pekerja di sektor formal. Masih belum menyentuh sektor informal. Selain itu regulasi yang mendukung manajemen terbuka sangat dibutuhkan oleh pekerja. Keadaan ini harus secepatnya diadakan perubahan. Secepatnya pasca reformasi ini pemerintah harus segera memikirkan dan menerapkannya dalam bentuk terciptanya regulasi bagi pekerja informal dan manajemen terbuka.

LATIHAN

1. Carilah 3 kata kunci dari bab ini dan diskusikanlah dengan teman dalam satu kelompok!
2. Carilah artikel di internet atau di media massa tentang sistem hubungan industrial yang terjadi di luar negeri! Diskusikanlah dengan teman satu kelompok! Selanjutnya buatlah skema perbandingan dengan hubungan industrial yang terjadi di Indonesia!

3. Jelaskan apakah sembilan sarana hubungan industrial itu! Selanjutnya diskusikanlah dengan teman dalam kelompok saudara apakah sarana itu telah digunakan dalam pelaksanaan hubungan industrial di Indonesia!



BAB 5

SERIKAT PEKERJA

A. LATAR BELAKANG DAN SEJARAH PERKEMBANGAN SERIKAT PEKERJA/BURUH

1. Latar Belakang Perkembangan Serikat Pekerja/Buruh

Jumlah tenaga kerja yang tersedia di Indonesia tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Terlebih lagi dari sebagian besar tenaga kerja yang tersedia adalah yang berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali. Mereka kebanyakan adalah *unskilled labour*, sehingga posisi tawar mereka menjadi rendah.

Lapangan pekerjaan di Indonesia mengalami pergeseran dari sektor agraris menuju sektor industri dan jasa. Pada tahun 1971, ada 73,04% tenaga kerja yang bekerja di sektor pertanian, 11,19% bekerja di sektor industri dan 15,76% bekerja di sektor jasa. Pada tahun 1990, terjadi perubahan yang cukup drastis di sektor pertanian menurun menjadi 49,9%, sisanya 50,1% di sektor industri dan jasa¹. Adanya perubahan jenis pekerjaan mengakibatkan adanya perubahan paradigma yang semula bersifat material (*physical asset*) bergeser menuju persaingan pengembangan pengetahuan (*knowledge based competition*). Perubahan tersebut menuntut adanya efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia sebagai landasan bagi setiap organisasi/institusi agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan kompetitif².

-
- 1 Priyono Tjiptoherijanto, 1999, *Keseimbangan Penduduk, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Daerah*, Sinar Harapan, Jakarta, hlm. 57.
 - 2 Lancourt & Ulrich dalam Wahibur Rokhman, 2002, *Pemberdayaan dan Komitmen: Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi dalam Menghadapi Persaingan Global*, Amara Books, Jogjakarta, hlm. 122.
 - 3 Nur Hidayat, *Perhatian Pada Pengangguran, Hanya di Atas Kertas, Kompas*, 11 Februari 2006, hlm.

Kenyataannya, lapangan pekerjaan yang ada tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Di Indonesia terdapat 11,6 juta penduduk yang menganggur (pengangguran terbuka). 30 juta orang tergolong setengah menganggur dan 36 juta penduduk berpenghasilan di bawah Rp150.000,00 perbulan dari total angkatan kerja sebesar 106,9 juta. Separuh angkatan kerja yang ada berpendidikan sekolah dasar, atau bahkan tidak lulus SD. Penduduk yang tergolong bekerja ada 70% bekerja di sektor informal dengan tingkat produktivitas rendah, sedangkan 30% di sektor formal.³

Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ektern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.⁴

Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya, majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar daripada upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan lain yang sejenis.

Konsep upah minimum yang selama ini diterapkan belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan. Dilibatkannya pekerja yang dapat diwakili serikat pekerja. Keterbukaan perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi perusahaannya. Perusahaan dapat menunjukkan laporan keuangannya yang telah diaudit kepada serikat pekerja, dan serikat pekerja harus mampu membaca dan menganalisis laporan keuangan dari perusahaan. Konsep yang ideal dalam penetapan upah, yakni keterlibatan pekerja/serikat pekerja. Karena justru para pekerja yang tahu

50.

4 HP Rajagukguk, 2000, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, makalah, hlm. 3.

5 Furqon Karim, *Mencari Konsep Upah Minimum bagi Pekerja*, Suara Merdeka 22 Desember 2001.

persis kondisi perusahaannya, kemudian dari sisi manajemen ditunjuk pihak-pihak berkompeten dalam hal penetapan upah. Kemudian kedua belah pihak melakukan perundingan atau negosiasi.⁵

Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan. Ada anggapan selama ini bahwa serikat buruh belum menjadi suara pekerja, baik di tingkat kerja ataupun dalam tingkat pengambilan keputusan secara nasional. Serikat pekerja/buruh saat ini menghadapi tantangan yang berat.

Tetap mempertahankan kondisi tradisional yang mereka miliki atau berubah menjadi dinamis. Tantangan globalisasi berdampak pada pengurangan jumlah anggota karena sistem kerja yang berubah. Tantangan kemandirian terletak pada kemandirian dana. Dari ketergantungan pada bantuan/dana dari organisasi lain untuk pelaksanaan kegiatan, menuju kepada kemandirian sumber dana. Adanya kebutuhan kepemimpinan serikat pekerja yang kuat dan benar-benar mewakili kepentingan anggotanya (*strong leadership and wellrecognized*).⁶

Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu Serikat Pekerja/Buruh. Tujuan dibentuknya Serikat Pekerja/Buruh adalah menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan. Melalui keterwakilan buruh di dalam Serikat Pekerja/Buruh, diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada majikan. Selain itu, melalui wadah Serikat Pekerja/Buruh ini diharapkan akan terwujud peran serta buruh dalam proses produksi. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.

Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh saat ini lebih terjamin dengan diundangkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 No. 131, Tambahan Lembaran Negara No. 3898). Selanjutnya disebut Undang-Undang No. 21 Tahun 2000.

6 www.world-psi.org. Mendefinisikan Kembali Serikat Pekerja, *Project Newsletterpsi/SASK/KTV/KNS Trade Union Development Project for Indonesia No. 2/Februari/2006*, hlm. 2.

7 "Orde Baru Runtuh, Serikat Buruh Tumbuh", *Kompas*, Selasa, 12 September 2000.

8 Frans Magnis Suseno, *Etika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*, 1999, Gramedia, Pustaka

Sebelum adanya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, kedudukan Serikat Pekerja/Buruh secara umum hanyalah dianggap sebagai kepanjangan tangan atau boneka dari majikan, yang kurang meneruskan aspirasi anggotanya. Hal ini karena pada masa Orde Baru Serikat Pekerja/Buruh hanya diperbolehkan satu, yaitu serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI). Pada masa Orde Baru itu pulalah muncul suatu serikat buruh tandingan SPSI, yaitu serikat buruh seluruh Indonesia (SBSI) di bawah pimpinan Mochtar Pakpahan. Karena tidak dikehendaki oleh pemerintahan Soeharto, akhirnya ia ditahan dan bebas setelah era reformasi.

Pada masa reformasi setelah adanya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 dimungkinkan dibentuk Serikat Pekerja/Buruh lebih dari satu dalam satu perusahaan. Hal ini menyebabkan keberadaan Serikat Pekerja/Buruh banyak didirikan di satu perusahaan. Sayangnya karena ketidaksiapan buruh melaksanakan hak berserikat, dimanfaatkan oleh oknum tertentu untuk mengeruk keuntungan bagi kepentingannya sendiri dengan menjual bangsa. Dikatakan demikian karena berdasarkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Serikat Pekerja/Buruh diperbolehkan menerima sumbangan dana dari negara lain.

Bantuan itu digunakan untuk pelatihan, program, maupun dana rutin. Misalnya bantuan dari *American Center for International Labor Solidarity* (ACILS), *Union Network International* (UNI) yang berbasis di Geneva. SPSI Reformasi memperoleh bantuan dana dari *International Confederation of Trade Union* (ICFTU). AJI memperoleh dana dari *International Federation of Journalists*. SBSI menerima dana dari serikat buruh Kristen Belanda (CNV) dan *World Confederation of Labor* (WCL), selain iuran dari 70 persen anggotanya yang kini, menurut Sekjen SBSI Raswan Suryana, telah mencapai 1.693.275 orang. SBJ memperoleh dana dari organisasi buruh di Denmark.⁷

Sering pula keberadaan Serikat Pekerja/Buruh yang lebih dari satu jumlahnya di satu perusahaan justru memicu terjadinya perselisihan perburuhan yang dapat berakibat mogok kerja yang seharusnya justru bertentangan dengan tujuan disahkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tersebut.

Alinea ketiga dari Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu negara melindungi segenap bangsa dan negara Indonesia. Ketentuan ini dijabarkan lebih

Utama, Jakarta, hlm. 73.

lanjut dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Setiap warga negara berhak atas penghasilan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Buruh adalah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak pula untuk dilindungi dan mendapatkan penghidupan yang layak.

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah Serikat Pekerja/Buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia.⁸ Hak asasi manusia dalam negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan. Pengakuan atas negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi.⁹ Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari negara hukum.¹⁰

Kebebasan berserikat dan berkumpul termuat dalam konvensi ILO tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87) telah diratifikasi dan dituangkan dalam Keputusan Presiden RI No. 83 Tahun 1998, dan Konvensi ILO tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, 1949 (No. 98) telah diratifikasi dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 1956. Konvensi No. 87 dimaksudkan secara keseluruhan untuk melindungi kebebasan berserikat terhadap kemungkinan campur tangan pemerintah. Konvensi No. 98 ditujukan untuk mendorong pengembangan penuh mekanisme perundingan kolektif sukarela.

9 A. Masyhur Effendi, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional, 1994*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 27.

10 Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, 1987, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 71.

11 Sentanoe Kertonegoro, *Gerakan Serikat Pekerja (Trade Unionism) Studi Kasus Indonesia dan Negara-Negara Industri*, 1999, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, hlm. 8.

12 <http://rumahkiri.net> di-up date tanggal 14 Oktober, 2007.

2. Sejarah Perkembangan Serikat Pekerja/Buruh

Perjuangan untuk mendirikan Serikat Pekerja/Buruh yang mandiri untuk memperjuangkan hak buruh sebenarnya telah ada sejak pemerintahan Hindia Belanda, yaitu sejak abad ke-19 dan berlangsung hingga sekarang.¹¹

Sejarah Pergerakan Buruh Indonesia diawali pada tahun 1878. Muncul serikat buruh guru Bahasa Belanda yang dipengaruhi oleh pergerakan sosial demokrat di Belanda. Pada masa itu serikat buruh tampil sebagai organisasi golongan yang hanya menampung kulit putih. Gerakan buruh ini menjadi dasar dari gerakan selanjutnya, yaitu

- Tahun 1879, lahir *Nederland Indische Onderwys Genootschap (NIOG)*, Serikat Pekerja Guru Belanda.
- Tahun 1905 lahir Serikat Pekerja Pos (*Pos Bond*).
- Tahun 1906 lahir Serikat Pekerja Perkebunan (*Cultuur Bond*) dan Serikat Pekerja Gula (*Zuiker Bond*).
- Tahun 1907 lahir Serikat Pegawai Pemerintah.
- Tahun 1908 lahir *Vereniging Spoor-Traam Personeel (VSTP)* dipimpin oleh Semaoen.
- Pada tanggal 26 September 1909 di kalangan Tionghoa di Jakarta dibentuk *Tiong Hoa Sim Gie* dipimpin oleh Lie Yan Hoei. Empat bulan kemudian kelompok ini mengubah nama menjadi *Tiong Hoa Keng Kie Hwee* yang kemudian menjadi inti dari Federasi Kaoem Boeroeh Tionghoa.
- Tahun 1911 lahir Perkumpulan Bumi Putra Pabean (PBPP).
- Tahun 1912 lahir Sarekat Dagang Islam (SDI) yang bergerak di bidang perekonomian dan perdagangan, Serikat Islam sebagai serikat buruh kaum pribumi dan Persatuan Guru Bantu (PGB).
- Tahun lahir Serikat Pekerja Kereta Api (*Spoor Bond*).
- Tahun 1914 lahir Persatuan Pegawai Pegadaian Bumiputra (PPPB).
- Tahun 1915 lahir Serikat Pekerja Perusahaan Swasta (*Partikular*)/(SPPP).
- Tahun 1916 lahir Serikat Pekerja *Opium Regie Bond* (ORB).
- Tahun 1917 lahir Serikat Pekerja Pabrik Gula.
- Tahun 1918 pada bulan Agustus lahir PFB (*Personeel Fabriek Bond*) yang beranggotakan buruh tetap, Perkumpulan Tani dan koperasi yang kemudian lazim disebut sebagai Sarekat Tani dengan anggota kuli kenceng

13 *International Union of Food and Allied Worker's Associations*, Buku pegangan untuk serikat buruh, hlm. 17–24.

atau pemilik tanah yang disewa pabrik, serta Perserikatan Kaum Buruh Umum (PKBO) yang beranggotakan buruh musiman. Ketiga perhimpunan itu diketuai Suryopranoto yang juga menyebut dirinya sebagai komandan Tentara Buruh Adidarmo.

- Tahun 1919 lahir Persatuan Pergerakan Kaum Buruh (PPKB) dipimpin oleh Semaoen.
- Tahun 1920 Pemogokan buruh terjadi pada 72 pabrik gula di seluruh Jawa. Dari jumlah itu 28 pemogokan terjadi pada masa sebelum dan sesudah giling yang meliputi 4.700 pekerja; sedangkan pemogokan yang lain terjadi dalam masa giling (dari bulan Mei sampai Oktober) dengan pemogokan terdiri atas 20.716 orang. Pemogokan yang terjadi di luar musim giling biasanya terpaksa dilakukan sebagai reaksi tindakan pengusaha yang dianggap tidak adil dan sewenang-wenang. Dari jumlah 4.700 pemogok sebagian besar terdiri dari tukang yang berperan penting dalam menjalankan proses produksi di pabrik gula. Pemogokan dalam musim giling biasanya dilakukan atas inisiatif buruh karena motif-motif ekonomis. Gerakan telah dipersiapkan sehingga meskipun pemogok yang terdiri atas buruh tetap hanya mencapai 1.997 orang, tetapi mereka mampu memimpin sejumlah besar buruh musiman (7.584 orang) dan buruh tidak tetap sekitar pabrik (11.135 orang).
- Tahun 1920, Para pekerja anggota *Personeel Fabrik Bond (PFB)* mogok kerja, menuntut majikan supaya mau mengakui keberadaan Serikat Pekerja mereka.
- Tahun 1921 harga gula, komoditas andalan Belanda di tanah jajahannya jatuh di pasaran dunia. Pemodal Belanda yang mengalami kerugian cukup besar terpaksa harus menekan ongkos produksi secara besar-besaran, di antaranya adalah dengan memangkas upah buruh. Buruknya kondisi kerja waktu itu memicu pergolakan aksi buruh. Pemerintah mengaktifkan kantor Pengawasan Perburuhan yang berada di bawah Departemen Kehakiman. Ia punya bagian yang secara terpusat mengawasi pergerakan serikat buruh dan mengamati kebutuhan dikeluarkannya peraturan hukum baru menyangkut perburuhan.
- Tahun 1922 para pekerja pelabuhan Surabaya melancarkan aksi mogok kerja, menuntut perbaikan nasib. PPKB dan *Revolutionaire Vakcentrale* berhasil membangun aliansi yang bernama *PVH (Persatuan Vakbond Hindia)*.

- Tahun 1923 Pegawai Kereta Api mogok kerja. Tuntutan mereka kala itu kurang berhasil. Pemerintah kolonial melarang adanya aksi mogok kerja, yang dilakukan kaum pekerja dan segera dikeluarkan undang-undang tentang larangan mogok kerja (artikel 161 bis Buku Hukum Pidana) tanggal 10 Mei 1923 Serikat Pekerja Kereta Api dan *Trem-Vereniging van Spoor en Trem Personeel (VSTP)* menjadi anggota Gabungan Serikat Pekerja International, yaitu *International Federation of Trade Union (IFTU)* yang bermarkas besar di Moskow Rusia. *Revolutionaire Vakcentrale* membangun hubungan dengan *Profintern (Red International Labour Union)* dan menjadi anggotanya.
- Tahun 1924 pada bulan Juni Serikat Pekerja Indonesia bersama-sama Serikat Pekerja Filipina, India, Jepang, dan Tiongkok diundang untuk menghadiri Konferensi Serikat Pekerja Angkutan Laut di Kanton. Dengan demikian, keberadaan dan kehidupan Serikat Pekerja di samping lebih erat menjalin hubungan kerja sama dengan Serikat-Serikat Pekerja Internasional, juga lebih memperkuat posisi.
- Tahun 1926 PVH (*Persatuan Vakbond Hindia*) berakhir akibat dari kegagalan aksi politik PKI yang disusul penangkapan besar-besaran terhadap aktivis RV.
- Tahun 1930 Serikat Kaum Buruh Indonesia (SKBI) dibubarkan oleh pemerintah kolonial, dicurigai turut aktif dalam kegiatan perjuangan kebangsaan.
- Tahun 1932 lahir dua organisasi Serikat Pekerja, yaitu *Persatuan Vakbonden Pegawai Negeri (PVPN)* dan *Persatuan Serikat Pekerja Indonesia (PSPI)*, yang didirikan oleh dr. Soetomo.
- Tahun 1937 Direktur *Internasional Labour Organization (ILO)*, Harold B. Butle berkunjung ke Indonesia pada bulan Oktober untuk memperoleh informasi tentang perkembangan kehidupan perburuhan di Indonesia yang akan dijadikan bahan laporan dalam Konferensi ILO.
- Tahun 1938 lahir gerakan politik yang bekerja sama dengan gerakan serikat pekerja untuk bersama-sama melindungi dan membebaskan hak-hak dan kepentingan pekerja, memberantas pengangguran, mengantisipasi tantangan industrialisasi yang menggusur lapangan usaha kerajinan rakyat.
- Tahun 1940 Pemerintah kolonial mengeluarkan *Ordonansi Regeling Arberdsverhouding (ORA)*, suatu peraturan yang mengatur tentang jaminan dan perlindungan kaum pekerja di perusahaan-perusahaan swasta

(partikelir).

- Tahun 1945 Pada 15 September lahir sebuah organisasi massa buruh yang bernama BBI (Barisan Buruh Indonesia). BBI mengutamakan barisan buruh untuk memudahkan mobilisasi oleh serikat sekerja dan Partai Buruh. Dalam kongresnya pada bulan September 1945 yang dihadiri oleh kaum buruh dan tani, teretuslah Partai Buruh Indonesia. BBI juga sepakat untuk menuntaskan revolusi nasional. Untuk mempertahankan tanah air dari serangan musuh, BBI membentuk Laskar Buruh bersenjata di pabrik-pabrik. Untuk kaum perempuan dibentuk Barisan Buruh Wanita (BBW).
- Tahun 1946 BBI dilebur menjadi GASBI (Gabungan Serikat Buruh Indonesia). Serikat buruh yang tidak sepakat dengan struktur GASBI keluar dan membentuk GASBV (Gabungan Serikat Buruh Vertikal). Tetapi pada bulan November, tahun yang sama, atas usaha Alimin dan Harjono, GASBI dan GASBV berhasil dilebur menjadi SOBSI (Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia).
- Tahun 1948 SOBSI sempat mengalami perpecahan akibat perbedaan sikap dalam menanggapi perjanjian Renville, tetapi tidak lama kemudian SOBSI berhasil kembali mengkonsolidasikan pecahan-pecahannya. Bahkan dalam pernyataan politiknya tahun 1948, SOBSI kemudian menegaskan menolak perjanjian Renville. SOBSI kemudian menyatakan keluar dari HISSBI (Himpunan Serikat-Serikat Buruh Indonesia) karena perbedaan garis politik.
- Tahun 1957 Soekarno mengeluarkan dua konsepsi mengenai kabinet karya dan dewan nasional. Kabinet karya ini adalah kabinet eksekutif yang menampung orang-orang di parlemen dan partai politik. Buruh sebagai golongan fungsional mendapatkan tempat di Dewan Perancang Nasional. Anggota Dewan ini 77 orang dan dari 77 itu ada lima wakil angkatan buruh/pegawai, yaitu dari SOBSI, SOBRI, RKS dan dua orang dari KBKI. Sementara di Dewan Pertimbangan Agung, duduk dua orang wakil dari buruh, yaitu dari SOBSI dan KBKI.
- Tahun 1973 Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) didirikan sebagai satu-satunya serikat buruh yang diakui pemerintah.
- Tahun 1990 Pada bulan November serikat buruh independen pertama dibentuk dengan nama Serikat Buruh Merdeka Setia Kawan (SBM-SK) di bawah kepemimpinan HJC. Princen. Karena adanya konflik internal dan tekanan pemerintah, serikat ini berhenti beraktivitas.

- Tahun 1992 Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) didirikan pada 25 April oleh sekelompok aktivis prodemokrasi yang mengadakan & ldquo; pertemuan buruh nasional & rdquo; di Cipayung, Jawa Barat. Hadir sekitar 100 buruh dari 18 provinsi. SBSI mendapat dukungan dari Abdurrahman Wahid (NU), Sabam Sirait (PDI), dan Asmara Nababan. Mochtar Pakpahan, seorang *lawyer* buruh dari Medan menjadi Sekjen SBSI. Tahun 1993 pada 14 Juni, 7 buruh pabrik udang, PT Tambaksari Jalmorejo di Medan di-PHK karena menjadi anggota SBSI. Kongres SBSI yang sedianya diselenggarakan pada 29 Juli tidak mendapat izin pemerintah.
- Tahun 1994 Konfederasi Serikat Pekerja Bebas Internasional mengajukan pengaduan resmi terhadap Indonesia ke Organisasi Buruh Internasional, ILO. Mereka menuduh pemerintah menolak hak pekerja untuk membentuk serikat pekerja atas pilihan mereka sendiri, mengganggu organisasi pekerja independen, dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan standar ILO mengenai kebebasan berserikat dan hak untuk tawar-menawar kolektif. Serikat buruh independen ketiga, Pusat Perjuangan Buruh Indonesia (PPBI), lahir pada bulan Oktober. Permohonan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) untuk didaftar sebagai serikat pekerja kembali ditolak pada bulan November. Departemen Tenaga Kerja juga menghalangi niat SBSI untuk mendaftar pada Departemen Dalam Negeri sebagai organisasi sosial di bawah Undang-Undang. Keormasan. Pemerintah menganggap SBSI tidak sah.
- Tahun 1995 Struktur Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), dengan 13 federasi serikat pekerja sektoralnya berubah dari kesatuan (sentralisasi) menjadi federasi (desentralisasi) dengan nama Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI). Ke-13 sektor industrinya didaftar sebagai serikat pekerja nasional yang terpisah; SPSI merupakan satu-satunya federasi serikat pekerja yang diakui oleh Departemen Tenaga Kerja. Menteri Tenaga Kerja menyatakan bahwa serikat pekerja yang dibentuk harus berafiliasi dengan SPSI, dan bahwa pemerintah tidak akan mengakui setiap serikat pekerja di luar federasi.
- Tahun 1996 PPBI membantu mengorganisasi demo buruh pada bulan Juli di Surabaya. Dengan partisipasi sekitar 15.000 buruh dari 10 pabrik, demo ini barangkali merupakan demonstrasi terbesar di masa Orde Baru.
- Tahun 1998 Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) diakui oleh pemerintah. Ketuanya, Mochtar Pakpahan, dibebaskan pada bulan Mei

- setelah beberapa tahun mendekam di penjara.
- Tahun 2000 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh disahkan di Jakarta pada 4 Agustus oleh Presiden Abdurrahman Wahid.
 - Tahun 2003 Kongres Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) yang merupakan gabungan dari 12 organisasi serikat pekerja melaksanakan kongres pendirian pada bulan Januari di Jakarta.
 - Tahun 2004 Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) yang bertujuan untuk memperjuangkan aspirasi Buruh Migran Indonesia di tingkat nasional maupun internasional dideklarasikan di Semarang pada tanggal 10 Juli. Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) Sumatera Utara mendapat kehormatan menjadi tuan rumah kongres *World Federation of Clerical Workers* (WFCW) pada 1–4 November. WFCW beranggotakan 70 negara Asia, Afrika, Eropa, dan Amerika, merupakan federasi dari *World Confederation of Labour* (WCL), organisasi buruh dunia yang terkuat. (DY, RF, SN).¹²

Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh pada masa Orde Baru belum memenuhi prinsip dasar serikat buruh. Prinsip dasar serikat buruh ada tiga, yaitu kesatuan, mandiri, dan demokratis.

”Prinsip kesatuan, yaitu adanya solidaritas di kalangan buruh bahwa mereka merupakan satu bagian tak terpisahkan dalam organisasi. Prinsip kemandirian maksudnya organisasi buruh harus bebas dari dominasi kekuatan dari luar buruh, baik itu pemerintah, majikan, partai politik, organisasi agama atau tokoh-tokoh individual. Prinsip demokratis, artinya mendapat dukungan dan partisipasi penuh para anggotanya.”¹³

Tiga prinsip dasar Serikat Pekerja/Buruh itu belum dapat dilaksanakan dengan penuh pada masa Orde Baru karena serikat buruh yang diakui saat itu hanya ada satu, yaitu serikat buruh seluruh Indonesia (SPSI).

Upaya pemerintah untuk memberikan jaminan kebebasan berserikat dan berkumpul bagi buruh selanjutnya dituangkan dalam Undang-Undang No. 21

14 Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, 1999, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, hlm. 2.

15 *Ibid.*

Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh. Hak berserikat dan berkumpul mendapat perhatian yang besar dari pemerintah. Terdapat norma perlindungan hak berserikat yang dituangkan dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000. Berdasarkan ketentuan Pasal 28 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 disebutkan bahwa:

Siapa pun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/Buruh dengan cara:

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apa pun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan Serikat Pekerja/Buruh.

Selanjutnya ketentuan itu dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 29 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, yaitu

1. Pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.
2. Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan/atau perjanjian kerja bersama dalam ayat (1) harus diatur mengenai:
 - a. jenis kegiatan yang diberikan kesempatan;
 - b. tata cara pemberian kesempatan;
 - c. pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.

B. PENGERTIAN DAN TATA CARA PEMBENTUKAN SERIKAT PEKERJA/BURUH

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, Serikat Pekerja/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 dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 membagi Serikat Pekerja/Buruh itu menjadi Serikat Pekerja/Buruh di perusahaan dan Serikat Pekerja/Buruh di luar perusahaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, Serikat Pekerja/Buruh di perusahaan adalah Serikat Pekerja/Buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, Serikat Pekerja/Buruh di luar perusahaan adalah Serikat Pekerja/Buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang bekerja di luar perusahaan.

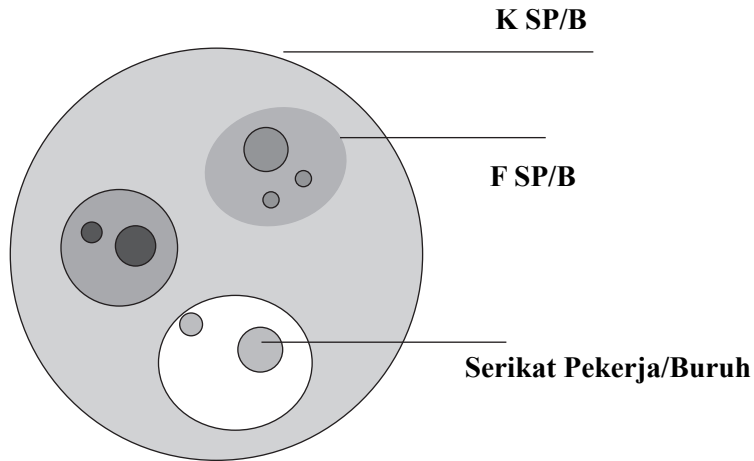
Selanjutnya Serikat Pekerja/Buruh itu dapat membentuk Federasi Serikat Pekerja/Buruh maupun Konferensi serikat pekerja/serikat buruh. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, Federasi Serikat Pekerja/Buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh. Adapun berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, Konfederasi Serikat Pekerja/Buruh adalah gabungan federasi Serikat Pekerja/Buruh.

Antara Serikat Pekerja/Buruh, Federasi Serikat Pekerja/Buruh maupun konfederasi Serikat Pekerja/Buruh dimungkinkan terjadi perselisihan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000,

”Perselisihan antar-Serikat Pekerja/Buruh, federasi dan konferensi Serikat Pekerja/Buruh adalah perselisihan antara Serikat Pekerja/Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Buruh federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Buruh lain, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan serta pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja.”

Pekerja yang ada di suatu perusahaan dapat bergabung untuk membentuk Serikat Pekerja/Buruh (SP/B). Antara Serikat Pekerja/Buruh yang ada di beberapa perusahaan dapat bergabung untuk membentuk federasi Serikat Pekerja/Buruh (FSP/B). Beberapa federasi Serikat Pekerja/Buruh selanjutnya dapat bergabung untuk membentuk konfederasi Serikat Pekerja/Buruh. Gambaran hubungan antara Serikat Pekerja/Buruh, Federasi Serikat Pekerja/Buruh maupun konfederasi Serikat Pekerja/Buruh dapat digambarkan sebagai berikut.

C. FUNGSI SERIKAT PEKERJA/BURUH BESERTA HAK DAN



Gambar 5.1 Keanggotaan serikat pekerja/buruh

KEWAJIBANNYA

Fungsi Serikat Pekerja/Buruh selalu dikaitkan dengan keadaan hubungan industrial. Hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja, dan pemerintah.¹⁴ Pengertian itu memuat semua aspek hubungan kerja yang terdiri atas:

1. para pelaku: pekerja, pengusaha, pemerintah;
2. kerja sama: manajemen-karyawan;
3. perundingan bersama: perjanjian kerja, kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan;
4. kesejahteraan: upah, jaminan sosial, pensiun, keselamatan dan kesehatan kerja, koperasi, pelatihan kerja;
5. perselisihan industrial: arbitrase, mediasi, mogok kerja, penutupan perusahaan, pemutusan hubungan kerja.¹⁵

Hubungan industrial di Indonesia dikenal dengan nama hubungan industrial Pancasila, yaitu suatu hubungan industrial yang mendasarkan pada nilai-nilai kelima sila dari Pancasila. Sejak masa reformasi istilah itu tampaknya kurang

16 Philip Babcoks, *A Merriam Webster's Third New International Dictionary of the English Language un a Bridged*, 1993, Merriam Webster inc, publishers, Springfield, Massa Chusetts, U.S.A., hlm. 921.

17 Departemen P & K, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1989, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 245.

18 HP. Rajagukguk, *loc. cit.*, hlm. 9.

19 Sentanoe Kertonegoro, 1999, *Hubungan Industrial, Hubungan antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid)*

dipakai di masyarakat, mengingat Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4) yang menjadi salah satu pilar dari HIP telah dicabut. Dengan dicabutnya salah satu pilar HIP, maka HIP kemudian disebut sebagai hubungan industrial saja tanpa disertai Pancasila.

Fungsi Serikat Pekerja/Buruh dituangkan dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000. Fungsi berasal dari kata *function*, artinya *something that performs a function: or operation*.¹⁶ Fungsi dapat pula diartikan jabatan (pekerjaan) yang dilakukan: jika ketua tidak ada maka wakil ketua melakukan fungsi ketua; fungsi adalah kegunaan suatu hal; berfungsi artinya berkedudukan, bertugas sebagai; menjalankan tugasnya.¹⁷ Fungsi Serikat Pekerja/Buruh dengan demikian dapat diartikan sebagai jabatan, kegunaan, kedudukan dari Serikat Pekerja/Buruh.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000:

- (1) Serikat Pekerja/Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluar-ganya.
- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Serikat Pekerja/Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Buruh mempunyai fungsi:
 - a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
 - c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
 - e. sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan

dan Pemerintah (Tripartid), YTKI, Jakarta, hlm. 106.

20 Sentanoe Kertonegoro, *Kebebasan Berserikat (Freedom of Association)*, 1999, YTKI, Jakarta, hlm. 48.

21 Sentanoe Kertonegoro, *op. cit.*, hlm. 157.

22 Nasib Buruh di Zaman Reformasi, http://www.elsam.or.id/txt/asasi/2001_07/01.html

saham di perusahaan.

Subjek hukum dalam hubungan industrial pada dasarnya yang terpenting adalah buruh dan majikan. Di samping itu, mengingat hubungan industrial itu terjadi di dalam masyarakat maka subjek hukum hubungan industrial mendapat perluasan meliputi juga masyarakat dan pemerintah. Serikat Pekerja/Buruh adalah wakil buruh dalam perusahaan. Sebagai wakil buruh yang sah, ia mempunyai kedudukan sebagai subjek hukum dalam hubungan industrial yang mandiri. Pemerintah mempunyai andil pula sebagai subjek hukum dalam hubungan industrial dalam arti perwujudannya dalam tiga fungsi pokok pemerintah, yaitu mengatur, membina, dan mengawasi. Masyarakat menjadi subjek hukum hubungan industrial karena bagaimanapun juga hubungan industrial itu akan berdampak bagi masyarakat sekitar lokasi hubungan industrial berlangsung atau masyarakat dalam arti skala nasional. Dampak itu dapat positif atau negatif. Berdampak positif apabila hubungan industrial itu berjalan dengan baik dan tercapai tujuannya. Sebaliknya akan berdampak negatif apabila hubungan industrial itu gagal mencapai tujuannya.

Tujuan dari hubungan industrial pada dasarnya terkait dengan subjek hukum dalam hubungan industrial, yaitu meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan stabilitas nasional yang mantap. Meningkatkan produktivitas adalah tujuan utama dari majikan dalam mendirikan suatu usaha. Produktivitas yang meningkatkan akan menghasilkan keuntungan. Adanya keuntungan dari hasil proses produksi diharapkan dapat dikembalikan kepada buruh guna meningkatkan kesejahtraannya. Peningkatan kesejahteraan merupakan tujuan utama semua buruh guna pemenuhan kebutuhan hidupnya. Apabila terjadi peningkatan kesejahteraan, secara otomatis penghasilan buruh pun mengalami peningkatan, sehingga akan tercipta ketenangan bekerja. Suasana yang tenang dalam proses produksi karena telah terjadi peningkatan produktivitas dan peningkatan kesejahteraan akan berdampak positif bagi masyarakat sekitarnya dan masyarakat Indonesia pada umumnya. Adanya ketenangan usaha memperkecil terjadinya perselisihan perburuhan. Di sisi lain, akan menimbulkan stabilitas nasional yang baik, yang selalu diharapkan oleh pemerintah bagi suksesnya pembangunan ekonomi.

Kenyataan yang ada dalam proses berlangsungnya suatu hubungan industrial tidak seperti yang diharapkan. Majikan sering menempatkan buruh pada posisi yang rendah, sebagai faktor ekstern yang kurang diperhatikan. Untuk

itulah diperlukan adanya suatu wadah bagi buruh sebagai upaya mensejajarkan posisi buruh dan majikan dalam proses hubungan industrial dalam suatu Serikat Pekerja/Buruh.

Dalam praktik, masih adanya keengganan menerima keberadaan Serikat Pekerja/Buruh di lingkungan perusahaan sebagai mitra sejajar dan masih banyaknya pengusaha yang berpendirian: "Saya yang berkuasa di rumah saya" (*herr im haus*) seperti sikap raja-raja perusahaan baja pada awal lahirnya perjanjian perburuhan (KKB) di Jerman walaupun didesak dengan ketentuan-ketentuan yang disertai sanksi pidana.¹⁸

Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh dengan adanya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 ternyata masih banyak menimbulkan masalah. Di masa Orde Baru masalah yang timbul pada Serikat Pekerja/Buruh pada umumnya pada ketidakmandirian Serikat Pekerja/Buruh. Serikat buruh pada masa itu hanya ada satu, yaitu SPSI, yang dianggap oleh banyak kalangan sebagai corong atau boneka majikan. Seringkali SPSI tidak menyuarakan aspirasi atau kehendak buruh dan ironisnya hanya menyuarakan aspirasi majikan. Pengurus SPSI kebanyakan telah ditentukan oleh majikan, yakni orang-orang yang dekat dengan mereka (mereka yang pro-majikan). Pemilihan pengurus SPSI seringkali direkayasa untuk menempatkan orang-orang yang lebih berpihak kepada majikan.

Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh setelah masa reformasi dengan telah disahkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 ternyata juga masih menimbulkan banyak permasalahan. Permasalahan bukan terletak pada wadah tunggal serikat buruh/pekerja dalam SPSI, tetapi pada kemajemukan Serikat Pekerja/Buruh yang telah ada. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 membuka peluang untuk didirikannya Serikat Pekerja/Buruh lebih dari satu dalam satu perusahaan. Adanya Serikat Pekerja/Buruh yang lebih dari satu dalam satu perusahaan merupakan perwujudan dari sikap demokratis buruh. Sayangnya pada umumnya buruh masih belum mempunyai kematangan demokrasi. Demokrasi sering disalahartikan dengan pemogokan, penganiayaan, dan pengrusakan. Adanya ketentuan bahwa Serikat Pekerja/Buruh dapat menerima dana dari luar negeri ternyata disalahgunakan oleh orang-orang tertentu untuk mengambil keuntungan sepihak. Dengan dalih upaya memperjuangkan

23 HP Rajagugguk, *op. cit.*, hlm. 13.

kesejahteraan buruh, buruh dihasut untuk melakukan pemogokan. Selama berjalannya masa pemogokan ternyata situasi itu diabadikan oleh orang tertentu yang menjadi pengurus Serikat Pekerja/Buruh untuk mencari dana dari luar negeri. Hal ini sangat disayangkan karena tindakan itu dapat dikatakan telah menjual negara untuk kepentingan pribadi.

Banyaknya Serikat Pekerja/Buruh dalam satu perusahaan juga menimbulkan masalah dalam rangka pembuatan perjanjian kerja bersama karena belum ada peraturan pelaksanaannya. Hal ini memicu serikat buruh yang mempunyai anggota minoritas untuk menghasut atau bahkan mengancam buruh yang bukan anggotanya untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat mengarah pada perselisihan perburuhan. Hal ini memerlukan suatu interpretasi bagi upaya kekosongan hukum sebelum adanya peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang No. 21 Tahun 2000.

Belum adanya ketentuan pelaksanaan dari Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Fungsi Serikat Pekerja/Buruh mengakibatkan diperlukan adanya interpretasi dari ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000.

1. Sebagai Pihak dalam Pembuatan PKB dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Fungsi pertama dari Serikat Pekerja/Buruh sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama atau PKB. Istilah perjanjian kerja bersama (PKB) ada setelah diundangkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, dimaksudkan untuk menggantikan kedudukan kesepakatan kerja bersama (KKB). Pembuat undang-undang menganggap pengertian dari PKB sama dengan KKB. PKB merupakan terjemahan dari *Collective Labour Agreement (CLA)*. Sentanoe Kertonegoro, menganggap KKB tidak sama dengan PKB, yaitu

Perjanjian Kerja Bersama adalah:

1. Dasar dari individualisme dan liberalisme (*free fight liberalisme*) berpandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha adalah dua pihak yang mempunyai kepentingan yang berbeda dalam perusahaan.
2. Mereka bebas melakukan perundingan dan membuat perjanjian tanpa campur tangan pihak lain.
3. Dibuat melalui perundingan yang bersifat tawar-menawar (*bargaining*) masing-masing pihak akan berusaha memperkuat kekuatan tawar-menawar,

- bahkan dengan menggunakan senjata mogok dan penutupan perusahaan.
4. Hasilnya adalah perjanjian yang merupakan keseimbangan dari kekuatan tawar-menawar.

Adapun Kesepakatan Kerja Bersama, yakni

1. Dasar adalah hubungan industrial Pancasila berpandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha terdapat hubungan yang bersifat kekeluargaan dan gotong-royong.
2. Mereka bebas melakukan perundingan dan memuat perjanjian asal saja, tetapi memperhatikan kepentingan yang lebih luas, yaitu masyarakat, bangsa, dan negara.
3. Dibuat melalui musyawarah untuk mufakat, tidak melalui kekuatan tawar-menawar, tetapi yang diperlukan sifat yang keterbukaan, kejujuran, dan pemahaman terhadap kepentingan semua pihak. Kehadiran serikat pekerja dalam rangka meningkatkan kerja sama dan tanggung jawab bersama.
4. Hasilnya adalah suatu kesepakatan yang merupakan titik optimal yang bisa dicapai menurut kondisi yang ada, dengan memperhatikan kepentingan semua pihak.¹⁹

Apabila dicermati pendapat Sentanoe mengenai perbedaan antara PKB dengan KKB, tampak ada peluang yang dapat dipergunakan oleh majikan dalam memanfaatkan suatu keadaan dari pengertian KKB untuk menekan buruh dalam memperjuangkan haknya. Pada pengertian KKB, lebih ditekankan semua pihak tidak hanya mengutamakan kepentingannya, tetapi harus memperhatikan juga kepentingan bangsa dan negara. Sebagai contoh pemerintah telah menetapkan upah minimum provinsi/kota.

Ketentuan UMP itu seolah-olah dijadikan dasar bagi majikan untuk memberikan upah kepada buruhnya selama-lamanya tanpa melihat lama kerja buruh, prestasi, atau keuntungan yang diperoleh perusahaan. Memang ada peningkatan upah berdasarkan lamanya masa kerja atau prestasi, tetapi apabila dibandingkan dengan perolehan keuntungan majikan sangat jauh. Ada dalih dari majikan untuk tidak memberikan kenaikan upah bagi buruhnya di atas ketentuan UMP, yaitu perusahaan bisa saja memberikan kenaikan upah berdasarkan presentasi keuntungan yang diperoleh perusahaan, tetapi hal

24 "Mendefinisikan kembali serikat pekerja", Project Newsletter No. 2/Februari/2006.

25 Baharudin Lopa, *Al Qur'an dan Hak Asasi Manusia*, 1996, Dana Bakti Prima Yasa, Yogyakarta, hlm. 81.

ini tidak dilakukan karena nanti akan diprotes oleh perusahaan yang sejenis yang dapat mengakibatkan mogok kerja pada perusahaan lainnya, sehingga mengganggu stabilitas nasional. Ironis memang antara besarnya upah buruh pabrik rokok dengan kekayaan yang dimiliki oleh majikan pemilik pabrik rokok itu. Pemilik dapat keliling dunia, memiliki koleksi mobil mewah sementara buruh pabrik rokok hanya dapat bersyukur apabila dapat mengangsur rumah sangat sederhana melalui KPR-BTN.

Dari uraian itu, sepatutnyalah kita beralih paradigma dari KKB ke PKB yang lebih memberikan posisi mandiri bagi serikat buruh untuk berperan aktif dalam pembuatan PKB.

Sebagai pihak yang terlibat dalam pembuatan PKB saat ini ternyata menimbulkan problema. Setelah adanya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, dimungkinkan terbentuk lebih dari satu Serikat Pekerja/Buruh di satu perusahaan. Hal ini belum pernah terjadi sebelumnya. Pada masa itu karena serikat pekerja/buruh hanya diakui satu di seluruh Indonesia, yaitu serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) maka hanya SPSI unit kerja PT X saja yang berhak sebagai pihak dalam pembuatan KKB apabila memenuhi ketentuan jumlah anggotanya adalah minimal 50% dari jumlah pekerja yang ada di perusahaan itu. Hal ini diatur dalam Pasal 130 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, yaitu pengusaha dan pekerja mempunyai hak untuk membentuk dan tunduk hanya pada peraturan organisasi yang bersangkutan, serta bergabung dengan organisasi pilihannya sendiri. Adanya monopoli serikat pekerja pada saat itu dalam wadah SPSI menurut Sentanoe.

”Hanya dapat dibuat dalam hubungannya dengan perwakilan (*representative*) untuk maksud perundingan kolektif, konsultasi oleh pemerintah, atau penunjukan wakil-wakil pada organisasi internasional. Tetapi tidak boleh digunakan untuk mencegah berfungsinya organisasi minoritas. Organisasi-organisasi minoritas setidaknya-tidaknya harus memiliki hak untuk melakukan perwakilan atas nama para anggotanya dan mewakili anggota dalam hal keluhan-keluhan individual.”²⁰

Setelah diundangkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 maka ketentuan yang menyatakan bahwa hanya serikat pekerja yang didukung oleh 50% dari jumlah pekerja yang ada memerlukan penafsiran hukum karena apabila ketentuan itu dipaksakan maka serikat pekerja yang tidak didukung oleh 50% jumlah buruh yang ada tidak akan dapat berkedudukan sebagai pihak dalam pembuatan PKB. Serikat Buruh tersebut harus berupaya untuk mencari dukungan untuk memperbanyak jumlah anggota, supaya dapat mencapai angka 50%. Kesulitan lain akan timbul apabila ternyata di suatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh sementara dari serikat buruh yang telah ada itu belum mencapai dukungan oleh 50% jumlah buruh yang ada.

Penafsiran hukum itu di antaranya adalah meniadakan ketentuan banyaknya presentasi dukungan terhadap serikat buruh itu dari jumlah buruh yang ada. Semua serikat pekerja/buruh yang telah ada di perusahaan itu mempunyai kedudukan yang sama dan berhak sebagai pihak dalam pembuatan PKB tanpa memperhatikan presentasi dukungan dari jumlah buruh yang ada. Adapun jumlah anggota dari satu serikat buruh yang akan ikut berunding dalam pembentukan PKB ditentukan berdasarkan presentasi. Misalnya, di suatu perusahaan terdapat lima serikat buruh, yaitu

1. Serikat Buruh A didukung oleh 30% dari jumlah buruh yang ada,
2. Serikat Buruh B didukung oleh 20% dari jumlah buruh yang ada,
3. Serikat Buruh C didukung oleh 10% dari jumlah buruh yang ada,
4. Serikat Buruh D didukung oleh 30% dari jumlah buruh yang ada, dan
5. Serikat Buruh E didukung oleh 10% dari jumlah buruh yang ada.

Semua serikat buruh yaitu ABCD dan E mempunyai kedudukan yang sama sebagai pihak dalam pembuatan PKB. Hanya saja wakil serikat buruh yang telah ada itu untuk dapat menjadi pihak yang akan melakukan perundingan ditentukan berdasarkan presentasi perolehan dukungan. Hal ini disebut dalam Pasal 130 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan menugaskan seluruh serikat pekerja/buruh yang ada di perusahaan itu untuk membentuk tim perunding secara proporsional.

Misalnya untuk 5% dukungan dari buruh yang ada maka dapat diwakili oleh satu orang. Maka serikat Buruh A berhak menempatkan 4 orang wakilnya, Serikat Buruh B berhak menempatkan 4 orang wakilnya, Serikat Buruh C berhak menempatkan 2 orang wakilnya, Serikat buruh D berhak menempatkan 6 orang wakilnya, dan Serikat Buruh E berhak menempatkan 2 orang wakilnya. Dengan

demikian, Serikat Pekerja/Buruh yang mayoritas maupun yang minoritas sama-sama dapat menyalurkan aspirasinya dan dapat turut berperan aktif dalam pembuatan PKB.

Selanjutnya fungsi Serikat Pekerja/Buruh yang lainnya adalah sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial. Perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari ketentuan itu dapat diketahui bahwa perselisihan industrial dapat terjadi antara pengusaha dan pekerja; pengusaha atau gabungan pengusaha dan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja.

Selain itu, perselisihan perburuhan itu objeknya dapat meliputi:

- a. pelaksanaan syarat-syarat kerja di perusahaan;
- b. pelaksanaan norma kerja di perusahaan;
- c. hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja;
- d. kondisi kerja di perusahaan.²¹

2. Sebagai Wakil dalam Lembaga Kerja Sama

Fungsi Serikat Pekerja/Buruh yang kedua sebagai wakil dalam lembaga kerja sama. Hal ini diuraikan lebih lanjut dalam penjelasan Pasal 4 ayat (2) huruf b, yang dimaksud dengan lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan, misalnya lembaga kerja sama bipartid, lembaga kerja sama tripartid dan lembaga-lembaga lain yang bersifat tripartid seperti Dewan Pelatihan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan Kerja, atau Dewan Penelitian pengupahan.

Keberadaan lembaga kerja sama ini masih dianggap sebelah mata oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada umumnya. Hanya SPSI yang masih eksis di lembaga kerja sama itu. Serikat Pekerja/Buruh selain SPSI mempunyai anggapan yang negatif tentang lembaga kerja sama ini. Mereka lebih senang

memilih jalan demo atau mogok. Hal ini menunjukkan kurang siapnya masyarakat Indonesia dalam menjalankan hak berserikat dan mengeluarkan pendapat.

3. Sebagai Sarana Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (2) huruf c bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada fungsi yang kedua ini, Serikat Pekerja/Buruh diharapkan dapat menempatkan diri sebagai mitra usaha yang baik yang memperhatikan dua kepentingan yang berbeda untuk disatukan. Tetap memperjuangkan aspirasi pekerja dengan tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha. Serikat Pekerja/Buruh harus bijaksana dan adil dalam melakukan pilihan kepentingan pekerja yang akan diperjuangkan dengan memperhatikan kondisi pengusaha.

4. Sebagai Sarana Penyalur Aspirasi

Fungsi keempat sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Fungsi ini di dalam penjelasan pasal demi pasalnya dikatakan cukup jelas. Padahal ketentuan ini masih membutuhkan penafsiran. Perlu adanya batasan mengenai hak dan kepentingan yang bagaimana yang perlu diperjuangkan, jangan sampai hak pekerja yang kurang penting sangat diperjuangkan dengan mengabaikan kepentingan bersama yang jauh lebih besar. Kenyataan yang ada banyaknya Serikat Pekerja/Buruh yang ada di perusahaan memicu terjadinya pertentangan antar-Serikat Pekerja/Buruh dengan dalih memperjuangkan hak anggota yang kurang prinsip untuk menarik simpati pekerja menjadi anggotanya. Misal di perusahaan X di wilayah Sidoarjo yang memiliki empat Serikat Pekerja/Buruh, satu mayoritas tiga lainnya adalah tidak lebih dari 20% jumlah pekerja yang ada, saling berlomba memperjuangkan kenaikan tunjangan transpor dengan selisih hanya ratusan rupiah. SP-A memperjuangkan kenaikan transpor Rp50; SP-B memperjuangkan kenaikan Rp75 dan SP-C memperjuangkan kenaikan transpor Rp100. Mereka bertiga mampu mengancam anggota dari SP-D yang mayoritas untuk wajib berpartisipasi negatif dalam turut mogok kerja.

5. Sebagai Perencana, Pelaksana, dan Penanggung Jawab Pemogokan Buruh

Fungsi kelima sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fungsi ini saling berkaitan satu sama lain. Pemogokan sangat merugikan pihak-pihak dalam hubungan industrial. Pemogokan total atau sebagian berakibat penurunan atau bahkan penghentian produktivitas. Serikat Pekerja/Buruh yang bijaksana akan berpikir jauh tentang rencana dilaksanakannya pemogokan. Hasil dari pemogokan selalu dapat dihitung dengan mudah oleh pengusaha. Misalnya dalam satu hari kerja yang terdapat 8 jam kerja akan mengalami kerugian sebesar x rupiah. Kerugian itu dihitung dari perkiraan rata-rata hasil produksi apabila dilakukan oleh sekian jumlah pekerja dalam waktu sekian jam. Sebaiknya pengurus Serikat Pekerja/Buruh juga dibekali pengetahuan tentang manajemen produksi, supaya tidak dengan mudah mengajak serta memutuskan “ayo kita mogok kerja”.

Pada masa pemerintahan Abdurrahman Wahid, negara masih membiarkan buruh diperlakukan sewenang-wenang, bahkan ada yang diadili justru ketika sedang memperjuangkan nasibnya.



Direpro dari: AP

Gambar 5.2 Pemogokan buruh Mayora

Pemogokan buruh melonjak hingga bulan Oktober 2000, angka pemogokan buruh mencapai 324 kasus. Peningkatan ini menunjukkan bahwa buruh tidak memiliki alternatif lain, baik mengenai cara memperjuangkan tuntutan maupun pemecahan pragmatis pemenuhan kebutuhan hidup mereka.²²

6. Sebagai Wakil dalam Memperjuangkan Kepemilikan Saham

Fungsi terakhir dari Serikat Pekerja/Buruh sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Fungsi ini merupakan upaya serikat pekerja dalam menyatukan dua kutub kepentingan pengusaha dan pekerja yang berbeda. Kepentingan utama pengusaha adalah meningkatkan produktivitas dengan menghasilkan keuntungan yang besar. Di lain pihak kepentingan utama pekerja adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dalam bentuk terwujudnya peningkatan kesejahteraan.

Pekerja adalah mitra usaha pengusaha. Keduanya saling membutuhkan tanpa salah satu pihak tidak tercipta hubungan industrial. Tidak dapat dipungkiri dari hasil keringat pekerja banyak pengusaha mencapai sukses bahkan tidak jarang yang berhasil memperluas usahanya. Alangkah baiknya apabila hasil keringat pekerja mendapat perhatian yang besar dari pengusaha dengan diikutkannya pekerja dalam pengelolaan perusahaan.

Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan (*co-determination*) adalah cara mewujudkan demokrasi di perusahaan melalui struktur perusahaan yang bersifat monistis, yaitu di mana perencanaan dan pelaksanaan dilakukan dalam satu organisasi atau melalui perencanaan dan pelaksanaan yang terpisah organisasinya.²³ Upaya ikut memiliki saham dapat dilakukan dengan *co-determination* ini. Sebagai ilustrasi pekerja yang berprestasi akan memperoleh imbalan penghargaan yang berupa bonus atau insentif. Bonus atau insentif itu dapat dikumpulkan dengan tidak diambil oleh pekerja yang selanjutnya digunakan untuk pembelian saham perusahaan yang dijual terbuka. Dengan ikut memiliki saham, pekerja akan lebih merasa menjadi bagian dari usaha itu.

Tentunya akan berdampak positif bagi peningkatan kinerjanya. Selain itu untuk upaya meningkatkan kesejahteraan dapat pula dilakukan sistem kotak saran seperti yang dilakukan di Jepang. Setiap pekerja diberi kesempatan untuk

mengajukan usul perbaikan sistem kerja yang bertujuan pada efisiensi dan peningkatan produktivitas kepada tim khusus yang dibentuk pengusaha. Apabila usul itu setelah diteliti, diuji coba ternyata terbukti menghasilkan efisiensi atau peningkatan produktivitas maka pekerja pengusul akan memperoleh imbalan yang relatif besar.

Dari fungsi Serikat Pekerja/Buruh di atas memunculkan pertanyaan yang mengevaluasi dan meninjau situasi serikat pekerja Anda saat ini. Apakah organisasi yang Anda miliki ini benar-benar organisasi yang menyuarakan hak pekerja, baik di tingkat kerja ataupun dalam tingkat pengambilan keputusan secara nasional. Apakah struktur organisasi yang Anda miliki sudah demokratis yang memiliki *leadership* yang kuat dan bertanggung jawab. Apakah organisasi Anda itu organisasi bagi pekerja atau sekadar kendaraan bagi orang-perorang.²⁴

Kedua sistem ini hanya dapat dilakukan pada perusahaan yang menerapkan asas keterbukaan. Rasanya untuk kondisi Indonesia masih jauh dari harapan, meskipun Indonesia adalah negara yang berketuhanan. Tidak ada salahnya apabila kita sitir ajaran Islam tentang hak pekerja atas sebagian keuntungan pengusaha. Islam memandang bekerja adalah ibadah. Bekerja adalah hak setiap manusia dewasa sebagai upaya menjaga derajat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan hidup. Negara dan masyarakat harus menjamin hak setiap manusia untuk bekerja dan tidak membedakan hak tersebut antara satu dengan yang lain.²⁵

KESIMPULAN

Pasca reformasi ini telah terjadi perubahan mendasar pengaturan Serikat Pekerja/Buruh. Sebelumnya serikat pekerja hanya satu, yaitu SPSI, sekarang bebas di satu perusahaan dapat membentuk Serikat Pekerja/Buruh lebih dari satu. Sayangnya kita belum siap untuk melakukan peningkatan kualitas, hanya mengejar kuantitas saja.

Supaya terjadi peningkatan kualitas Serikat Pekerja/Buruh pasca reformasi

ini harus tercipta iklim demokratis yang terbuka di setiap perusahaan. Terlebih adanya regulasi yang mendukung terealisasinya fungsi Serikat Pekerja/Buruh dan manajemen terbuka sangat dinantikan oleh pekerja.

LATIHAN

1. Jelaskan tujuan dan fungsi Serikat Pekerja/Buruh!
2. Berkunjunglah ke salah satu pengurus Serikat Pekerja/Buruh di perusahaan. Diskusikan dengan teman dalam kelompok beserta pengurus Serikat Pekerja/Buruh tentang fungsi Serikat Pekerja/Buruh, apakah sudah dilaksanakan?



BAB 6

UPAH

A. PERMASALAHAN UPAH DI INDONESIA

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.

Bagi pekerja khususnya yang bekerja di perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Besarnya tidak sama setiap kabupaten/kota tergantung pada kondisi daerah masing-masing. Yang menjadi pertanyaan adalah apakah UMK itu sudah sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja? Apakah besarnya UMK itu sudah layak? Yang menjadi pemikiran selanjutnya adalah apakah besarnya upah yang diterima pekerja itu sudah adil sesuai dengan beban kerjanya? Hal ini merupakan sesuatu yang perlu dikaji.

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 (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)). Ukuran layak adalah relatif.

UMK Surabaya tahun 2003 berdasarkan SK Gubernur Jawa Timur No. 188/294/KPTS/013 2002 adalah sebesar Rp516.750,- perbulan. Ketentuan upah

itu diperuntukkan bagi pekerja lajang dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Apabila dibuat rata-rata dalam sehari pekerja akan memperoleh upah sebesar Rp17.225,- (dengan asumsi satu bulan adalah 30 hari).

Besarnya UMK Surabaya setiap tahun mengalami peningkatan. Apabila disejajarkan dengan turunnya nilai rupiah serta selalu meningkatnya harga kebutuhan pokok maka kenaikan UMK itu masih dirasa kurang adil. Pada tahun 2005, berdasarkan SK GUB. No.188/263/KPTS/013/2004, tanggal 12 November 2004, sebesar Rp578.500,-. Pada tahun 2006, berdasarkan SK GUB. No.188/286/KPTS/013/2005, sebesar Rp655.500,-. Kenaikan UMK dari tahun 2005 ke 2006 sebesar 13,31%.¹

Selanjutnya UMK Surabaya tahun 2007 berdasarkan SK No. 188/318/KPTS/13/2006 tertanggal 8 Desember 2006 tentang UMK 2007, sebesar Rp746.000,-. UMK tahun 2007 ini menimbulkan protes yang keras di kalangan pekerja karena nilainya lebih rendah daripada kota lainnya dan jauh dari survei KHL. Berdasarkan hasil survei independen yang dilakukan Aliansi Buruh Menggugat (ABM) pada Desember 2006, angka KHL Kota Surabaya mencapai Rp975 ribu dan Kabupaten Sidoarjo Rp952 ribu, nilainya lebih rendah dari KHL daerah lain seperti Kabupaten Gresik sebesar Rp769.015,-, Pasuruan Rp753.035,- dan Kabupaten Malang Rp769.145,-.²

Bagaimana dengan UMK Surabaya tahun 2008 nanti? Upah Minimum Kota (UMK) Surabaya tahun 2008 versi buruh di Surabaya mencapai angka Rp1.000.000,-, tepatnya Rp1.063.925. Perhitungan itu sudah termasuk inflasi 10%.

Angka tersebut adalah nilai rata-rata dari hasil survei yang dilakukan di tiga tempat. Berdasarkan hasil survei di Pasar Rungkut, besarnya UMK mencapai Rp977.728,-. Untuk survei harga di Darmo Trade Center (DTC), nilainya lebih tinggi, mencapai Rp1.033.218,-. Adapun menurut hasil survei di Pasar Balongsari, nilainya Rp890.671,-. Dari ketiga survei itu, buruh melakukan perhitungan rata-rata, ditambah nilai inflasi 10%, hingga ketemu angka tersebut. UMK versi buruh ini jauh di atas perhitungan Dewan Pengupahan. Menurut perhitungan sementara Dewan Pengupahan, UMK 2008 hanya Rp813.650,-.

1 <http://rachdian.com> di *update* tanggal 15 Oktober 2007.

2 Hari Ini, Buruh Kembali Unjuk Rasa Tolak UMK 2007. Kamis, 28 Desember 2006 15:55:55 <http://www.d-infokom-jatim.go.id/news.php?id=9487>

Namun, perhitungan tersebut belum termasuk perhitungan biaya listrik dan air PDAM, yang hingga kini masih alot diperdebatkan.³

Menjadi pertanyaan apakah upah sebesar itu cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak? Penghasilan dikatakan dapat memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua (Penjelasan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Dari kriteria yang diberikan oleh penjelasan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, besarnya UMK amatlah jauh dari biaya penghidupan yang layak. Mengapa demikian? Untuk menjawab hal ini perlulah kita tengok ketentuan SK Menaker No. Kep-81/M/BW/1995 tentang penetapan komponen kebutuhan hidup manusia. Berdasarkan ketentuan itu upah didasarkan pada komponen hidup minimum pekerja (KHMP) dan bukan berdasarkan kebutuhan fisik minimum lagi. Besarnya KHMP lajang dalam sebulan adalah 3000 kalori perhari. KHMP itu terdiri atas makanan dan minuman, perumahan fasilitas, sandang, dan aneka kebutuhan.

Salah satu komponen makanan dan minuman adalah buah-buahan disebutkan pisang/pepaya. Menjadi pertanyaan adalah mengapa buah hanya dicontohkan pisang/pepaya saja bukan apel atau anggur? Jawaban pastinya adalah karena hanya buah itulah yang relatif harganya murah, jika dibandingkan dengan penghasilan rata-rata perhari Rp17.225,- saja. Bagaimana seandainya pekerja menginginkan jenis buah yang lainnya? Konsekuensinya adalah ia harus dengan rela mengurangi anggaran komponen KHMP yang lainnya.

Sebagai bahan perbandingan, adalah besarnya upah minimum tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Berdasarkan ketentuan SK Dirjen P2TKLN No. Kep-314/D.P2TKLN/X/2002 tanggal 14 Oktober 2002 tentang pedoman pelaksanaan penempatan TKI dalam kendali lokasi, minimal gaji netto yang akan diterima TKI adalah \$ 160.00 (US Dollar) setiap bulan, tidak termasuk bentuk penerimaan atau fasilitas lainnya yang menjadi hak

3 “UMK Surabaya Rp1 Juta “, <http://www.seputar-indonesia.com/edisicetak/jawa-timur/umk-surabaya-rp1-juta.html>.

TKI. Misalkan satu dollar = Rp8000,00, maka besarnya minimal gaji adalah Rp1.260.000,00. Wajar saja apabila berkaitan dengan penetapan besarnya UMK rata-rata di Indonesia di bawah standar upah internasional. Akibatnya Indonesia dituding sebagai suatu negara yang melakukan dumping berkaitan dengan rendahnya upah pekerja dalam percaturan perdagangan bebas.⁴

UMP hanya untuk pekerja lajang dan kurang satu tahun konsekuensinya pekerja yang baru diterima apabila ada yang sudah menikah majikan harus memberikan lebih dari itu. Praktikanya, hanya sedikit majikan yang menerapkan itu. Banyak pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun, sedangkan dia sudah berkeluarga diberi upah sama dengan UMK. Dengan asumsi pada saat seleksi penerimaan pekerja mereka dianggap sebagai pekerja lajang. Tanpa memperhatikan kondisi individual sudah kawin atau belum. Selain itu, belum ada jaminan majikan akan melakukan evaluasi upah berdasarkan masa kerja. Praktikanya antara pekerja yang masa kerja lama dengan pekerja yang baru memulai bekerja selisih besarnya upah relatif sedikit, apabila mereka bekerja di tempat yang sama. Majikan enggan untuk menaikkan upah pekerja dengan alasan biaya produksi sudah terlalu tinggi. Sebenarnya apabila ditelaah lebih jauh lagi, besarnya total upah pekerja adalah sedikit jika dibandingkan dengan biaya tidak terduga perusahaan, yang lebih dikenal dengan biaya siluman. Besarnya biaya siluman yang meliputi uang pelicin berbagai pengajuan izin ke instansi pemerintah, uang ucapan terima kasih kepada pejabat negara yang sedang bertugas mendorong majikan enggan untuk menengok struktur kenaikan upah. Memang Indonesia dikenal sebagai negara korup. Hampir di semua sektor kehidupan, apabila berurusan dengan instansi pemerintahan selalu tidak dapat terlepas dari biaya siluman. Untuk hal ini sangat diperlukan gerakan perbaikan moral secara nasional.

Untuk mengatasi hal ini, perlu dikaji lagi makna hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan majikan. Pekerja adalah mitra usaha dari majikan sehingga harus diperlakukan secara manusiawi. Batasan perlakuan manusiawi adalah relatif. Inti dari hubungan industrial pada prinsipnya adalah mencapai suatu tujuan. Tujuan pekerja untuk bekerja adalah dalam rangka mencapai peningkatan taraf kesejahteraan. Tujuan majikan dalam proses produksi

4 Asri Wijayanti, "Kendali Alokasi sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia", *Yustika*, Vol. 7 No. 1 Juli 2004, hlm. 70.

adalah mencapai suatu produktivitas yang tinggi dengan harapan akan diperoleh keuntungan yang tinggi. Antara pekerja dan majikan bagaikan dua poros yang saling bertolak belakang, sulit untuk disatukan. Oleh karena itu, sangatlah dibutuhkan peran aktif lembaga Bipartid dalam mencapai *win-win solution* bagi pemenuhan kepentingan kedua belah pihak.

Perlu pemikiran pemberian kembali hasil usaha untuk pekerja misalnya berupa bonus atau adanya hak pekerja untuk menentukan kebijakan perusahaan. Hal ini sangat memerlukan peran aktif dari pemerintah dalam suatu kebijaksanaan yang dituangkan dalam suatu ketentuan hukum.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebenarnya membuka jalan untuk mengatasi hal ini. Berdasarkan ketentuan Pasal 92 ayat (2), yaitu pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Dijelaskan lebih lanjut dalam penjelasannya peninjauan upah dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan perusahaan. Ketentuan ini perlu ditindaklanjuti dalam rangka upaya peningkatan kesejahteraan pekerja.

Tidaklah adil apabila majikan/si pemilik perusahaan hidup dengan bermewah-mewah. Termasuk lima besar orang terkaya di dunia, sementara pekerja bagian operator dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun di perusahaan itu hanya menikmati sebagian kecil keuntungan perusahaan dengan mendapat upah tidak sampai dua kali besarnya UMK perbulannya.

Adil merupakan suatu kata abstrak. Orang yang belajar hukum pun sulit mencari batasan tentang apa itu keadilan. Keadilan menuntut adanya tanggung jawab secara penuh atas perbuatan yang kita lakukan. Dalam hal ini, majikan hendaknya dapat bertindak adil terhadap pemberian upah pekerjanya. Jangan hanya memberikan upah hanya terbatas pada UMK saja, tetapi ingat itu hanyalah batasan minimal upah yang ditetapkan pemerintah. Dapat ditafsirkan menjadi kewajiban majikan untuk memberikan lebih banyak dari UMK apabila diperoleh hasil yang lebih atau dicapai keuntungan yang diperoleh dari hasil kerja pekerjanya dan protes dari perusahaan tetangga tidaklah perlu didengarkan.

Untuk hal ini, kita dapat mencontoh suatu sistem yang ada di Jepang yang dikenal dengan bagi laba (*profit sharing*), kemitraan (*co-partnership*), kepemilikan saham (*shareholding*) untuk mendorong pekerja lebih giat bekerja karena merasa dihargai martabatnya dengan diikutsertakan dalam penentuan pengambilan kebijakan perusahaan. Berkaitan dengan hal ini perlu direnungkan makna dari hadis Rasulullah saw. yang diriwayatkan oleh Al-Baihaqi, yaitu

berikanlah upah seorang buruh sebelum kering keringatnya dan beritahukanlah upahnya sewaktu dia bekerja.

Kenaikan bahan bakar minyak (BBM), menuntut efisiensi biaya hidup dan upah yang tinggi. Untuk itu pemerintah bisa menciptakan regulasi yang menimbulkan dampak positif dan kondusif bagi iklim investasi sehingga pekerja tidak melakukan mogok kerja. Bagi para penyulut provokasi mogok kerja harus memikirkan bahwa mogok kerja hanya akan merugikan semua pihak. Yang bertanggung jawab untuk sosialisasi adalah pemerintah, pengusaha, dan pekerja.⁵

Dijelaskan oleh Furqon Karim⁶, bahwa dampak upah minimum terasa sangat signifikan bagi pengeluaran perusahaan, terutama yang padat karya. Karena selain menjadi *fixed cost*, juga berpengaruh pada pengeluaran lain seperti lembur, Jamsostek, dan asuransi.

B. PERLINDUNGAN UPAH

Mendapatkan upah merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerja selalu mengharapkan adanya upah yang lebih banyak dan selalu mengalami peningkatan.

1. Pengertian Upah

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang

5 http://www.portalhr.com/majalah/edisi_sebelumnya/hubungan/1id268.html Sosialisasikan UU Hingga Level Bawah No. 21 - Desember 2005

6 *Suara Merdeka*, 22 Des 2001, Furqon Karim "Mencari Konsep Upah Minimum bagi Pekerja".

secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu

- 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.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

2. Perlindungan Upah

Pemerintah memberi perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, terdiri atas:

- 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;
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam Pasal 88–92 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. 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. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam 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.

Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pemerintah menetapkan ketentuan upah minimum. Dijelaskan oleh Furqon Karim⁷ bahwa upah minimum yang diatur pemerintah yang ide awalnya merupakan jaring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif mendekati terjangkau. Namun, kenyataannya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan.

Konsep Upah Minimum bagi pekerja yang tepat, yakni dilibatkannya pekerja yang dapat diwakili serikat pekerja. Transparansi perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi perusahaannya. Perusahaan dapat menunjukkan laporan keuangannya yang telah diaudit kepada serikat pekerja, dan serikat pekerja harus mampu membaca serta menganalisis laporan keuangan dari perusahaan.

Terdapat alternatif sistem pemberian upah pekerja yang ditawarkan oleh Furqon Karim. Konsep yang ideal dalam penetapan upah, yakni keterlibatan pekerja/serikat pekerja. Karena justru para pekerja yang tahu persis kondisi perusahaannya, kemudian dari sisi manajemen ditunjuk pihak-pihak berkompeten dalam hal penetapan upah.

Langkah yang dapat dilakukan untuk menuju sistem itu adalah dengan cara kedua belah pihak melakukan perundingan atau negosiasi. Keuntungan dari alternatif sistem ini adalah *pertama*, upah lebih mencerminkan kemampuan perusahaan dan kemauan pekerja, yaitu perusahaan yang mempunyai kinerja yang baik akan memberikan kesejahteraan yang lebih baik pula bagi pekerja. *Kedua*, fungsi upah sebagai stimulan motivator lebih tercermin, karena pekerja akan memaksimalkan produktivitasnya agar perusahaan dapat menghasilkan kinerja lebih baik. Karena dengan kinerja lebih baik akan diperoleh pendapatan

⁷ *Ibid.*

yang lebih baik pula.

Terdapat hambatan apabila sistem ini dilakukan oleh pengurus serikat pekerja dipandang belum menguasai aspek-aspek manajerial, maka menjadi kewajiban manajemen untuk membantu meningkatkan *skill managerial*-nya dan menyusun program kerja melalui berbagai pelatihan kepada pengurus serikat pekerja. Oleh karena itu, transparansi sangat dibutuhkan.

Dengan adanya keterbukaan pihak pekerja akan mengerti persis biaya apa saja yang dikeluarkan perusahaan. Berapa komponen *production cost*, *administration cost*, *personel expenses*, dan biaya-biaya lain yang diperlukan perusahaan untuk mencapai titik impas atau titik *break even point*, konsep ini akan mendukung terciptanya *sense of belonging* para pekerja.

Bentuk perlindungan upah yang kedua adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 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.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/

VI/2004, waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004, Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur. Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, terdapat persyaratan yang wajib dipenuhi pengusaha jika akan mewajibkan pekerja untuk bekerja lembur. Berdasarkan ketentuan Pasal 6 dan Pasal 7 Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004, untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Perintah dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha. Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:

- a. membayar upah kerja lembur;
- b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang. Dalam praktiknya ketentuan ini belum diterapkan. Tujuan pemberian makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih adalah untuk menjaga kesehatan pekerja. Untuk menentukan jenis makanan

dan minuman yang diberikan kepada pekerja saat lembur sekurang-kurangnya 1.400 kalori haruslah dengan berkonsultasi pada ahli gizi.

Adapun cara perhitungan upah lembur diatur dalam Pasal 8 sampai dengan 11 Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan.

Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.

Dalam hal upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus perseratus) dari upah. Dalam hal upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah. Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut.

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
 - a.1. untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - a.2. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:
 - b.1. perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

- b.2. apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi, untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Bentuk perlindungan upah yang ketiga adalah waktu istirahat dan cuti. Berdasarkan ketentuan Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), 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.

Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu. Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya meliputi perlindungan saat menjalankan ibadah, saat menstruasi, melahirkan, gugur kandungan, dan saat menyusui bagi pekerja perempuan. Hal ini diatur dalam Pasal 80 sampai dengan

Pasal 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

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. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Perlindungan upah saat hari libur resmi diatur dalam Pasal 85 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Upah pada prinsipnya hanya diberikan apabila pekerja masuk kerja. Prinsip ini dikenal dengan *no work no pay*. Terdapat pengecualian prinsip *no work no pay* yang diatur dalam Pasal 93–Pasal 94 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa

- haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha;
 - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah;
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:

- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- f. suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia,

- dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya adalah denda, diatur dalam Pasal 95–Pasal 96 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Berdasarkan ketentuan Pasal 97 PP No. 8 Tahun 1981, yaitu ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pengaturan denda secara lengkap memang belum diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Sebelum itu pernah ada ketentuan yang mengatur tentang denda, yaitu Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Selanjutnya disebut dengan PP No. 8 Tahun 1981. Terdapat asas hukum perundangan, yaitu apabila belum ada ketentuan hukum yang mengatur maka berlakulah ketentuan hukum yang lama.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 PP No. 8 Tahun 1981, yaitu hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada

saat hubungan kerja putus. Ketentuan itu dapat diinterpretasikan bahwa akan ada akibat hukum apabila hak itu tidak diberikan tepat pada waktunya. Bentuk dari akibat hukum itu adalah pemberian ganti rugi kepada pekerja yang berupa bunga keterlambatan pembayaran upah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 19 PP No. 8 Tahun 1981, yaitu apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari di mana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.

Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar maka di samping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan. Penyimpangan yang mengurangi ketentuan dalam pasal ini adalah batal menurut hukum.

Adapun ketentuan mengenai denda, pemotongan dan ganti rugi yang dibebankan kepada pekerja diatur dalam Pasal 20 sampai dengan Pasal 23 PP No. 8 Tahun 1981. Denda atas pelanggaran sesuatu hanya dapat dilakukan bila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan. Besarnya denda untuk setiap pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus ditentukan dan dinyatakan dalam mata uang Republik Indonesia.

Apabila untuk satu perbuatan sudah dikenakan denda, pengusaha dilarang untuk menuntut ganti rugi terhadap buruh yang bersangkutan. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum. Denda yang dikenakan oleh pengusaha kepada buruh, baik langsung maupun tidak langsung tidak boleh dipergunakan untuk kepentingan pengusaha atau orang yang diberi wewenang untuk menjatuhkan denda tersebut.

Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari buruh. Dikecualikan dari ketentuan ayat (1) adalah semua kewajiban pembayaran oleh buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan. Setiap surat kuasa

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat ditarik kembali pada setiap saat. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.

Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya, baik milik pengusaha maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaian. Ganti rugi demikian harus diatur terlebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan dan setiap bulannya tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah.

Selanjutnya, sebagai upaya untuk memberikan peningkatan perlindungan hukum di bidang upah, berdasarkan ketentuan Pasal 98 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diatur mengenai Dewan Pengupahan. Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar. Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota. Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

KESIMPULAN

Upah memang menjadi tujuan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Pengaturan tentang upah minimum ditujukan oleh pemerintah sebagai salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja. Kenyataannya upah minimum sampai saat ini tidak

menunjukkan kenyataan regulasi yang diinginkan pekerja dan pengusaha.

Ada baiknya pasca reformasi ini dipikirkan ulang dan dilakukan pengkajian kembali tentang upah minimum sebagai salah satu bentuk perlindungan upah. Penentuan upah dan jenjang kenaikan berkala upah sangat memerlukan perubahan. Konsep baru sebagai alternatif pengaturan upah minimum sangat diperlukan dalam masa pasca reformasi ini.

Keterlibatan pekerja dalam serikat pekerja yang mempunyai suara untuk ikut menentukan besarnya upah dan jenjang upah adalah realisasi dari fungsi serikat pekerja. Untuk itulah sangat dibutuhkan reformasi di bidang perlindungan upah ini.

LATIHAN

Tamara bekerja di PT Empat Mata sebagai *quality control* sejak tanggal 2 Maret 1995. Sejak mulai masuk kerja hingga sekarang ia belum pernah mengambil cuti tahunannya. Hal ini karena PT Empat Mata tidak pernah memberikan cuti tahunan kepada para pekerjanya. Permintaan Tamara disampaikannya kepada Direktur PT Empat Mata, yaitu Tukul Zerwana pada tanggal 10 Maret 2007. Permintaan itu ditolak.

Jam kerja yang berlaku di PT Empat Mata adalah 6 hari, mulai Senin sampai dengan Sabtu. Dari pukul 07.00 WIB hingga pukul 20.00 WIB. Karena alasan penjualan hasil produksi mengalami kelesuan, sering upah pekerja tidak dibayarkan tepat pada waktunya. Hal ini terjadi pula pada Tamara. Pembayaran upah bulan Maret 2007 seharusnya diterima tanggal 1 Maret 2007 ia menerima pada tanggal 28 Maret 2007.

Tamara pernah tidak masuk kerja selama lima bulan, yaitu tanggal 12 Agustus 2006 hingga tanggal 10 Desember 2007. Selama ia sakit ia tidak mendapatkan upah dari Tukul Zerwana. Pada tanggal 17 Maret 2007 Tamara izin tidak masuk kerja karena haid. Tanggal 20 Maret ia mangkir. (Tanggal 19 Maret hari libur resmi nasional). Karena ketidakhadiran itu Tamara mendapat sanksi dari Tukul berupa pemotongan denda sebesar 3 hari x 1/5 x Rp800.000,-. Alasan pemotongan denda karena pada tanggal 18 dan 19 Maret 2007 semua pekerja wajib lembur sesuai jam kerja. Atas ketidakhadiran itu pula pada saat tanggal 20 Maret 2007 Tamara mendapat Surat Peringatan II dan pemotongan denda langsung dikenakan pada tanggal 28 Maret 2007.

Analisislah kasus itu dengan mendasarkan ketentuan tentang perlindungan upah!



BAB 7

JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

A. HAKIKAT DAN LANDASAN HUKUM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Jaminan sosial tenaga kerja belum diatur secara jelas oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sehingga dasar hukumnya untuk saat ini masih menggunakan Undang-Undang No. 13 Tahun 1992.

1. Hakikat Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Di samping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

- a. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.¹

¹ __ www.jamsostek.go.id

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari Undang-Undang No. 33 Tahun 1947 jo. Undang-Undang No. 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48 Tahun 1952 jo. PMP No. 8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, PMP No. 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No. 5 Tahun 1964 tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja, secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No. 34 Tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK, yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Melalui PP No. 36 Tahun 1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 dengan perubahan pada Pasal 34 ayat (2), di mana Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) telah mengesahkan Amandemen tersebut, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja, sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi risiko-risiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua, dan lainnya.

2. Landasan Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, setiap pekerja berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pelaksanaannya diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan yang dimaksud adalah Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan.

Ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengalaman Pancasila dan pelaksanaan UUD 1945. Di samping itu, ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur, baik materiil maupun spiritual.

Berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 101 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003,
124 Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi

yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang berbentuk Program Jaminan Tenaga Kerja yang dicanangkan oleh pemerintah dan wajib dilaksanakan oleh pengusaha, apabila di dalam pelaksanaannya telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, yaitu mempunyai pekerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih dan juga mengeluarkan uang untuk menggaji pekerjaannya sebesar 1 (satu) juta rupiah untuk setiap bulannya.

Adapun pada dasarnya Program Jaminan Tenaga Kerja ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu, pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Berdasarkan hal di atas, program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) mempunyai landasan yang berisikan dasar pertimbangan sebagai berikut: bahwa pada tanggal 17 Februari 1992, telah dikeluarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kemudian Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tersebut diundangkan dalam Lembaran Negara Tahun 1992 Nomor 14 dan penjelasannya diumumkan dalam Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468.

Adapun pertimbangan dari dikeluarkannya Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tersebut antara lain dengan adanya pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual guna memberikan bagi pekerja yang melaksanakan pekerjaannya, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja. Untuk mencapai maksud tersebut perlu ditetapkan undang-undang yang mengatur pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.

Dasar-dasar hukum program jaminan sosial tenaga kerja berlandaskan pada:

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4).
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912).
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918).
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 32 01).

B. RUANG LINGKUP JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (JAMSOSTEK)

Berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, ruang lingkup program Jamsostek meliputi:

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan kematian;
- c. Jaminan hari tua;
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Ketentuan ini dimaksudkan untuk mengatur jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri, beserta keluarganya.

Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diperuntukkan bagi tenaga kerja. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, setiap saat menghadapi risiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan perlindungan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan ketenangan bekerja dan menjamin

kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% s.d. 1,74% sesuai kelompok jenis usaha.

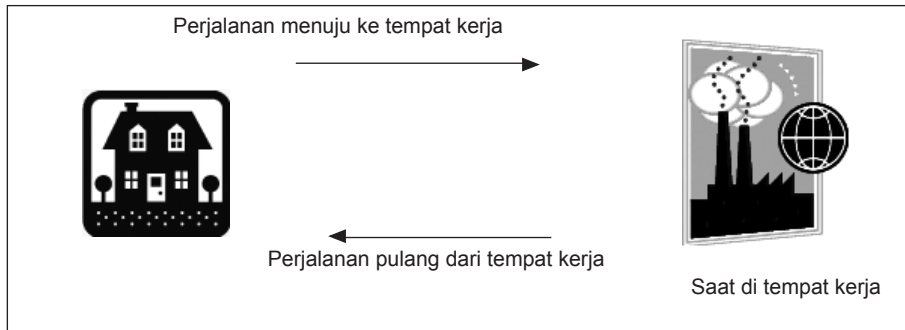
Jaminan kecelakaan kerja diatur di dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 11 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan Kecelakaan Kerja. Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah:

- a. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak;
- b. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- c. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Pengertian kecelakaan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju ke tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Dari ketentuan itu dapat dijabarkan bahwa ruang lingkup JKK meliputi kecelakaan dan sakit akibat kerja. Kecelakaan kerja apabila mengalami kecelakaan pada saat perjalanan menuju tempat kerja, di tempat kerja, atau perjalanan dari tempat kerja. Sakit akibat kerja apabila timbulnya penyakit setelah pekerja menjalankan pekerjaan relatif dalam jangka waktu yang lama. Saat terjadinya dapat dilihat pada Gambar 7.1 sebagai berikut.

a. Kecelakaan yang Terjadi Saat Hubungan Kerja



Gambar 7.1 Ruang lingkup kecelakaan kerja

Jaminan kecelakaan kerja memberikan jaminan perawatan medis, tunjangan cacat, dan tunjangan kematian dalam hal peserta mengalami kecelakaan atau sakit akibat kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi saat hubungan kerja meliputi kecelakaan di tempat kerja dan kecelakaan di jalan pada waktu pekerja berangkat ke tempat kerja dan pulang dari tempat kerja. Ruang lingkup kecelakaan kerja meliputi:

1. Pada waktu kerja
 - a. Yang termasuk dalam kecelakaan pada waktu kerja ialah kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju ke tempat kerja atau pulang dari tempat kerja ke rumah melalui jalan yang biasa ditempuh dan wajar.
 - b. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, kewajiban dan tanggung jawab sehari-hari yang diberikan oleh perusahaan di tempat kerja maupun di luar tempat kerja selama waktu kerja.
 - c. Kecelakaan yang terjadi di luar jam kerja tetapi masih dalam waktu kerja seperti jam istirahat sebagaimana diatur dalam undang-undang.
 - d. Kecelakaan yang terjadi dalam tugas di luar kota/negeri, yaitu selama perjalanan dari rumah/tempat kerja menuju ke tempat dan perjalanan pulang kembali sesuai dengan surat tugas yang diberikan dan selama menjalankan tugas/pekerjaan di tempat tujuan. Semua kecelakaan kerja yang terjadi di tempat penugasan/pendidikan merupakan kecelakaan kerja, di luar itu yang termasuk kecelakaan kerja hanya terbatas selama yang bersangkutan berangkat dari tempat penginapan/pemondokan menuju ke tempat kerja sampai pulang kembali, kecuali

dapat dibuktikan bahwa kecelakaan yang terjadi di luar pengertian tersebut ada hubungannya dengan tugas dan tanggung jawab yang bersangkutan.

- e. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan kerja lembur yang harus dibuktikan dengan surat perintah lembur.
 - f. Perkelahian di tempat kerja dapat dianggap kecelakaan kerja.
2. Di luar waktu kerja
 - a. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melaksanakan kegiatan olahraga yang harus dibuktikan dengan surat tugas dari perusahaan.
 - b. Kecelakaan yang terjadi pada waktu mengikuti pendidikan yang merupakan tugas dari perusahaan dan harus dibuktikan dengan surat tugas.
 - c. Kecelakaan yang terjadi di sebuah perkemahan yang berada di lokasi kerja (*base camp*/jurnal di luar jam kerja dan di luar waktu kerja (tidur, istirahat) serta yang bersangkutan bebas dari setiap urusan pekerjaan. Jika kecelakaan terjadi di luar radius HPH/areal/lokasi harus ada surat tugas.

3. Meninggal mendadak

Suatu kasus meninggal mendadak dapat dikategorikan akibat kecelakaan dalam hubungan kerja akibat tenaga kerja karena suatu alasan, baik di lokasi kerja maupun dalam perjalanan ke dan dari lokasi kerja, tanpa sempat mengalami rawat inap atau mengalami rawat inap, tetapi tidak melebihi 24 jam terhitung sejak pada jam ditangani dokter/para medis, langsung meninggal dunia.²

b. Penyakit Akibat Hubungan Kerja

Penyakit yang ditimbulkan karena hubungan kerja dianggap sebagai kecelakaan kerja dan bisa terjadi secara tiba-tiba maupun melalui proses dalam jangka waktu tertentu. Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja merupakan kecelakaan kerja Pasal 1 Keppres Nomor 22 Tahun 1993 menyebutkan:

“Penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja”. Penyakit yang

² Jamsostek, Brosur, 2001. hlm. 12–13.

ditimbulkan akibat kerja yang terjadi pada tenaga menjadi tanggung jawab majikan. Dalam hal ini yang bertanggung jawab adalah majikan dengan membawa pekerjanya ke rumah sakit, dokter memeriksa akan memberikan keterangan tentang keadaan pasien tersebut”.

Pasal 2 Keppres No. 2 Tahun 1993 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja, baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir. Pasal 3 Keppres Nomor 22 Tahun 1993 menyebutkan:

- (1) Hak atas jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja yang hubungan kerjanya telah berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diberikan, apabila menurut hasil diagnosis dokter yang merawat penyakit tersebut diakibatkan oleh pekerjaan selama tenaga kerja yang bersangkutan masih dalam hubungan kerja.
- (2) Hak jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan, apabila penyakit tersebut timbul dalam waktu paling lama 3 (tiga) tahun terhitung sejak hubungan kerja tersebut berakhir.

Untuk mengetahui penyakit yang timbul akibat hubungan kerja diatur dalam Pasal 4 Keppres Nomor 22 Tahun 1993 menyebutkan bahwa penyakit yang timbul karena hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan Presiden ini. Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1993, tentang penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja meliputi:

1. Pneumokoniosis yang disebabkan oleh debu mineral pembentuk jaringan paru (silikosis, antrakosis, asbestosis) dan silikotuberkulosis yang silikosisnya merupakan faktor utama penyebab cacat atau kematian.
2. Penyakit paru dan saluran pernapasan (bronkhopulmoner) yang disebabkan oleh debu logam keras.
3. Penyakit paru dan saluran pernapasan (bronkhopulmoner) yang disebabkan oleh debu kapas atau vlas, henep, dan sisal (bissinosis).
4. Asma akibat kerja yang disebabkan oleh penyakit sensitisasi dan zat perangsang yang dikenal yang berada dalam proses pekerjaan.
5. Alveolitis allergika yang disebabkan oleh faktor dari luar sebagai akibat penghirupan debu organik.
6. Penyakit yang disebabkan oleh berilium atau persenyawaannya yang beracun.

7. Penyakit yang disebabkan oleh kadmimum atau persenyawaannya yang beracun.
8. Penyakit yang disebabkan oleh fosfor atau persenyawaannya yang beracun.
9. Penyakit yang disebabkan oleh krom atau persenyawaannya yang beracun.
10. Penyakit yang disebabkan oleh mangan atau persenyawaannya yang beracun.
11. Penyakit yang disebabkan oleh arsen atau persenyawaannya yang beracun.
12. Penyakit yang disebabkan oleh raksa atau persenyawaannya yang beracun.
13. Penyakit yang disebabkan oleh timbal atau persenyawaannya yang beracun.
14. Penyakit yang disebabkan oleh fluor atau persenyawaannya yang beracun.
15. Penyakit yang disebabkan oleh karbon disulfida.
16. Penyakit yang disebabkan oleh derivat halogen dari persenyawaan hidro karbon alifatik atau aromatik yang beracun.
17. Penyakit yang disebabkan oleh benzena atau homolognya yang beracun.
18. Penyakit yang disebabkan oleh derivat nitro dan amina dari benzena atau homolognya yang beracun.
19. Penyakit yang disebabkan oleh nitrogliserin atau ester asam nitrat lainnya.
20. Penyakit yang disebabkan oleh alkohol, glikol, atau keton.
21. Penyakit yang disebabkan oleh gas atau uap penyebab asfiksia atau keracunan, seperti karbon monoksida, hidrogensianida, hidrogen sulfida atau derivatnya yang beracun, amoniak seng, braso, dan nikel.
22. Penyakit yang disebabkan oleh kebisingan.
23. Penyakit yang disebabkan oleh getaran mekanik (kelainan-kelainan otot, urat, tulang persendian, pembuluh darah tepi, atau saraf tepi).
24. Penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dalam udara yang bertekanan lebih tinggi daripada tekanan udara normal.
25. Penyakit yang disebabkan oleh radiasi elektromagnetik dan radiasi yang mengion.
26. Penyakit kulit (dermatosis) yang disebabkan oleh penyebab fisik, kimiawi, atau biologi.
27. Kanker kulit epiteloma primer yang disebabkan oleh ter, pic, bitumen, minyak mineral, antrasena atau persenyawaan, produk atau residu dari zat tersebut.
28. Kanker paru atau mesotelioma yang disebabkan oleh asbestos.
29. Penyakit infeksi yang disebabkan oleh virus, bakteri atau parasit yang didapat dalam suatu pekerjaan yang memiliki risiko kontaminasi khusus.

30. Penyakit yang disebabkan oleh suhu tinggi atau rendah atau panas radiasi atau kelembapan darah tinggi.
31. Penyakit yang disebabkan oleh bahan kimia lainnya termasuk bahan obat.

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif, sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan pekerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

c. Santunan Jaminan Kecelakaan Kerja

Berdasarkan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi:

- a. Biaya pengangkutan.
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan.
- c. Biaya rehabilitasi.
- d. Santunan berupa uang yang meliputi:
 1. Santunan sementara tidak mampu bekerja.
 2. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya.
 3. Santunan cacat total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental.
 4. Santunan kematian.

Santunan kecelakaan kerja adalah santunan yang diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Santunan berupa uang akan diberikan kepada tenaga kerja atau keluarganya. Pembayaran santunan ini prinsipnya diberikan secara berkala dengan maksud agar tenaga kerja atau keluarganya dapat memenuhi sebagian dari kebutuhan hidupnya secara terus-menerus. Selain itu pembayaran santunan secara berkala dapat juga diberikan secara sekaligus. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong ke arah kegiatan yang bersifat produktif dalam meningkatkan kesejahteraannya.

Berdasarkan lampiran II Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005 tentang Perubahan Keempat atas PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, LN Tahun 2005 No. 147, santunan JKK meliputi:

1. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) 4 bulan pertama 100%

x upah sebulan, 4 bulan kedua 75% x upah sebulan dan bulan seterusnya 50% x upah sebulan.

2. Santunan cacat:
 - a. santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dengan besarnya % sesuai tabel x 70 bulan upah;
 - b. santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:
 - b.1. santunan sekaligus sebesar 70% x 70 bulan upah;
 - b.2. santunan berkala sebesar Rp200.000,- (dua ratus ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan;
 - c. santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dengan besarnya santunan adalah % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 70 bulan upah.
3. Santunan kematian dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:
 - a. santunan sekaligus sebesar 60% x 70 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar santunan kematian;
 - b. santunan berkala sebesar Rp200.000,- (dua ratus ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan;
 - c. biaya pemakaman sebesar Rp1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).

Berdasarkan pada Lampiran II Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005, biaya pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya dikeluarkan, yaitu

1. dokter;
2. obat;
3. operasi;
4. rontgen, laboratorium;
5. perawatan Puskesmas, Rumah Sakit Umum Kelas I;
6. gigi;
7. mata;
8. jasa tabib/sinshe/tradisional yang telah mendapatkan izin resmi dari instansi yang berwenang.

Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk satu peristiwa kecelakaan tersebut pada B1 sampai dengan B8 dibayarkan maksimum Rp8.000.000,- (delapan juta rupiah). Biaya rehabilitasi harga berupa penggantian pembelian alat bantu

(*orthose*) dan/atau alat pengganti (*prothese*) diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Profesor Dokter Suharso Surakarta dan ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Besarnya santunan dan biaya pengobatan/perawatan sama dengan A dan B. Ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan kerja ke rumah sakit diberikan penggantian biaya sebagai berikut.

1. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai maksimum sebesar Rp150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah).
2. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimal sebesar Rp300.000,- (tiga ratus ribu rupiah).
3. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimal sebesar Rp400.000,- (empat ratus ribu rupiah).

Santunan cacat pada tenaga kerja akibat kecelakaan kerja dalam hubungan kerja diberikan sesuai dengan tabel persentase santunan tunjangan cacat, pada santunan cacat meliputi:

Tabel 7.1 Persentase Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian dan Cacat-Cacat Lainnya

Macam Cacat Tetap Sebagian	% x Upah
- Lengan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
- Lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
- Lengan kanan dari atau dari atas siku ke bawah	35
- Lengan kiri dari atau dari atas siku ke bawah	30
- Tangan kanan dari atau dari atas pergelangan ke bawah	32
- Tangan kiri dari atau dari atas pergelangan ke bawah	28
- Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
- Sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
- Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
- Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
- Kedua belah mata	70
- Sebelah mata atau diplopia pada penglihatan dekat	35
- Pendengaran pada kedua belah telinga	40
- Pendengaran pada sebelah telinga	20

Macam Cacat Tetap Sebagian	% x Upah
- Ibu jari tangan kanan	15
- Ibu jari tangan kiri	12
- Telunjuk tangan kanan	9
- Telunjuk tangan kiri	7
- Salah satu jari lain tangan kanan	4
- Salah satu jari lain tangan kiri	3
- Ruas pertama telunjuk kanan	4,5
- Ruas pertama telunjuk kiri	3,5
- Ruas pertama jari lain tangan kanan	2
- Ruas pertama jari lain tangan kiri	1,5
- Salah satu ibu jari kaki	5
- Salah satu jari telunjuk kaki	3
- Salah satu jari kaki lain	2
Cacat-Cacat Lainnya	% x Upah
- Terkelupasnya kulit kepala	10–30
- Impotensi	30
- Kaki memendek sebelah: kurang dari 5 cm	10
5–7,5 cm	20
7,5 cm atau lebih	30
- Penurunan daya dengar kedua belah telinga setiap 10 desibel	6
- Penurunan daya dengar sebelah telinga setiap 10 desibel	3
- Kehilangan daun telinga sebelah	5
- Kehilangan kedua belah daun telinga	10
- Cacat hilangnya cuping hidung	30
- Perforasi sekat rongga hidung	15
- Kehilangan daya penciuman	10

Cacat-Cacat Lainnya	% x Upah
- Hilangnya kemampuan kerja phisik 51%–70%	40
26%–50%	20
10 %–25%	5
- Hilangnya kemampuan kerja mental tetap	70
- Kehilangan sebagian fungsi penglihatan Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10% Apabila efisiensi penglihatan kanan dan kiri berbeda, maka efisiensi penglihatan binokuler dengan rumus kehilangan efisiensi penglihatan: (3 x % ef. peng. terbaik) + % ef. peng. terburuk.	7
- Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10%	7
- Kehilangan penglihatan warna	10
- Setiap kehilangan lapangan pandang 10%	7

1. Cacat sebagian untuk selama-lamanya, “Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dalam hubungan kerja yang mengakibatkan tenaga kerja tersebut mengalami cacat sebagian untuk selama-lamanya. Misalnya sebagian organ tubuhnya putus akibat mesin”.
2. Cacat total selama-lamanya, “Dalam kecelakaan ini tenaga kerja cacat total atau sudah tidak dapat bekerja lagi”.
3. Cacat kekurangan fungsi, “Cacat kekurangan fungsi yang terjadi akibat kecelakaan kerja berhak mendapatkan santunan cacat sesuai dengan tabel persentase santunan tunjangan cacat”.³

2. Jaminan Kematian

Jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang menjadi peserta Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pengusaha wajib menanggung iuran Program Jaminan Kematian sebesar 0,3% dengan jaminan

³ Darwan Prinst, hlm. 155.

kematian yang diberikan adalah Rp7,5 juta terdiri atas Rp6 juta santunan kematian dan Rp1,5 juta uang pemakaman (Berdasarkan ketentuan PP Nomor 64 Tahun 2005) dan santunan berkala.

Jaminan kematian diberikan kepada tenaga kerja yang meninggal dunia. Santunan kematian diberikan langsung kepada keluarga yang ditinggalkan tenaga kerja, Pasal 12 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992:

- (1) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan keluarganya berhak atas jaminan kematian.
- (2) Jaminan kematian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. Biaya pemakaman;
 - b. Santunan berupa uang.

Santunan kematian yang diberikan kepada keluarga yang ditinggalkan akan digunakan untuk keperluan biaya pemakaman dan lain-lain. Keluarga yang dimaksud dalam hal ini adalah istri atau suami, keturunan sedarah dari tenaga kerja menurut garis lurus ke bawah dan ke atas, dihitung sampai derajat kedua, termasuk anak yang disahkan. Apabila keturunan dalam garis lurus ke bawah atau ke atas tidak ada, maka diambil garis ke samping dan mertua. Apabila tenaga kerja tidak mempunyai ahli waris, hak atas jaminan kematian dibayarkan kepada pihak yang mendapatkan surat wasiat dari tenaga kerja bersangkutan atau perusahaan pemakaman.⁴

Jika pekerja yang meninggal adalah magang atau murid, atau mereka yang memborong pekerjaan dan narapidana, bukan karena kecelakaan kerja maka keluarga yang ditinggalkan berhak atas jaminan kematian. Biaya pemakaman seperti diatur dalam Pasal 12 ayat (2) a. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 meliputi:

1. pembelian kain;
2. peti mayat;
3. kain kafan;
4. transportasi, dan lain-lain yang bersangkutan dengan tata cara pemakaman sesuai adat istiadat, agama dan kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta kondisi daerah masing-masing tenaga kerja yang bersangkutan.

4 Darwan Prinst, *op. cit.*, hlm. 159.

Berdasarkan ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, urutan penerimaan yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian sebagai berikut:

1. janda atau duda;
2. anak;
3. orang tua;
4. cucu;
5. saudara kandung;
6. mertua.

Pekerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Berdasarkan ketentuan Pasal 22 PP Nomor 64 Tahun 2005, jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda atau anak, yang meliputi:

- a. santunan kematian diberikan sebesar Rp6.000.000,- (enam juta rupiah);
- b. santunan berkala sebesar Rp200.000,- (dua ratus ribu rupiah) diberikan selama 24 (dua puluh empat) bulan;
- c. biaya pemakaman sebesar Rp1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).

Apabila pekerja yang meninggal dunia disebabkan oleh kecelakaan atau penyakit akibat kerja, tenaga kerja tersebut berhak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian yang diberikan keluarga yang ditinggalkan. Pengusaha/keluarga dari tenaga kerja yang meninggal dunia mengisi dan mengirim form 4 kepada PT. Jamsostek (Persero) disertai bukti-bukti, yakni

1. kartu peserta;
2. surat keterangan kematian dari rumah sakit/kepolisian/kelurahan;
3. identitas ahli waris (fotokopi KTP/SIM dan kartu keluarga).

3. Jaminan Hari Tua

Program Jaminan Sosial adalah program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan

tenaga kerja.

Risiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas pada saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua, dan meninggal dunia. Hal ini mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial ini menggunakan mekanisme Asuransi Sosial.

Jaminan hari tua diberikan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun. Jaminan hari tua dapat diberikan kepada tenaga kerja yang putus hubungan kerja dengan minimal masa kepersertaan 5 (lima) tahun terhitung dari masa pendaftaran. Pasal 14 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu

- (1) Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena:
 - a. Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun.
 - b. Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.
- (2) Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

Usia pensiun, yaitu 55 tahun atau cacat total tetap dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja dan mempengaruhi pekerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerima penghasilan yang dibayar sekaligus atau berkala pada saat pekerja mencapai usia lima 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

Pembayarannya dilakukan sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala pada pekerja, karena telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau cacat total tetap setelah ditetapkan dokter. Dalam hal pekerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda, atau anak yatim piatu. Iuran Program Jaminan Hari Tua ditanggung Perusahaan = 3,7% dan ditanggung Tenaga Kerja = 2 %. Kemanfaatan Jaminan Hari Tua adalah sebesar akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya.

Jaminan Hari Tua akan dikembalikan/dibayarkan sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya, apabila tenaga kerja:

- mencapai umur 55 tahun atau meninggal dunia, atau cacat total tetap;

- mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya 5 tahun dengan masa tunggu 6 bulan;
- pergi ke luar negeri tidak kembali lagi, atau menjadi PNS/ABRI.

Setiap permintaan JHT, tenaga kerja harus mengisi dan menyampaikan formulir 5 Jamsostek kepada kantor Jamsostek setempat dengan melampirkan Kartu peserta Jamsostek (KPJ) asli dan Kartu Identitas diri KTP/SIM (fotokopi). Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang mengalami cacat total dilampiri Surat Keterangan Dokter. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang meninggalkan wilayah Republik Indonesia dilampiri dengan pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia, fotokopi Paspor, dan fotokopi VISA. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum usia 55 tahun dilampiri Surat keterangan kematian dari rumah sakit/kepolisian/kelurahan dan fotokopi kartu keluarga. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang berhenti bekerja dari perusahaan sebelum usia 55 tahun telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun telah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja, dilampiri dengan fotokopi surat keterangan berhenti bekerja dari perusahaan dan surat pernyataan belum bekerja lagi. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang menjadi Pegawai Negeri Sipil/ABRI. Selambat-lambatnya 30 hari setelah pengajuan tersebut PT Jamsostek (persero) melakukan pembayaran JHT.⁵

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja, sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Upaya penyembuhan diperlukan setiap orang, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

Manfaat JPK bagi perusahaan, yakni perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang sehat, dapat konsentrasi dalam bekerja sehingga lebih produktif.

Di samping itu, pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan pekerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif)

⁵ *Ibid.*

penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif). Dengan demikian, diharapkan tercapainya derajat kesehatan pekerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk pekerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya. Jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, sehingga dapat melaksanakan sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang pengembangan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 menyebutkan:

- (1) Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (2) Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi:
 - a. rawat jalan tingkat pertama;
 - b. rawat jalan tingkat lanjutan;
 - c. rawat inap;
 - d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
 - e. penunjang diagnostik;
 - f. pelayanan khusus;
 - g. pertanyaan gawat darurat.

Untuk melaksanakan pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan badan penyelenggara wajib memberikan kepada setiap anggota, yaitu

1. Kartu pemeliharaan kesehatan.
2. Keterangan yang diketahui peserta menangani paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.

Tenaga kerja yang berkeluarga sebagai peserta Jamsostek dalam pemeliharaan kesehatan sebagai pelayanan kesehatan, berdasarkan ketentuan Pasal 38 PP Nomor 83 Tahun 2000.

- (1) Tenaga kerja atau suami atau istri atau anak dapat memiliki pelaksana pelayanan kesehatan yang ditunjukkan oleh Badan penyelenggara.
- (2) Dalam hal tertentu yang ditetapkan oleh menteri, tenaga kerja atau suami atau istri atau anak dapat memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan di luar pelaksana pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (3) Untuk memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tenaga kerja atau suami atau istri atau anak harus menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan.

Pelaksanaan program jaminan pemeliharaan kesehatan tidak lain adalah untuk menjaga kesehatan kerja. “Bahwa terhadap dilaksanakannya aturan-aturan mengenai kesehatan kerja, yang bertanggung jawab adalah majikan”.⁶ Jenis pelayanan kesehatan yang dapat diperoleh melalui program JPK:

1. Pelayanan dari dokter umum dan dokter gigi
Dokter umum dan dokter gigi bisa Anda pilih sendiri sesuai dengan fasilitas yang ditunjuk sebagai dokter keluarga.
2. Obat-obatan dan penunjang diagnostik
Obat-obatan diberikan sesuai kebutuhan medis, dengan standar obat JPK Jamsostek dan penunjang diagnostik sesuai ketentuan.
3. Pelayanan kesejahteraan ibu dan anak
Berupa pelayanan imunisasi dasar (BCG, DPT, Polio), pelayanan KB (IUD, vasektomi, tubektomi, suntik)
4. Pelayanan dokter spesialis
Untuk ke dokter spesialis, Anda harus membawa surat rujukan dari dokter PPK tingkat I yang ditunjuk.
5. Rawat inap
Bila diperlukan rawat inap, JPK menyediakan fasilitas rumah sakit yang telah ditunjuk. Dilayani pada kelas II RS Pemerintah atau kelas III RS Swasta. Rawat Inap diberikan selama 60 hari dalam satu tahun, termasuk 20 hari pelayanan pada ICU/ICCU.
6. Pelayanan persalinan
Berlaku untuk pelayanan persalinan pertama sampai persalinan ketiga saja, bagi tenaga kerja berkeluarga, JPK memberikan bantuan biaya persalinan sebesar maksimum Rp400.000,00 per anak.
7. Pelayanan gawat darurat
Untuk mendapatkan pelayanan ini melalui fasilitas yang ditunjuk JPK Jamsostek langsung, tanpa surat rujukan.

Pelayanan Khusus hanya diberikan kepada Tenaga Kerja dan diperoleh melalui rujukan:

1. Penggantian kacamata
Untuk mendapat penggantian kacamata (kaca dan bingkai) maksimal

6 Iman Soepomo, 1986, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)* Cetakan keenam, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 131.

sebesar Rp150.000,00.

2. Penggantian gigi palsu

Untuk mendapat penggantian gigi palsu (yang bisa dipasang/dilepas) dengan bahan acrylic, maksimum sebesar Rp250.000,00.

3. Penggunaan mata palsu dan alat bantu dengar

Untuk penggunaan mata palsu dan alat bantu dengar, masing-masing memperoleh penggantian maksimum sebesar Rp300.000,00.

Untuk penggunaan alat bantu tangan memperoleh penggantian maksimum sebesar Rp350.000,00 dan penggunaan alat bantu kaki memperoleh penggantian maksimum sebesar Rp500.000,00. Selisih biaya sebagai akibat dari penggunaan hak pelayanan di luar standar JPK Jamsostek, dibayar sendiri oleh peserta.

Iuran JPK dibayar oleh perusahaan dengan perhitungan 3% dari upah tenaga kerja (maks Rp1 juta) untuk tenaga kerja lajang. 6% dari upah tenaga kerja (maks Rp1 juta) untuk tenaga kerja berkeluarga. Penyakit yang tidak ditanggung dalam pelayanan kesehatan JPK Paket Dasar antara lain:

- Penyakit AIDS;
- Penyakit kelamin;
- Penyakit kanker;
- Cuci darah (haemodialisa);
- Akibat alkohol/narkotika;
- Pemeriksaan super spesialisik;
- Kelainan Genetik.⁷

Dalam rangka pemberian pelayanan kesehatan bagi peserta JPK perlu diketahui hak dan kewajiban peserta. Hak-hak peserta meliputi:

- Tenaga kerja beserta keluarga (suami/istri & max 3 anak) berhak mendapatkan pelayanan kesehatan tingkat I s.d. lanjutan serta pelayanan khusus (hanya diberikan kepada Tenaga Kerja).
- Memilih fasilitas kesehatan diutamakan sesuai dengan tempat tinggal (domisili).
- Dalam keadaan emergensi (darurat), peserta dapat langsung meminta pertolongan pada PPK (Pelaksana Pelayanan Kesehatan) yang ditunjuk ataupun tidak.

7 *Ibid.*

Kewajiban-kewajiban peserta meliputi:

- Memiliki KPK (Kartu Pemeliharaan Kesehatan) sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan.
- Apabila KPK belum selesai diterbitkan dapat mempergunakan formulir Daftar Susunan Keluarga (Form 1b warna hijau) sebagai bukti KPK sementara.
- Mengikuti prosedur pelayanan kesehatan yang telah ditetapkan.
- Melaporkan kepada PT Jamsostek (Persero) apabila KPK hilang untuk mendapatkan penggantian kartu yang baru.

Adapun prosedur pelayanan bagi peserta JPK harus memperhatikan alur pelayanan, pelaksana pelayanan dan prosedur pelayanan. Alur pelayanan meliputi:

- pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter umum;
- pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter gigi;
- tindakan medis (pembersihan luka, jahit, odontektomi, alveolektomi);
- pemberian obat-obatan/resep obat sesuai dengan standar obat JPK (Doen, generik);
- pelayanan KB (IUB, kondom, pil, dan suntik);
- pelayanan KIA termasuk pemeriksaan ibu hamil, pemeriksaan bayi, anak balita, dan pemberian imunisasi dasar (BCG, DPT, campak, dan polio);

Pelaksana pelayanan meliputi Puskesmas, klinik, dan dokter swasta yang ditunjuk (dokter keluarga). Prosedur pelayanan:

- Peserta yang datang berobat harus membawa KPK dan mendaftarkan diri dengan memperlihatkan KPK.
- Peserta akan mendapatkan pelayanan dan akan diberikan resep obat yang dapat diambil di ruang obat pada PPK tersebut.
- Atas indikasi medis, peserta dapat dirujuk ke dokter spesialis atau Rumah Sakit yang ditunjuk dengan memakai Surat Rujukan.

Surat Rujukan terdiri atas 4 (empat) rangkap:

Lembar 1: dokter spesialis

Lembar 2: untuk pengambilan obat

Lembar 3: arsip peserta

Lembar 4: arsip PPK pengirim⁸

C. KEBIJAKAN INTERNAL JAMSOSTEK

Seiring dengan semakin meningkatnya pengelolaan PT Jamsostek yang mengalami keuntungan, perlu dipikirkan kebijakan internal PT Jamsostek untuk mengembalikan keuntungan kepada masyarakat. Kebijakan internal Jamsostek meliputi pemberian hasil pengembangan pembayaran JHT, DPKP, PKBL, PUMP dan kontribusi bagi masyarakat.

Keuntungan PT Jamsostek dapat dilihat dalam Tabel 7.2 di bawah ini:

Dari neraca di atas, tampak bahwa untuk kepentingan peserta (yang merupakan pihak yang membayar iuran) kurang mendapat tempat. Sebagian besar keuntungan PT Jamsostek diputar untuk investasi dan bukan untuk kepentingan peserta Jamsostek.

Dari di tabel di atas setelah ditelaah tampaknya kepentingan peserta

Tabel 7.2 Neraca Konsolidasi Per 31 Desember 2005 dan 2004

(Dalam Jutaan Rupiah)

NO.	HARTA	31-12-05 Audited	31-12-04 Audited	NO.	HARTA	31-12-05 Audited	31-12-04 Audited
1.	INVESTASI			5.	KEWAJIBAN KEPADA PESERTA		
	Bank Investasi	2.136	4.500		Hutang Klaim	15.538	14.107
	Deposito Berjangka	17.623.168	14.366.493		Hutang JHT	33.510.682	28.437.556
	Saham, Reksadana & Surat Berharga Lainnya	3.965.904	3.437.043		Cadangan Teknis	3.161.634	2.677.892
	Obligasi & Surat Hutang Lainnya	15.622.029	14.096.026	Jumlah Kewajiban Kpd Peserta	36.687.854	31.129.555	
	Tanah dan Properti	568.687	618.178	6.	HUTANG LANCAR		
	Investasi Lain	8.026	8.026		Hutang Pajak	57.090	170.732
Jumlah Investasi	37.829.950	32.530.266	Beban YMH Dibayar		112.498	83.648	
			Pendapatan Diterima di Muka		6.735	9.954	
2.	HARTA LANCAR			Hutang Lain-lain	54.717	37.266	
	Kas dan Bank	51.717	68.990	Jumlah Hutang Lancar	231.040	301.600	
	Piutang Iuran/Usaha	77.211	65.980	7.	Kewajiban Lainnya	15.149	20.191
	Pendapatan YMH Diterima	466.652	391.349		8.	HAK MINORITAS	4
	Piutang lain-lain	30.575	28.843	9.		MODAL	
Aktiva Lancar Lainnya	12.642	12.080	Modal ditempatkan/Disetor		125.000	125.000	
Jumlah Harta Lancar	636.797	567.242	Cadangan-cadangan		1.125.729	1.405.661	
3.	HARTA TETAP (Netto)	196.387	185.892	Saldo Laba (Rugi)Tahun Berjalan	629.623	421.064	
4.	HARTA LAIN	149.265	119.675	Jumlah Modal	1.880.352	1.951.725	
				JUMLAH KEWAJIBAN DAN MODAL	38.814.399	33.403.075	
	JUMLAH HARTA	38.814.399	33.403.075				

Sumber: www.jamsostek.go.id

Jamsostek kurang diperhatikan. Seharusnya peserta Jamsostek dapat merasa puas dengan pemberian bunga atau pemberian hasil pengembangan pembayaran Jaminan Hari Tua. Dengan demikian melalui Surat Keputusan Direksi PT Jamsostek (Persero) Nomor: KEP/236/092005 memutuskan untuk meningkatkan pemberian hasil pengembangan pembayaran Jaminan Hari Tua

Kontribusi kepada Masyarakat dan Pekerja Jamsostek
Sampai Dengan 31 Desember 2005
(dalam jutaan rupiah)

Tabel 7.3 Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta (DPKP)

No.	Keterangan Jumlah	Unit		Jumlah (Juta Rupiah)
1.	Rumah susun sewa di Batam, Cikarang dan Makasar	909	Kamar	62.303
2.	Pinjaman Uang Muka Perumahan	41.875	Tenaga Kerja	218.090
3.	Pinjaman Koperasi Pekerja	210	Koperasi	27.257
4.	Pinjaman DMTK	149	Kontraktor	4.188
5.	Pinjaman Provider Pelayanan Kesehatan	5	Rumah Sakit	1.039
6.	Pusat Penanggulangan Kecelakaan Kerja (<i>Traumatic Centre</i>)	108	Rumah Sakit	23.565
7.	Bantuan Rumah Sakit Pemerintah	281	Rumah Sakit	26.603
8.	Bantuan BLK	22	Unit	4.880
9.	Bantuan Pelatihan Tenaga Kerja	552	Kegiatan	501
10.	Bantuan Beasiswa	29.291	Tenaga Kerja	23.463
11.	Bantuan PHK	54.214	Tenaga Kerja	11.951
12.	Pelayanan Kesehatan Cuma-Cuma	1.142	Kegiatan	12.876

Sumber: www.jamsostek.go.id

Tabel 7.4 Kemitraan & Bina Lingkungan (PKBL)

No.	Keterangan Jumlah	Unit		Jumlah (Juta Rupiah)
1.	Program Kemitraan			
	– Jumlah Penyaluran	4.984	Mitra Binaan	106.098
	– Provinsi/ Wilayah Binaan	30	Provinsi	-
2.	Program Bina Lingkungan			
	– Jumlah Penyaluran	6.913	Unit/Kegiatan	17.811

Sumber: www.jamsostek.go.id

dari 7% menjadi 8,5% berlaku mulai 01 Oktober 2005.

Selain itu, berdasarkan Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor B.337/DJPPK/IX/05 memberlakukan kembali aturan pengambilan Jaminan Hari Tua sebelum usia 55 tahun, apabila tenaga kerja tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja dan telah mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dan telah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.

Bentuk lain dari kontribusi kepada masyarakat berupa Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta atau lebih dikenal sebagai DPKP merupakan dana yang dihimpun dan digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan peserta program Jamsostek yang diambil dari sebagian dana hasil keuntungan PT Jamsostek (Persero). Pelaksanaan program DPKP ini berlandaskan pada Surat Menteri Keuangan No. S-521/MK.01/2000, tanggal 27 Oktober 2000 tentang Pedoman Umum Dana Peningkatan Kesejahteraan Pekerja (DPKP). Program-program DPKP yang sudah dilaksanakan terdiri atas dua jenis, yaitu sebagai berikut.

1. DPKP Bergulir (Dikembalikan)
 - a. Investasi Jangka Panjang, seperti:
 - Pembangunan Rumah Susun Sewa
 - Pembangunan Fasilitas Pelayanan Kesehatan
 - b. Pinjaman dana mencakup:
 - Pinjaman Uang Muka Perumahan (PUMP)

- Pinjaman Koperasi Karyawan/Pekerja
2. DPKP Tidak Bergulir (Hibah)
 - a. Bidang Kesehatan, antara lain:
 - Bantuan untuk renovasi RS/Poliklinik
 - Bantuan mobil Ambulance kepada RS/Poliklinik
 - Bantuan Peralatan Medis kepada RS/Poliklinik
 - Pelayanan Kesehatan secara cuma-cuma
 - b. Bidang Pendidikan, seperti:
 - Bea Siswa
 - Pelatihan Tenaga Kerja
 - Bantuan untuk Balai Latihan Kerja
 - c. Bantuan Keuangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Program Kemitraan adalah salah satu program dari Program Kemitraan dan Bina Lingkungan yang lebih dikenal sebagai PKBL. Program kemitraan ini merupakan kerja sama antara BUMN dengan usaha kecil yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan usaha kecil agar menjadi tangguh dan mandiri melalui pemanfaatan dana dari bagian laba BUMN, sesuai dengan Keputusan Menteri BUMN No.Kep-236/MBU/2003. Kelompok Usaha Kecil ini dapat berbadan hukum seperti PT, Koperasi, CV, Fa atau tidak berbadan hukum atau Perorangan. Adapun Jenis Program Kemitraan ini antara lain:

1. Pinjaman Biasa, yaitu pinjaman yang diberikan kepada Usaha Kecil atas dasar untuk penambahan modal kerja dan bukan atas dasar pesanan dari Rekanan Usaha Kecil.
2. Pinjaman Khusus, yaitu pinjaman yang diberikan kepada Usaha Kecil atas dasar pesanan dari Rekanan Usaha Kecil.

Persyaratan Usaha Kecil adalah:

1. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp200.000.000,- (dua ratus juta rupiah), tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
2. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp1.000.000.000,- (satu miliar rupiah).
3. Milik Warga Negara Indonesia;
4. Berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Menengah atau Usaha Besar;
5. Berbentuk usaha orang perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hukum, termasuk koperasi;

6. Telah melakukan kegiatan usaha minimal 1 (satu) tahun serta mempunyai potensi dan prospek usaha untuk dikembangkan.

Pinjaman Uang Muka Perumahan (PUMP) adalah salah satu program dari Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta (DPKP) yang memberikan pinjaman sebagian Uang Muka Perumahan kepada tenaga kerja peserta Jamsostek untuk pemenuhan kebutuhan perumahan melalui fasilitas KPR dari perbankan. Tujuan dari PUMP ini adalah untuk membantu Tenaga Kerja peserta program Jamsostek dalam rangka pemilikan rumah melalui KPR perbankan. PUMP ini akan diberikan kepada Tenaga Kerja yang telah memenuhi persyaratan dengan jumlah maksimal, yaitu sebesar Rp7.500.000,-/orang dan sewaktu-waktu dapat ditingkatkan. Tingkat suku bunga yang dikenakan oleh PUMP sangat ringan, yaitu sebesar 3% (tiga persen) pertahun, yang diberlakukan flat. Jangka waktu PUMP maksimal 5 tahun dan tipe rumah yang mendapat dukungan PUMP Jamsostek maksimal sampai dengan rumah sederhana (RS/T36).

Terdapat syarat guna terlaksananya PUMP bagi Perusahaan sebagai penjamin, Tenaga Kerja dan Pengembang. Syarat bagi perusahaan sebagai penjamin adalah sebagai berikut.

- Mempunyai komitmen terhadap kesejahteraan pekerja/karyawannya termasuk dalam rangka pemilikan rumah.
- Telah terdaftar sebagai peserta program Jamsostek.
- Tertib administrasi kepesertaan program Jamsostek.
- Menerima tawaran dari Pengembang/Developer mengenai penjualan rumah melalui KPR-Perbankan (atau mencari sendiri lokasi perumahan dan Pengembang/Developernya).
- Menyeleksi serta merekomendasikan Tenaga Kerja yang mengajukan PUMP ke PT Jamsostek (Persero).
- Menjamin pemotongan secara kolektif angsuran PUMP setiap bulan dengan membuat Surat Pernyataan bermeterai (Formulir PUMK-3).
- Membayar angsuran PUMP sesuai jadwal pembayaran.

Syarat bagi tenaga kerja adalah sebagai berikut.

- Belum memiliki rumah sendiri.
- Telah terdaftar menjadi peserta Jamsostek minimal 1 tahun atau direkomendasikan oleh Manajemen Perusahaan.
- Memiliki Kartu Peserta Jamsostek (KPJ)
- Mendapatkan rekomendasi dari perusahaan untuk pengajuan PUMP.

- Untuk 5 tahun pertama mampu membayar angsuran PUMP dan angsuran KPR (dihitung dari penerimaan gaji bulanan dan pendapatan lainnya).
- Bersedia dipotong gajinya oleh perusahaan untuk pembayaran angsuran PUMP setiap bulan hingga lunas.
- Setuju dan sepakat untuk membeli rumah yang ditawarkan oleh Pengembang, baik lokasi rumah, tipe rumah, harga rumah, besarnya uang muka KPR, jangka waktu, maupun suku bunga KPR-nya.
- Dinyatakan lulus seleksi oleh Bank pemberi KPR dengan bukti diterbitkan: SP3K (Surat Penegasan Persetujuan Penyediaan Kredit) diberlakukan bagi Pengembang anggota APERSI/KOPPERSI atau setelah Akad Kredit diberlakukan bagi Pengembang anggota REI atau Perum Perumnas.

Syarat bagi Pengembang adalah sebagai berikut.

- Terdaftar sebagai anggota REI atau APERSI/KOPPERSI (Koperasi Pengembangan Rumah Sederhana Indonesia) atau Perum PERUMNAS.
- Mendapatkan rekomendasi dari REI atau APERSI/KOPPERSI setempat (kecuali Perum PERUMNAS).
- Telah memiliki lahan siap bangun dan mendapatkan izin prinsip dari Instansi yang berwenang (lahan tidak bermasalah).
- Mendapat dukungan dari Bank Pemberi KPR.
- Melakukan penawaran rumah melalui Perusahaan peserta Jamsostek yang dikoordinasikan dengan kantor cabang PT Jamsostek (Persero) dalam rangka konfirmasi ketertiban administrasi kepesertaannya.

Prosedur Peminjaman Uang Muka Perumahan meliputi dua tahap, yaitu

A. Tahap proses awal

1. Pengembang/Developer menawarkan rumah kepada peserta Jamsostek (sebelumnya dikoordinasikan dengan Kantor Cabang PT Jamsostek setempat) untuk konfirmasi perusahaan-perusahaan mana saja yang layak ditawarkan rumah. Atau Perusahaan/Koperasi Karyawan bersama tenaga kerja mencari sendiri lokasi perumahan dan Pengembang/Developernya.
2. Apabila Perusahaan/Koperasi Karyawan dan tenaga kerja sepakat atas penawaran rumah oleh Pengembang, maka Perusahaan/Koperasi karyawan membuat Surat Permohonan PUMP (untuk memastikan adanya PUMP dari PT JAMSOSTEK) yang dilampiri antara lain:
 - a. Formulir PUMP-1.
 - b. Formulir PUMP-2.

- c. Formulir PUMP-3.
 - d. Formulir PUMP-4.
 - e. Surat Kuasa dari Pimpinan Perusahaan atau yang berwenang kepada Koperasi Karyawan apabila yang mengajukan proposal PUMP dan menandatangani Perjanjian PUMP adalah Koperasi Karyawan (dibuat sendiri oleh Perusahaan) dan disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Khususnya perusahaan asing/PMA.
 - f. Fotokopi KPJ, KTP, Kartu Keluarga.
3. Kantor Cabang PT Jamsostek meneliti persyaratan dan kelengkapan proposal yang diajukan Perusahaan/Koperasi karyawan serta konfirmasi ulang kepada Perusahaan/Koperasi Karyawan atas pengajuan permohonan PUMP.
 4. Apabila permohonan PUMP memenuhi persyaratan maka Kantor Cabang PT Jamsostek wajib membuat Surat Persetujuan Prinsip-Formulir PUMP-5 kepada Perusahaan/Koperasi Pekerja yang intinya agar menyampaikan kopi SP3K atau Bukti Akad Kredit apabila tenaga kerja yang mengajukan PUMP dinyatakan lulus seleksi KPR-Per-Bankan serta meminta kelengkapan data (apabila ada data yang perlu dilengkapi), dan apabila permohonan PUMP dianggap tidak memenuhi persyaratan, maka Kantor Cabang PT Jamsostek membuat surat jawaban penolakan.

B. Tahap Proses Pencairan PUMP

Setelah masing-masing tenaga kerja dinyatakan lulus seleksi KPR-Perbankan, maka Perusahaan/Koperasi Karyawan menyampaikan kopi SP3K atau Bukti Akad Kredit, kepada Kantor Cabang PT Jamsostek. Atas dasar penyampaian kopi SP3K atau Bukti Akad Kredit oleh Perusahaan/Koperasi Karyawan, maka Kantor Cabang PT Jamsostek melaporkan kepada Kantor Wilayah untuk ditetapkan lebih lanjut dengan Surat Penetapan PUMP-Formulir PUMP-6. Kantor Wilayah membuat Surat Penetapan PUMP-Formulir PUMP-6 berikut Lampiran penetapan tenaga kerja yang mendapat PUMP - Formulir 6a untuk dikirim ke Kantor Cabang PT Jamsostek. Atas dasar Surat Penetapan PUMP, maka Kantor Cabang PT Jamsostek membuat dan menandatangani Perjanjian PUMP-Formulir PUMP-7 dengan Perusahaan/Koperasi Karyawan yang dilampiri:

- a. Lampiran I (Nama-nama tenaga kerja penerima PUMP)-Formulir PUMP

- 7a.
- b. Lampiran II (jadwal angsuran) - Formulir PUMP 7b.
- c. Lampiran III (Daftar pemotongan angsuran PUMP)-Formulir PUMP 7c.

Atas dasar Perjanjian PUMP-Formulir PUMP-7 yang ditandatangani Kantor Cabang PT Jamsostek maka Kantor Wilayah melakukan transfer PUMP ke Rekening Pengembang/Developer. Fotokopi bukti transfer pencairan PUMP dikirim ke Kantor Cabang sebagai file bukti pencairan PUMP. Perusahaan/Koperasi Karyawan membayar angsuran PUMP sesuai jadwal angsuran pada Lampiran II Perjanjian PUMP ke Rekening DPKP Kantor Wilayah dan kopian bukti angsuran (bukti transfer) wajib disampaikan ke Kantor Wilayah dan Kantor Cabang PT Jamsostek setempat. Kantor Cabang PT Jamsostek wajib membina dan memonitor kelancaran angsuran PUMP oleh Perusahaan/Koperasi Karyawan dengan meminta kopian bukti transfer setiap bulan sampai lunas (meskipun angsuran ditransfer ke rekening DPKP Kantor Wilayah atau Kantor Pusat). Kantor Wilayah dan Kantor Cabang PT Jamsostek memelihara dan menyimpan dokumen (File) berkas Program PUMP masing-masing debitur.

Pemerintah dalam pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja pada dasarnya adalah suatu program yang diadakan oleh pemerintah dan bertujuan untuk membantu pekerja dan pengusaha. Bagi pekerja, program jaminan sosial tenaga kerja sangat membantu dalam hal memberikan perlindungan dasar bagi pekerja untuk mengatasi risiko-risiko yang timbul di dalam dan karena hubungan kerja. Pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja merupakan hal yang menjadi perlindungan, khususnya bagi kaum pekerja di suatu perusahaan.

Pihak yang berperan sebagai pengawas dalam pelaksanaan jaminan sosial pekerja, yaitu Departemen Tenaga Kerja. Departemen tenaga kerja melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk menjamin terlaksananya peraturan ketenagakerjaan, maka perlu ada suatu sistem pengawasan guna mengawasi pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tugas tersebut adalah menjadi tanggung jawab pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja untuk melaksanakannya.⁹

Untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan perlu diadakan pengawasan. Sampai saat ini pengawasan masih mendasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948, adalah

- (1) Pengawasan perburuhan diadakan guna:
 - a. mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
 - b. mengumpulkan bahan-bahan kekurangan tentang soal-soal hubungan kerja keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
 - c. menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang dan peraturan lainnya.
- (2) Menteri yang disertai urusan perburuhan mengadakan laporan tahunan tentang pekerjaan pengawasan perburuhan.

Pelaksanaan program Jamsostek pada perusahaan ini sangat membantu terutama, yaitu dengan memberikan penyuluhan mengenai program jaminan sosial tenaga kerja yang wajib dilaksanakan bagi perusahaan yang telah memenuhi persyaratan, yakni sudah mempunyai tenaga kerja berjumlah lebih dari 10 orang atau juga telah mengeluarkan uang untuk menggaji pekerjaannya minimal Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap bulannya. Jumlah ini perlu mendapat perhatian agar segera direvisi.

Untuk menjamin terlaksananya peraturan ketenagakerjaan tentang jaminan sosial tenaga kerja, perlu adanya suatu sistem pengawasan pelaksanaan undang-undang jaminan sosial tenaga kerja. Pengawasan tersebut dilakukan oleh menteri tenaga kerja atau pegawai Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk olehnya.

Dalam hal ini yang berwenang melakukan penyidikan adalah pegawai Departemen Tenaga Kerja dan polisi Negara Republik Indonesia. Pegawai tenaga kerja, berhak menyelidiki perusahaan yang tidak melaksanakan program jaminan sosial tenaga kerja atau melaksanakan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan bantuan polisi negara. Apabila terbukti perusahaan yang tidak menjalankan peraturan tentang perburuhan, sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka perusahaan tersebut dapat dikenakan sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Berdasarkan ketentuan Pasal 29 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu

- (1) Barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1); Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3); Pasal 8 ayat (1),

9 *Ibid.*, hlm. 143.

ayat (3), ayat (4), dan ayat (5), Pasal 19 ayat (2); Pasal 22 ayat (1); dan Pasal 26, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

- (2) Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagai dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kali atau lebih, setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan hukuman tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan.
- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

Sanksi yang diberikan kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran atau tidak menjalankan Undang-Undang Perburuhan tersebut dilakukan secara tegas oleh Departemen Tenaga Kerja. Dengan adanya sanksi yang tegas tersebut perusahaan akan melaksanakan kegiatan usahanya dan mempekerjakan pekerjanya sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga produktivitas pekerja lebih baik.

Pihak PT Jamsostek dalam melaksanakan fungsi penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja sebatas pada sosialisasi kepada pengusaha dan pekerja tidak melakukan pengawasan. Apabila ada pelanggaran, PT Jamsostek akan melapor kepada penyidik dan Departemen Tenaga Kerja sebagai pengawas. Permasalahan yang dihadapi saat ini berkaitan dengan penyelenggaraan Jamsostek adalah adanya pro dan kontra tentang monopoli penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja yang berdasarkan ketentuan PP No. 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jamsostek kepada Persero PT Asuransi Sosial Tenaga Kerja. Tepatkah hal itu?

Apabila didasarkan pada ketentuan Pasal 33 UUD 1945, apakah penyelenggaraan Jamsostek bagi buruh swasta sudah tepat dikategorikan sebagai salah satu cabang produksi yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara, sehingga penyelenggaraannya harus dilakukan oleh badan usaha milik negara (BUMN)? Tidak dapatkah penyelenggaraannya dilakukan oleh swasta supaya tercipta persaingan yang sehat yang fair bagi kalangan pengusaha asuransi?

Adanya monopoli oleh negara melalui Persero PT Astek akan berakibat besar dan macam jaminan yang diberikan bagi buruh cenderung statis serta kurang adanya peningkatan. Berbeda apabila penyelenggaraannya diserahkan kepada majikan untuk mengadakan pemilihan diikutkan kepada pihak asuransi, yang mana pengelolaan dana jaminan sosial senantiasa mengacu pada ketentuan yang berlaku, yakni PP No. 22 Tahun 2004 dengan pilihan portofolio investasi

yang selain didasarkan pada prinsip likuiditas dan rendah risiko berdasarkan prinsip keamanan dan optimalisasi hasil. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 7.5 berikut.

Apabila kita telaah lebih lanjut. Kekayaan Persero PT Jamsostek 100% berasal dari iuran pekerja untuk penyelenggaraan Jamsostek (dalam bentuk pengalihan risiko majikan kepada PT Jamsostek).

Pada tahun 2004 disahkan PP No. 22 Tahun 2004 tentang Pengelolaan dan Investasi Dana Program Jamsostek. Dalam peraturan itu kekayaan PT Jamsostek dapat diinvestasikan dan tidak diinvestasikan. Yang diinvestasikan dapat dalam

Tabel 7.5 Pengelolaan Jamsostek

Instrumen yang Diperbolehkan	Batasan Setiap Instrumen *) Pihak *)	Batasan Setiap
Deposito	100%	Maksimal 20% per Bank Umum
Surat Utang Negara	100%	-
Surat Utang Korporasi	50%	Maksimal 5% per penerbit
Saham	50%	Maksimal 5% per emiten
Penyertaan Langsung	5%	Maksimal 1% per pihak
Properti	10%	-
Reksadana	50%	Maksimal 5% per penerbit
Repo	10%	Maksimal 2% per <i>counterpart</i>
Instrumen yang dilarang: Derivatives, investasi di luar negeri, komoditi, instrumen perdagangan berjangka, perusahaan milik Direksi, Komisaris & Pemegang Saham		

Sumber: www.jamsostek.go.id

bentuk:

- a. deposito berjangka atau sertifikat deposito pada Bank, termasuk deposit *on call* dan deposito yang berjangka waktu kurang dari atau sama dengan 1 (satu) bulan;
- b. saham yang tercatat di bursa efek;
- c. surat utang, yang diperdagangkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang pasar modal, dengan peringkat paling rendah atau yang setara pada saat penempatan;

- d. unit pernyataan reksadana;
- e. *Repurchase Agreement* yang selanjutnya disebut REPO, dengan jenis jaminan terbatas pada:
 - 1. surat utang yang diterbitkan oleh Pemerintah atau Bank Indonesia;
 - 2. obligasi koperasi dengan peringkat paling rendah atau yang setara, pada saat pembelian;
 - 3. saham yang termasuk dalam kelompok LQ 45;
 - 4. unit penyertaan reksadana;
- f. penyertaan langsung;
- g. tanah, bangunan, atau tanah dengan bangunan.

Adapun jenis kekayaan bukan investasi terdiri atas kas dan bank, piutang iuran, piutang investasi, dan piutang hasil investasi. Adalah tidak adil apabila tidak dipikirkan pengembalian keuntungan atas pengelolaan yang telah dilakukan oleh Pesero PT Astek kepada peserta Jamsostek, yaitu buruh. Selama ini pemberian santunan atau jaminan sudah baku, yaitu didasarkan pada PP No. 64 Tahun 2005 saja. Bagaimana seandainya tindakan pengelolaan itu membawa akibat kerugian atau terjadi pengalihan kekayaan yang melanggar hukum atau merugikan kepentingan peserta Jamsostek?¹⁰

KESIMPULAN

Pelaksanaan pengelolaan jaminan sosial bagi pekerja yang dimonopoli oleh satu badan hukum milik negara adalah bertentangan dengan semangat antimonopoli yang telah ada sejak tahun 1999. Monopoli pengelolaan Jamsostek oleh negara sangat perlu untuk direformasi.

Iuran Jamsostek seratus persen berasal dari pekerja. Sudah seharusnya keuntungan prioritas utama harus untuk kesejahteraan pekerja. Sayangnya masih jauh dari kenyataan. Pengelolaan kekayaan PT Jamsostek sangat memungkinkan untuk disalahgunakan oleh pihak tertentu.

Untuk itulah pasca reformasi ini, sangat dibutuhkan suatu keberanian untuk merombak keberadaan monopoli pengelolaan Jamsostek oleh PT Jamsostek.

10 Asri Wijayanti, *Reformasi Hukum Ekonomi dalam Penyelenggaraan Jamsostek bagi Pekerja*, Yustitia, Vol 1, April 2007, hlm. 8.

LATIHAN

Carilah artikel di internet mengenai pengelolaan dana jamsostek oleh PT Jamsostek, selanjutnya diskusikanlah apakah pengelolaan itu sudah mencerminkan keadilan.



BAB 8

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

A. PENGERTIAN PHK DAN CARA TERJADINYA PHK

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

1. Pengertian PHK

Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PHK berarti suatu keadaan di mana si buruh berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu

- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib

dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya:

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna).
- c. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.¹

Oleh karena itu, para pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut harus mengimbangi jalinan atau hubungan kerja dengan kerja nyata yang baik, penuh kedisiplinan, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan bagi kepentingan pekerja itu sendiri. Segala hal yang kurang wajar di dalam perusahaan tersebut akan diselesaikannya dengan musyawarah dan mufakat seperti perselisihan yang terjadi dalam suatu keluarga besar.

Dengan demikian perusahaan tidak akan terganggu usaha produksinya karena kedua belah pihak saling memperhatikan, saling menghargai, dan saling berkegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar kedua belah pihak dapat mewujudkan keberhasilan perusahaan perlu adanya kendali, dan kendali itu berwujud ketentuan hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku. Tanpa adanya kendali, manusia sering terdorong oleh nafsu-nafsu yang menjadikannya berada di luar batas kesadaran, akan melakukan saling peras-memeras (*exploitation des l'homme par l'home*) atau yang kuat akan memakan yang lemah (*homo homini lupus*).²

1 Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1998, hlm. 129.

2 Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *op. cit.*, hlm. 137.

3 G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan, Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico,

Jadi, baik pemberi pekerja maupun yang diberi pekerjaan harus terkendali atau harus menundukkan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan masing-masing sesuai dengan tugas dan wewenangnya, hingga keserasian dan keselarasan akan selalu terwujud.³

PHK pada dasarnya harus ada izin, kecuali dalam hal tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu

- a. pekerja dalam masa percobaan, bila disyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja mencapai usia pensiun;
- d. pekerja meninggal dunia.

Batasan pemberian izin PHK digantungkan pada alasannya, yaitu izin tidak dapat diberikan atau karena alasan yang dilarang. Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, apabila

- a. pekerja berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu 12 bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara;
- c. pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agama;
- d. pekerja menikah;
- e. pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
- f. pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja atau PKB;
- g. pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB;

Bandung, 1983, hlm. 13.

4 *Ibid.*, hlm. 29.

- h. pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya dapat dipastikan.

2. Cara Terjadinya PHK

Pada dasarnya cara terjadinya PHK ada 4 macam yaitu PHK demi hukum, PHK oleh buruh, PHK oleh majikan dan PHK atas dasar putusan pengadilan.

a. PHK Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. 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 dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1603 e *Burgerlijk Wetboek*, pengertian waktu tertentu yang menentukan berakhirnya suatu hubungan kerja ditetapkan dalam perjanjian, atau ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan serta kebiasaan.

b. PHK oleh Buruh

PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari

pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.

Selain itu, berdasarkan ketentuan Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut.

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

c. PHK oleh Majikan

PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.

Pengusaha tidak perlu melakukan PHK karena sesuai dengan Pasal 154 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, yaitu penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis

atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;

- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja yang tidak layak, antara lain

- a. jika antara lain tidak menyebutkan alasannya; atau
- b. jika alasannya PHK itu dicari-cari (*pratekst*) atau alasannya palsu;
- c. jika akibat pemberhentian itu bagi pekerja/buruh adalah lebih berat daripada keuntungan pemberhentian itu bagi majikan; atau
- d. jika buruh diperhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan *ranglijs* (*seniority rules*), dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.⁴

Sanksi atau hukuman bagi pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan, yaitu

- a. Pemutusan tersebut adalah batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukan semula.
- b. Pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut. Dalam hal ini pekerja berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi.⁵

Majikan yang mengalami kerugian berdasarkan ketentuan Pasal 163–Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dapat mem-PHK buruhnya apabila:

1. PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai dengan bukti keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 tahun terakhir, atau keadaan memaksa (*force majeure*);
2. PHK massal karena perusahaan tutup karena alasan perusahaan melakukan efisiensi;
3. PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja

5 G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuahan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafindo, Jakarta, 1992, hlm. 287.

6 A. Ridwan Halim dan Ny. Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuahan Aktual*, Pradnya Paramita,

- tidak bersedia melakukan hubungan kerja;
4. PHK karena perubahan status atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apa pun.

Sesungguhnya pihak pengusaha enggan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, karena pekerja yang telah ada dapat dikatakan sebagai pekerja yang telah mempunyai pengalaman dalam pelaksanaan kerja di perusahaannya, walaupun baru satu atau dua bulan, pembinaan terhadap mereka tinggal sekadar untuk lebih memantapkan produktivitas kerjanya. Memberhentikan pekerja/buruh yang telah bekerja beberapa bulan di perusahaannya hanya dilakukan karena keterpaksaan, maksudnya buruh yang bersangkutan walaupun telah sering dinasihati, diberi peringatan, tetap tidak mau mengubah sikap dan perilakunya yang kurang baik, sehingga selalu membuat kesal pengusaha dan merugikan perusahaan. Hanya dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena keterpaksaan ini, pengusaha yang baik akan tetap memperhatikan ketentuan perundang-undangan atau hukum yang berlaku.

Adapun alasan-alasan yang dapat membenarkan suatu pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha atas diri pekerja, yaitu

1. Alasan Ekonomis
 - a. Menurutny hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh beberapa faktor misalnya:
 - 1) merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan;
 - 2) menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan;
 - 3) menurunnya persediaan bahan dasar;
 - 4) tidak lakunya hasil produksi yang lebih dahulu dilemparkan ke pasaran dan sebagainya, yang semua ini secara langsung maupun tidak langsung mengakibatkan kerugian.
 - b. Merosotnya penghasilan perusahaan, yang secara langsung mengakibatkan kerugian pula.
 - c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut membayar upah atau gaji atau imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
 - d. Dilaksanakan rasionalisasi atau penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan

bersangkutan.⁶

2. Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, misalnya:
 - a. karena keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja;
 - b. karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya;
 - c. karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan pekerjaan selama ini ada. Adapun perusahaan atau majikan yang secara langsung mempekerjakan para karyawan selama ini hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan yang lain yang menjadi penyelenggara atau pengada lapangan pekerjaan tersebut;
 - d. karena meninggalnya majikan dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.⁷

Selanjutnya PHK oleh majikan dapat terjadi karena adanya kesalahan dari buruh. Kesalahan buruh ada dua macam, yaitu kesalahan ringan dan kesalahan berat. Kesalahan ringan tidak diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenaker No. Kep- 150/Men/2000, tetapi diatur dalam Pasal 18 ayat (1) Permenaker No. Per-4 /Men/1986, yaitu

- a. Setelah tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk menaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja, KKB atau peraturan perusahaan;
- b. Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian, sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya;
- c. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada;
- d. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja.

Selanjutnya majikan dapat mem-PHK buruhnya apabila buruh melakukan kesalahan berat. Hal ini diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No.

Jakarta, 1987, hlm. 15.

7 Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *op. cit.*, hlm. 23.

8 <http://www.hukumonline.com/detail.asp?id=16995&cl=Berita>, "Sulitnya Membuktikan PHK Akibat Aktivitas di Serikat Pekerja".

13 Tahun 2003, yaitu

- a. penipuan, pencurian, dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha, atau
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan, sehingga merugikan perusahaan atau kepentingan negara, atau
- c. mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan di tempat kerja dan di tempat-tempat yang ditetapkan perusahaan, atau
- d. melakukan perbuatan asusila, atau melakukan perjudian di tempat kerja, atau
- e. menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja di lingkungan kerja, atau
- f. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan, atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan, atau
- h. dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan, atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja, atau
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara, atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Kesalahan berat itu berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (2) harus didukung dengan bukti:

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Ketentuan Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menimbulkan celah hukum yang dapat disalahgunakan oleh pengusaha. Tiga

bukti yang menjadi syarat adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja bersifat alternatif bukan kumulatif. Kata “atau” yang terdapat dalam Pasal 158 ayat (2) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 seharusnya diganti dengan kata “dan”. Ditinjau dari *legal concept* arti “dan” jauh berbeda akibat hukumnya dengan arti dari “atau”. Pengusaha yang tidak senang dengan pekerja karena alasan yang tidak dapat dibenarkan, (alasan pribadi misalnya pengusaha ditolak cintanya oleh pekerja) maka pengusaha dapat dengan mudah mengatur strategi untuk menutupi kecurangannya hanya dengan menggunakan bukti yang tersebut dalam Pasal 158 ayat (2) huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 saja.

d. PHK karena Putusan Pengadilan

Cara terjadinya PHK yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Cara yang keempat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses peradilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan.

Pada umumnya ada empat macam cara terjadinya PHK, yaitu PHK demi hukum, PHK yang datangnya dari pihak buruh, PHK yang datangnya dari pihak majikan, dan PHK karena putusan pengadilan. Sebenarnya cara terjadinya PHK cukup ada tiga macam, dengan mengabaikan PHK akibat putusan pengadilan, karena PHK sebagai akibat putusan pengadilan munculnya sebagai akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan mengenai perselisihan hubungan industrial. Bentuknya dapat melalui gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri apabila diduga ada perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu pihak atau dapat melalui Pengadilan Hubungan industrial.

B. PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DI-PHK

Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk di-PHK. Yang perlu mendapat perhatian adalah adanya ketentuan apabila pekerja tertangkap tangan melakukan kesalahan besar dapat di-PHK tanpa izin. Hal ini adalah bertentangan dengan hak asasi manusia, khususnya asas praduga tak bersalah. Seseorang dikatakan telah terbukti melakukan perbuatan pidana apabila secara tegas telah diputuskan oleh hakim. Apabila pekerja yang terdapat tertangkap tangan melakukan kesalahan besar

itu hanya merupakan hasil rekayasa pengusaha, apa boleh buat akan berakibat pekerja justru tidak mendapatkan perlindungan hukum dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Adanya kebenaran alasan PHK untuk menjaga kemurnian alasan penjatuhan PHK dari rekayasa majikan. Mengingat kebenaran alasan sangat berpengaruh terhadap hak yang nantinya dapat diterima oleh buruh pasca izin PHK turun.

Keberanian alasan yang berasal dari cara terjadinya PHK yang datangnya dari buruh dapat digolongkan menjadi dua, yaitu karena alasan buruh mengundurkan diri atau karena adanya alasan mendesak yang mengakibatkan buruh tidak dapat melanjutkan hubungan kerjanya. Alasan mengundurkan diri dari buruh harus benar karena jangan sampai terdapat kebohongan di dalam alasan tersebut. Pengunduran diri itu harus benar-benar murni atas inisiatif buruh sendiri tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Pihak lain di sini dapat dari majikan atau dari pihak ketiga.

Dalam praktik alasan mengundurkan diri banyak dipakai oleh personalia atau HRD suatu perusahaan tentang keluarnya seorang buruh dari hubungan kerja. Meskipun sebenarnya pengunduran diri itu hanya rekayasa majikan supaya hak yang diperoleh buruh lebih kecil daripada yang seharusnya. Kenyataan dalam praktiknya sebenarnya PHK tersebut atas inisiatif majikan, tetapi direkayasa menjadi PHK karena pengunduran diri buruh.

Alasan mengundurkan diri dari pihak buruh secara sukarela harus benar-benar ditelusuri kebenarannya. Hal ini untuk melindungi buruh dari tindakan sewenang-wenang dari majikan. Adanya alasan mendesak dari buruh untuk mohon di-PHK juga untuk melindungi buruh. Buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk diberikan kepada majikan dalam bentuk melakukan pekerjaan, tenaga itulah satu-satunya harapannya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mendapat upah. Apabila terdapat buruh yang tiba-tiba mengajukan adanya alasan mendesak untuk dilakukan PHK dapat diartikan keadaan diri buruh sudah dalam tahap membahayakan jiwanya, hal ini perlu untuk dilindungi.

Keberanian alasan yang berasal dari majikan dapat dikategorikan dalam dua hal, yaitu adanya penutupan perusahaan atau adanya kesalahan buruh. Selain itu, kebenaran alasan dapat juga ditelusuri dalam hal yang berhubungan dengan aktivitas pekerja di Serikat Pekerja/Buruh. Dalam kasus perselisihan yang terjadi antara *Kompas* dengan Bambang (wartawannya).

Tidak mudah membuktikan apakah PHK atau mutasi disebabkan oleh aktivitas buruh di Serikat Pekerja. Apakah ada kaitan aktivitas di Serikat Pekerja dengan terjadinya PHK. Untuk membuktikannya, dapat dipakai saksi, surat (kalau ada), atau bisa juga dipakai rentetan peristiwa, hubungan sebab akibat. Dalam jawabannya, Bambang menolak keras dalil *Kompas* yang menyatakan mutasi dirinya tidak berhubungan dengan aktivitasnya sebagai Pengurus Perkumpulan Karyawan Kompas (PKK). Di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Bambang juga mengajukan gugatan *union busting*, atau pemberangusan serikat pekerja.⁸

Kasus itu bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 huruf a Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, yaitu siapa pun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi.

Di lain pihak, penutupan perusahaan karena adanya kerugian yang diderita oleh majikan terus-menerus harus dibuktikan kebenarannya. Jangan sampai itu hanya kebohongan atau kelicikan majikan untuk membuka usaha baru setelah usaha yang lamanya dinyatakan pailit dan semua buruhnya telah di-PHK. Adanya bukti kerugian harus melalui proses audit dari akuntan publik paling sedikit selama dua tahun terakhir berturut-turut.

Perkembangan selanjutnya penutupan usaha ini diperluas meliputi pula penutupan usaha karena adanya *force majeure* (misalnya tempat usaha terkena bencana alam yang tidak memungkinkan untuk dilanjutkan hubungan kerja). Selain itu, ada perluasan pengertian kerugian dengan adanya efisiensi, sehingga akan ada pengurangan buruh yang di-PHK atau adanya perubahan status atau perubahan kepemilikan atau adanya perubahan lokasi tempat kerja. Apabila terjadi hal ini, pihak majikan harus bersikap terbuka dengan memberikan informasi yang benar, supaya tidak terjadi perbuatan yang mengarah kepada pengrusakan dari pihak buruh.

PHK massal berdasarkan surat edaran dari Menaker No. SE-907/MEN/

PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan PHK Massal, disebutkan bahwa apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
2. mengurangi shift;
3. membatasi/menghapuskan kerja lembur, mengurangi jam kerja;
4. mengurangi hari kerja;
5. meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
6. tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
7. memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Ketentuan di atas merupakan pengulangan dari Surat Menaker No. 295/M/IV/1985 tanggal 10 April 1989 tentang Penanganan Penyelesaian Masalah PHK Pasal 1 angka 2 disebutkan ada empat tahap yang dapat dilakukan untuk menangani PHK massal, yaitu

Tahap I: Penyelamatan melalui peningkatan usaha, efisiensi, dan penghematan-penghematan antara lain dengan:

- a. mengurangi shift;
- b. membatasi/menghapus kerja lembur;
- c. mengurangi jam kerja;
- d. meningkatkan usaha dengan peningkatan efisiensi dan penghematan;
- e. meliburkan karyawan secara bergilir/merumahkan karyawan untuk sementara waktu.

Tahap II Persiapan PHK

- a. mengajukan izin prinsip PHK disertai hasil audit keuangan dari akuntan publik ke Menaker melalui suatu organisasi;
- b. ada izin prinsip, selanjutnya dilakukan pengunduran diri secara sukarela dengan penawaran kompensasi yang menarik.

Tahap III: Proses PHK

Dilaksanakan upaya penyelesaian secara Bipartid, Tripartid, P4D, P4P atau ke Menaker.

Tahap IV: Penyaluran dan Penampungan

Pendaftaran kepada bursa kesempatan kerja dan diusahakan kesempatan kerja baru/dipersiapkan keterampilannya melalui latihan kerja sebelum mencari lapangan kerja baru.

Secara yuridis, kedudukan Surat Menaker No. 295/ M/IV/1985 tanggal 10 April 1989 tentang Penanganan Penyelesaian Masalah PHK adalah lebih tinggi daripada Surat edaran dari Menaker No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan PHK Massal. Surat Menaker mempunyai kekuatan hukum keluar, artinya dapat diterapkan ke umum karena yang mengeluarkan adalah pejabat yang berwenang dan dalam bentuk yang benar. Adapun surat edaran hanya bersifat imbauan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat keluar. Jadi, dengan adanya surat edaran dari Menaker No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan PHK Massal tidak dapat diartikan bahwa Surat Menaker No. 295/M/IV/1985 tanggal 10 April 1989 tentang Penanganan Penyelesaian Masalah PHK telah tidak berlaku.

Kebenaran alasan yang berasal dari majikan dengan dasar adanya kesalahan buruh harus benar-benar ditelusuri, termasuk dalam kategori kesalahan ringan atau kesalahan besar. Dalam praktik apabila buruh melakukan kesalahan ringan misalnya tidak cakap melakukan pekerjaan maka pihak majikan meredaksionalkan alasan tersebut menjadi buruh telah melakukan suatu kecerobohan, sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian.

Hal inilah yang mengakibatkan banyak terjadi PHK atas dasar adanya kesalahan berat. Penggolongan suatu kesalahan buruh dalam ringan atau berat sangat berdampak pada perolehan hak pasca PHK, oleh karena itu harus jelas dan dapat diterima kedua pihak akan adanya kebenaran sehingga tidak merugikan buruh. Kebenaran status buruh. Status buruh yang dimaksud meliputi adanya kepastian mengenai tanggal mulai masuk kerja, komponen upah terakhir, dan kedudukan atau jabatan buruh di dalam perusahaan. Hal ini berpengaruh terhadap hak buruh dalam mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta ganti kerugian dalam pengobatan dan perumahan.

Kebenaran status buruh/pekerja pada kedudukannya dalam hubungan kerja, perlu dicermati. Akhir-akhir ini di masyarakat berkembang hubungan kerja hanya didasarkan pada kontrak kerja yang tidak sah. Kontrak kerja yang disebut perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai

dalam waktu tertentu, yaitu

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

Apabila status pekerja dalam hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sah maka akibat hukumnya pekerja itu harus dianggap sebagai pekerja tetap.

Di lain pihak, mengenai komponen upah, berdasarkan Surat Edaran Menaker No. SE-07/Men/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Upah, upah dibagi dalam dua kelompok, yaitu upah dan pendapatan nonupah. Komponen upah meliputi upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Adapun komponen pendapatan nonupah terdiri atas komponen fasilitas, bonus, dan Tunjangan Hari Raya (THR). Yang dimaksud dengan fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan karena hal-hal yang bersifat khusus/peningkatan kesejahteraan pekerja. Adapun bonus adalah hasil keuntungan perusahaan/adanya hasil karena melebihi target produksi atau adanya peningkatan produktivitas.

C. HAK-HAK BURUH YANG DI-PHK

Dari aturan-aturan hukum di atas, menimbulkan adanya hak-hak buruh yang berkaitan dengan PHK. Hak-hak buruh itu meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah.

Hak buruh itu timbul dari keterkaitan antara status buruh, upah buruh dan alasan PHK yang berbentuk:

1. Apakah buruh berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti rugi perumahan dan pengobatan?
2. Apabila berhak, berapakah besarnya.

Berkaitan dengan hal di atas, besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari satu tahun, 1 bulan upah;
- b. masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- c. masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
- d. masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
- e. masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
- f. masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
- g. masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
- h. masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
- i. masa kerja 8 tahun lebih, 9 bulan upah.

Besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditetapkan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
- b. masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
- c. masa kerja 9 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
- d. masa kerja 12 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
- e. masa kerja 15 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
- f. masa kerja 18 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
- g. masa kerja 21 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- h. masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, ganti kerugian meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau pkb. (catatan dari penulis: misalnya uang pisah bagi pekerja yang di- PHK karena melakukan kesalahan besar).

Dari ketentuan di atas dapat diketahui bahwa hak-hak pekerja apabila dikaitkan dengan alasan PHK berdasarkan Undang-Undang No. 13 Th. 2003 adalah sebagai berikut.

D. UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA YANG DI-PHK

Apabila ternyata pekerja tidak mendapatkan haknya sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, berdasarkan ketentuan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata.

Tabel 8.1 Hak-hak pekerja yang di PHK dikaitkan dengan alasan PHK

ALASAN	PESANGON	PENGHARGAAN MASA KERJA	GANTI RUGI PERUMAHAN, PERAWATAN DAN PENGOBATAN	KETERANGAN
PHK DEMI HUKUM				
Masa kontrak kerja habis				
Tidak lulus masa percobaan				
Meninggal dunia	2x	1x	1x	Ps. 166
PHK OLEH BURUH				
Mengundurkan diri (2) pisah)		1x		Ps. 162 ayat (1) dan (ditambah uang
Alasan mendesak pekerdinyatalembaga PPHI maka tidak berhak dan UPMK)	1x	1x	1x	Ps. 169 ayat (2) (apabila tuduhan ja tidak terbukti takan oleh uang pesangon
Pensiun progmenpesangon, tetapi jumlahnya lebih kecil dibayarkan pengusaha, Ps. 167 ayat (1)	2x	1x	1x	Rupa (pekerja diikutkan ram pensiun tidak dapat uang jika diikutkan selisih
PHK OLEH MAJIKAN				
Kesalahan buruh ringan	1x	1x	1x	Ps.161/3
Kesalahan buruh berat		1x	1x	Ps. 160/7
Perusahaan tutup pailit	1x	1x	1x	Ps. 165
<i>Force majeure</i>	1x	1x	1x	Ps. 164/1
Ada efisiensi	2x	1x	1x	Ps. 164/3
Perubahan status, milik, lokasi, buruh menolak	1x	1x	1x	Ps. 163/1

Upaya hukum melalui upaya administratif, penyelesaiannya dapat melalui: upaya Bipartid yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum. Akan tetapi, apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka dapat minta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja setempat.

Apabila anjuran dari Dinas Tenaga Kerja tidak diterima oleh salah satu atau kedua belah pihak maka dapat diajukan ke P4D atau ke P4P. Hal ini dapat diteruskan ke Menteri Tenaga Kerja guna memohon veto. Veto Menaker didasarkan pada pertimbangan keamanan dan stabilitas nasional. Apabila di antara putusan P4D atau P4P sudah dapat diterima oleh kedua belah pihak dan mempunyai kekuatan hukum yang tetap maka dapat dimintakan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri, supaya putusan itu dapat dijalankan.

Di samping itu, upaya hukum secara perdata, dapat dilakukan oleh pekerja, apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK karena efisiensi tidak dapat dibenarkan. Dalam arti belum dilakukan langkah awal untuk menghindari efisiensi jumlah tenaga kerja. Secara perdata, pekerja dapat mengajukan gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 1365 BW, yaitu “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”.

Sejak adanya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang disahkan pada tanggal 4 Januari 2003 (LN. Tahun 2004, No. 6, TLN. No. 4356), upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akan dilakukan secara bipartid, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau ke pengadilan hubungan industrial.

Bipartid, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Apabila tidak tercapai kesepakatan dengan cara bipartid maka pihak-pihak dapat memilih penyelesaian secara mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Apabila pihak-pihak memilih mediasi atau konsiliasi dan tidak tercapai kesepakatan, dapat membawa perkaranya ke pengadilan hubungan industrial. Apabila pihak-pihak memilih arbitrase maka kesepakatan dituangkan dalam akta perdamaian yang merupakan keputusan arbitrase dan harus didaftarkan ke Pengadilan Negeri.

Apabila isi keputusan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka dapat dimohonkan pembatalannya kepada Mahkamah Agung selambat-lambatnya

30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter. Permohonan pembatalan dilakukan apabila mengandung unsur-unsur berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, yaitu

- a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 126 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, masa berlakunya adalah satu tahun sejak diundangkan. Ketentuan ini diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004. Jadi, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini akan menggantikan kedudukan P4D atau P4P sejak tanggal 14 Januari 2005.

KESIMPULAN

Regulasi mengenai pemutusan hubungan kerja di masa pasca reformasi sudah baik. Sayangnya masih terdapat dengan pengaturan tentang kontrak kerja, *outsourcing* dengan pekerja tetap.

Kenyataan di masyarakat, terjadi suatu keadaan pengusaha lebih suka menerapkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu melalui mekanisme kontrak kerja atau *outsourcing*. Pengawasan pemerintah terhadap kenyataan ini hampir tidak dilaksanakan. Secara bertahap terjadi perubahan status dari pekerja tetap menjadi pekerja tidak tetap. Kenyataan itu dilakukan oleh pengusaha semata-mata untuk menghindarkan diri dari adanya kewajiban tertentu jika melakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja tetap.

Kadaan ini harus segera dihentikan. Reformasi pengaturan PHK harus disertai pula dengan reformasi regulasi tentang kontrak kerja dan *outsourcing*. Semua ketentuan yang ada harus selaras tidak ada yang saling bertentangan.

LATIHAN

Sugeng telah bekerja di PT Angina Mamiri selama sebelas tahun 8 bulan lebih

3 hari. Suatu hari Sugeng di-PHK. Hitunglah hak-haknya apabila alasannya adalah:

1. Perusahaan mengalami efisiensi!
2. Perusahaan pailit!
3. Sugeng telah melakukan pencurian di perusahaan!
4. Sugeng mengundurkan diri!
5. Sugeng terlalu aktif di kepengurusan serikat pekerja di tempat ia bekerja!
6. Sugeng melakukan umroh ke tanah suci!



BAB 9

PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. PENGERTIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Hubungan Industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Adakalanya hubungan itu mengalami suatu perselisihan. Perselisihan itu dapat terjadi pada siapa pun yang sedang melakukan hubungan hukum.

Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Apabila salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu, perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan tidak dapat dibatasi. Persaingan di antara serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan

ini dapat mengakibatkan perselisihan di antara serikat pekerja/serikat buruh yang pada umumnya berkaitan dengan masalah keanggotaan dan keterwakilan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Seperti penyelesaian Bipartit dapat dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Sebagai upaya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.

Dengan adanya era demokratisasi di segala bidang, perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase.

Hasil temuan Komisi E DPRD Kab. Bandung, yang diperoleh dari data di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kab. Bandung selama tahun 2002 tercatat kasus PHI sebanyak 371 buah atau hampir tiap hari ada kasus PHI antara pekerja dan majikannya¹. Kasus PHI terbanyak (77 kasus) terjadi pada Agustus 2002 di PT Pulau Mas Texindo berkaitan dengan masalah PHK massal untuk 60 pekerjanya. Rinciannya pada Januari terjadi 34 kasus PHI, Februari 26 kasus, Maret 38 kasus, April 47 kasus, Mei 69 kasus, Juni 26 kasus, Juli 27 kasus, Agustus 77 kasus, September 7 kasus, Oktober 18 kasus, November 7 kasus, dan Desember 5 kasus. Hampir 90% kasus-kasus PHI yang diajukan oleh pekerja ke Disnakertrans Kab. Bandung didominasi belum sepenuhnya hak-hak normatif pekerja diberikan oleh pihak pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

1 “PHI Didominasi Kasus Normatif“, *Pikiran Rakyat*, 15 Januari 2003.

B. JENIS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa bentuk Perselisihan Hubungan Industrial ada empat, yaitu sebagai berikut.

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dengan pertimbangan-pertimbangan di atas, undang-undang ini mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh:

1. perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
2. kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
3. pengakhiran hubungan kerja;

4. perbedaan pendapat antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dengan cakupan materi perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud di atas, penjelasan umum UU No. 2 Tahun 2004 menjabarkan lebih lanjut bahwa perselisihan hubungan industrial pada pokoknya adalah sebagai berikut.

1. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
2. Pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.
3. Setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit).
4. Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
5. Perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh. Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau arbitrase, maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.
6. Perselisihan Hak yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase, namun sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi.

7. Dalam hal Mediasi atau Konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
8. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung.
9. Pengadilan Hubungan Industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada Pengadilan Negeri secara bertahap dan pada Mahkamah Agung.
10. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Adapun putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.
11. Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh Majelis Hakim yang beranggotakan 3 (tiga) orang, yakni seorang Hakim Pengadilan Negeri dan 2 (dua) orang Hakim *Ad-Hoc* yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/organisasi buruh.
12. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan kasasi kepada Mahkamah Agung.
13. Untuk menegakkan hukum ditetapkan sanksi, sehingga dapat merupakan alat paksa yang lebih kuat agar ketentuan undang-undang ini ditaati.

Dari pembagian perselisihan menjadi beberapa klasifikasi di atas, maka

terdapat kesulitan tersendiri pada implementasi UU PPHI ini, yaitu harus dimulai dengan pengetahuan dalam membedakan jenis perselisihan. Pengetahuan ini menjadi penting dengan mengingat bahwa perbedaan perselisihan tersebut akan berdampak pada jenis lembaga penyelesaian perselisihan yang akan ditempuh oleh para pihak yang berselisih².

Iman Soepomo, menyebutkan jenis perselisihan perburuhan dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschil*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschil*)³. Menurut H.M. Laica Marzuki, terdapat dua macam karakteristik perselisihan yang mewarnai kasus-kasus perburuhan, yakni

- (1) Kasus perselisihan hak (*rechtsgeschil, conflict of right*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian yang demikian itu, menitikberatkan aspek hukum (*rechtsmatigheid*) dari permasalahan, utamanya menyangkut pencenderaan janji (*wanprestasi*) terhadap perjanjian kerja, suatu pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Kasus perselisihan kepentingan (*belangeschillen, conflict of interest*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan, utamanya menyangkut perbaikan ekonomis serta akomodasi kehidupan para pekerja. Perselisihan sedemikian menitikberatkan aspek *doelmatigheid* permasalahan.⁴

Berkaitan dengan adanya dua pendapat itu, maka jenis perselisihan hubungan industrial huruf c dan huruf d, sebenarnya sudah termasuk di dalam rumusan perselisihan hak. Menurut Aloysius Uwiyono, dalam perselisihan hak, hukumnya yang dilanggar, tidak dilaksanakan atau ditafsirkan secara berbeda⁵. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 terlalu berlebihan di dalam merumuskan jenis perselisihan hubungan industrial. Menurut Twining: *...a common approach today is to focus not on law as such but on methods of handling disputes. Definitional questions are side-stepped and attention concentrated on the institutions and techniques for resolving conflict.* (Umumnya pendekatan saat ini tidak terpusat pada hukum saja, tetapi pada cara-cara menangani berbagai perselisihan. Sehubungan dengan hal itu, beberapa persoalan yang tidak terelak-

2 Wirawan, *www.pikiran rakyat.com*, "Apa yang dimaksud dengan Pengadilan Hubungan Industrial"

3 Iman Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 97.

4 H.M. Laica Marzuki, *Mengenal Karakteristik Kasus-Kasus Perburuhan*, Varia Peradilan No. 133, IKAHI, Jakarta, Oktober 1996, hlm. 151.

5 Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2001, hlm. 217.

6 Lord Lloyd of Hamstead & M.D.A. Freeman, *Lloyd's Introduction to Jurisprudence*, Steven & Sons

kan untuk dikaji dan perlu mendapat perhatian khusus adalah mengenai institusi dan cara-cara memecahkan perselisihan tersebut.⁶

Menurut Laica Marzuki, suatu kasus perselisihan industrial tidak selalu berpaut dengan perselisihan tentang tidak dipenuhinya perjanjian kerja. Tidak sedikit kasus perselisihan industrial yang justru tidak lagi menghendaki pemenuhan perjanjian yang disepakati. Salah satu pihak pada umumnya pihak pekerja menghendaki agar perjanjian yang telah dijalin diadakan perubahan, karena dipandang tidak lagi menjamin standardisasi kehidupan keluarga mereka.⁷

Karakteristik perselisihan hak, pada intinya perselisihan hak normatif atau hak atas hukum dalam hubungan kerja, yakni perselisihan yang menitikberatkan aspek hukum (*rechtsmatigheid*), sebagai akibat terjadinya pelanggaran/tidak dipenuhinya hak, perbedaan perlakuan atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama, sedangkan karakteristik perselisihan kepentingan berkaitan dengan syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan, yang menitikberatkan pada kebijaksanaan (*doelmatigheid*) permasalahan, di luar aspek hukum.⁸

Dari pendapat Iman Soepomo, Laica Marzuki, Alousius Uwiyono, dapat diketahui bahwa PHI hanya berwenang untuk mengadili perselisihan hak saja. Mustahil dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan. Perselisihan kepentingan hanya dapat diselesaikan melalui jalur nonlitigasi, yaitu mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Ketiga lembaga itu akan menyelesaikan dengan mencari *win-win solution* dalam bentuk kebijaksanaan. Apabila perselisihan kepentingan di- selesaikan melalui jalur PHI, hakim PHI akan menggunakan aturan hukum dengan menomorduakan kebijaksanaan yang dicapai melalui *win-win solution*.

Ltd, London, 1985, hlm. 874.

7 Laica Marzuki, *op. cit.*

8 Wijayanto Setiawan, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*, Ringkasan Disertasi, Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya, 2006, hlm. 19.

9 Regulasi Perselisihan Perburuhan Diharapkan Lebih Cepat, Murah, Adil, www.mediaindo.co.id, tanggal 1 Desember 2006.

C. PROSEDUR PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui pengadilan hubungan industrial atau di luar pengadilan hubungan industrial.

1. Bipartit

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesai perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh

para pihak. Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. tanggal dan tempat perundingan;
- c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. pendapat para pihak;
- e. kesimpulan atau hasil perundingan;
- f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Apabila perundingan dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama itu mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama itu wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

2. Mediasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang

ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Upaya mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri (Pasal 10 dan 11).

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

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para

pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. (Pasal 13)

Lembaga mediasi ini pada dasarnya hampir sama dengan lembaga perantaraan yang dilaksanakan oleh pegawai perantara disnaker sebagaimana yang telah kita kenal. Petugas yang melakukan mediasi adalah mediator yang merupakan pegawai dinas tenaga kerja yang akan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

Perbedaannya adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu, maka berdasarkan UU PHI ini (selain perselisihan hak), pihak disnaker terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi). Jika para pihak tidak menetapkan pilihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka penyelesaian kasus akan dilimpahkan kepada mediator. Adapun terhadap perselisihan hak, maka setelah menerima pencatatan hasil bipartit, disnaker wajib meneruskan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Hal ini dikarenakan pengadilan hubungan industrial hanya dapat menerima gugatan perselisihan hak yang telah melalui proses mediasi. Setelah menerima pelimpahan perselisihan, maka mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan. Jika penyelesaian melalui mediasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

3. Konsiliasi

Lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang untuk menjadi penengah dalam perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar-Serikat Pekerja.

Yang bertugas sebagai penengah adalah konsiliator, yaitu orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketentuan menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Jika proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah

penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Konsiliasi diatur dalam Pasal 17 sampai dengan Pasal 28 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:

- a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat dengan membuat gugatan. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya

30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

4. Arbitrase

Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar-Serikat Pekerja. Yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Arbitrase diatur dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 54 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

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

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c. jumlah arbiter yang disepakati;
- d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut:

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
- c. biaya arbitrase dan honorarium arbiter;
- d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- f. pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya;
- g. tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Dalam hal arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian maka yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak. Dalam hal permohonan penarikan diri tidak mendapat persetujuan para pihak, arbiter harus mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dengan mengajukan alasan yang dapat diterima. Dalam hal arbiter tunggal mengundurkan diri atau meninggal dunia, para pihak harus menunjuk arbiter pengganti yang disepakati oleh kedua belah pihak.

Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak berdasarkan perjanjian arbitrase dapat diajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan

dan cukup bukti autentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan. Tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter dapat pula diajukan apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya. Putusan Pengadilan Negeri mengenai tuntutan ingkar tidak dapat diajukan perlawanan.

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.

Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai. Apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Akta Perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian. Apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Akta Perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan

permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter. Putusan arbitrase memuat:

- a. kepala putusan yang berbunyi “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”;
- b. nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter;
- c. nama lengkap dan alamat para pihak;
- d. hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih;
- e. ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih;
- f. pertimbangan yang menjadi dasar putusan;
- g. pokok putusan;
- h. tempat dan tanggal putusan;
- i. mulai berlakunya putusan;
- j. tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.

Tidak ditandatanganinya putusan arbiter oleh salah seorang arbiter dengan alasan sakit atau meninggal dunia tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan. Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja harus sudah dilaksanakan. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Apabila putusan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial;
- e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal permohonan dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan, baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase. Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Arbiter atau majelis arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apa pun atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter atau majelis arbiter, kecuali dapat dibuktikan adanya iktikad tidak baik dari tindakan tersebut.

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri atas hakim lembaga peradilan dan hakim *Ad Hoc*. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

Untuk pertama kalinya pengadilan hubungan industrial akan dibentuk pada setiap pengadilan negeri yang berada di setiap ibu kota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Adapun di kabupaten/kota terutama yang padat industri, berdasarkan keputusan presiden harus segera dibentuk pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

Berkaitan dengan prediksi waktu proses pemeriksaan, perlu penulis informasikan bahwa pengadilan perburuhan adalah sebagai berikut.

1. Tingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK, sehingga para pihak masih dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.
2. Tingkat pertama dan terakhir (final) untuk perselisihan kepentingan dan

perselisihan antarserikat pekerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

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

Pengkajian mengenai objek PHI berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, tentunya harus dikaitkan dengan *legal concept* yang ada dalam ilmu hukum. Jenis perselisihan hubungan industrial, dikenal dalam pengertian kompetensi di dalam *legal concept*. Kompetensi adalah kewenangan. Kajian mengenai kompetensi PHI dari sudut ontologi berarti mempertanyakan apakah kompetensi PHI merupakan sesuatu yang ada. Sesuatu yang ada merupakan sesuatu yang sudah benar apabila ditinjau dari *legal concept*.

Kompetensi pengadilan hubungan industrial adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Keempat jenis perselisihan hubungan industrial yang terdapat di dalam ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, jika dikaji lebih jauh ternyata tidak sesuai dengan rumusan perselisihan perburuhan yang dikenal secara umum di dalam *legal concept*.

PHI adalah bentuk pengadilan khusus dari Pengadilan Negeri. Kompetensi Pengadilan Negeri berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 1986 adalah perkara perdata dan perkara pidana. Terhadap perkara perdata yang masuk ke Pengadilan Negeri, hakim hanya memutuskan sesuai dengan yang dituntut oleh penggugat. Tidak boleh memberikan putusan lebih dari yang dituntut. Perselisihan hubungan industrial adalah bagian dari perkara ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan merupakan cabang dari bidang ilmu perdata. Prinsip dari norma hukum Perdata adalah bersifat mengatur, dalam arti hukum pihak-pihak bebas untuk membuat suatu aturan yang tertuang dalam klausul perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan, dan kesopanan yang ada di masyarakat. Yang menjadi pertanyaan adalah apakah mungkin hakim PHI menyelesaikan sengketa yang merupakan perkara *doelmatigheid*?

Tentunya Hakim PHI lebih tepat jika hanya menangani perkara yang *rechtsmatigheid* saja. Untuk perkara *rechtsmatigheid* yang berupa perselisihan kepentingan hendaknya dikeluarkan dari kompetensi PHI selanjutnya untuk diberikan kepada lembaga arbitrase saja.

Pengertian Hakim adalah Hakim Karier Pengadilan Negeri yang ditugasi pada Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 1 angka 18 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004). Pengertian Hakim *Ad-Hoc* adalah Hakim *Ad-Hoc* pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim *Ad-Hoc* pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha (Pasal 1 angka 19 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004). Pengertian Hakim Kasasi adalah Hakim Agung dan Hakim *Ad-Hoc* pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial (Pasal 1 angka 20 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim *Ad-Hoc* sebagai Anggota Majelis. Adanya hakim karier dan Hakim *Ad-Hoc* merupakan perwujudan dari upaya penyelesaian tripartid. Ada tiga unsur yang terwakili, yaitu unsur pengusaha dan unsur pekerja yang diwakili Hakim *Ad-Hoc* serta unsur negara yang diwakili oleh hakim karier. Menurut Jane Hodges, hakim yang menangani adalah hakim khusus PHI. Jadi, hakim akan lebih fokus, berbeda dengan di pengadilan umum di mana satu hakim dapat menangani berbagai jenis kasus yang sangat banyak dalam satu waktu.⁹

Kejelian hakim PHI menempatkan perselisihan hubungan industrial yang akan diselesaikan di awal pemeriksaan sangat dibutuhkan. Hal ini diperlukan untuk mencari dasar hukum bagi perkara yang sedang ditangani merupakan *rechtsmatigheid* atau *doelmatigheid*. Apabila perselisihan yang akan ditangani merupakan perselisihan hak maka hakim PHI dapat segera memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan itu. Sebaliknya apabila sejak awal diketahui bahwa perselisihan itu merupakan perselisihan kepentingan yang merupakan perwujudan dari perkara *doelmatigheid*, secepat mungkin diberitahukan kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya ke lembaga

10 *Kompas*, 28 Juni 2002.

11 www.bipnewsroom.info, 28-01-2006.

arbitrase.

Misalnya, kasus PT Maspion yang berencana mengubah status pekerja tetap menjadi tenaga kontrak harus diselesaikan melalui pendekatan *rechtsmatigheid*. Larangan *outsourcing* bagi pekerjaan yang bersifat tetap, apalagi mengubah status pekerja lama, harus dijadikan dasar bagi hakim PHI dalam menyelesaikan masalah. PT Maspion yang mempekerjakan buruh *outsourcing* yang pada hakikatnya merupakan tenaga kontrak.¹⁰

Termasuk perselisihan apakah permasalahan yang muncul akibat adanya TKI? Pada tahun 2006 ditargetkan perolehan devisa dari pengiriman TKI sebesar 5–7 miliar dolar AS¹¹. Sayangnya sumbangan yang sangat besar tidak diiringi dengan perlindungan hukum yang besar pula.¹² Materi pembinaan TKI pada masa prapenempatan tidak sesuai dengan peningkatan kualitas TKI¹³. Hasil penelitian yang diterbitkan Depnakertrans menunjukkan bahwa sistem online pelayanan penempatan tenaga kerja ke luar negeri belum efektif dikarenakan lemahnya koordinasi antarpihak yang terkait.¹⁴ Kemungkinan muncul perselisihan dari adanya TKI. Apabila perselisihan itu terjadi antara TKI dengan perusahaan pengerah TKI, mengenai hal-hal yang disebutkan dalam perjanjian maka termasuk perselisihan hak. Jika di luar yang telah diperjanjikan maka lebih baik melalui jalur arbitrase.

Perumus Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 sepertinya menghendaki hakim PHI dapat menyelesaikan perkara yang merupakan perselisihan hak, sekaligus juga perselisihan kepentingan. Sayangnya *legal concept* dari *rechtsmatigheid* atau *doelmatigheid* belum diterapkan pada saat merumuskan kompetensi PHI. Sebagai *ius constituendum* (hukum yang dicita-citakan), memang dimungkinkan Pengadilan Hubungan industrial memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan hak dan kepentingan, apabila hakim PHI sudah mempunyai kualitas global yang menguasai masalah ketenagakerjaan internasional. Peningkatan

12 Asri Wijayanti, 2002, Perjanjian Kerja sebagai perlindungan hukum di bidang reproduksi bagi TKI: Studi kasus di Malaysia, *Humanika*, jurnal akreditasi: 134/Dikti/Kep/2001, volume 6 Nomor 1 Juli 2002, hlm. 143.

13 Asri Wijayanti, *Kendali Alokasi sebagai Bentuk Perlindungan Hukum bagi TKI*, Yustika, jurnal akreditasi: 02/Dikti/Kep/2002, Vol. 7 No. 1 Juli 2004, hlm. 74.

14 www.nakertrans.go.id, *loc. cit.*

15 www.mediaindo.co.id, *op. cit.*

kualitas majelis hakim pada PHI sangat diperlukan.

Menurut Alan Boulton,¹⁵ hakim yang bertugas menangani PHI harus memahami standar perburuhan internasional agar bisa menjadikannya sebagai acuan dan pembanding dalam menangani kasus-kasus perburuhan. Pengetahuan tentang standar perburuhan internasional akan membantu hakim perburuhan dalam memahami undang-undang ketenagakerjaan nasional secara kontekstual dan menerapkannya. Pengetahuan itu sangat penting karena dalam penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial hakim tidak hanya menjalankan kekuatan yudisial, tetapi juga kekuatan arbitrase. Misal sistem yang berlaku di India, yang menggunakan antara lain mediasi, penyelesaian alternatif di luar pengadilan, pengadilan adat, membentuk kemitraan atau mempekerjakan kembali hakim-hakim yang telah pensiun. Metode itu terbilang sukses karena sebelumnya sekitar 30 ribu kasus perselisihan di India belum terselesaikan dalam 10 tahun,” katanya.

Menurut Hodges, metode yang diterapkan oleh Denmark, di mana sistem peradilan khusus PHI disederhanakan formatnya, sehingga terkesan lebih informal. Jadi, ketika menjalankan perannya sebagai arbiter, standar perburuhan internasional bisa memberi para hakim tuntunan tentang bagaimana seharusnya perselisihan itu diselesaikan secara adil.

KESIMPULAN

Pengadilan hubungan industrial yang diatur berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004, setelah dikaji lebih jauh ternyata masih tidak sesuai dengan konsep dan teori hukum yang berlaku pada umumnya. Harus ada keberanian untuk melakukan pengkajian ulang UU No. 2 Tahun 2004. Jenis perselisihan hubungan industrial yang dirumuskan dalam UU No. 2 Tahun 2004 harus dikaji ulang.

Perubahan sistem penyelesaian dari konsep hukum publik ke hukum privat harus diikuti dengan perubahan regulasi ketenagakerjaan yang lainnya. Untuk itulah ke depan pada masa pasca reformasi ini, sangat dibutuhkan kearifan dari pemerintah dan pembuat peraturan perundang-undangan. Salah satunya dengan pembuatan naskah akademis dalam setiap proses pembuatan peraturan perundang-undangan.

LATIHAN

1. Carilah 5 kata kunci di dalam bab ini!
2. Carilah Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, kemudian diskusikan dengan teman dalam kelompok! Selanjutnya buatlah perbandingan mengenai perselisihan perburuhan dengan perselisihan hubungan industrial!



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Aloysius Uwiyono. 2001. *Hak Mogok di Indonesia*. Disertasi. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- A. Masyhur Effendi. 1994. *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Asikin, Zaenal. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asri Wijayanti. 1998. Telaah terhadap Pasal 6 Permenaker No. Per-02/Men/1993 tentang Wajib Daftar KKWT. *Hasil Penelitian*. Untag 45 Surabaya.
- . 2000. *Perjanjian Kerja sebagai Pencerminan Perlindungan Hukum di Bidang Reproduksi bagi Buruh Migran Wanita Indonesia*. Tesis. Surabaya: Universitas Airlangga.
- . 2002. Perjanjian Kerja sebagai Perlindungan Hukum di Bidang Reproduksi bagi TKI: Studi Kasus di Malaysia, *Humanika, Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora Untag 45 Surabaya*. Volume 6 Nomor 1 Juli 2002, Surabaya.
- . 2002. Perlindungan Hukum bagi Buruh yang di-PHK di Perusahaan Swasta, *Prespektif Hukum*, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Hang Tuah, Surabaya.
- . 2002. *Hand Out Mata Kuliah Hukum Ketenagakerjaan SI*. FH Untag 45 Surabaya.

- . Kendali Alokasi sebagai Bentuk Perlindungan Hukum bagi TKI. *Yustika*, jurnal akreditasi: 02/Dikti/Kep/2002, Vol.7 No. 1 Juli 2004.
- . Reformasi Hukum Ekonomi dalam Penyelenggaraan Jamsostek bagi Pekerja, *Yustia*, Vol. 1. April 2007. hlm. 8.
- Bellefroid, J.H.P. *Inleiding tot de Rechtswetenschap in Nederland*. Dekker & Van de Vegt, Nijmegen.
- Bruggink, JJH. 1996. Alih Bahasa, Arief Sidharta. *Refleksi tentang Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Candra Suwondo. 2004. *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Cosmas Batubara. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia-Aspek Politik dari Perubahan Aturan di Tempat Kerja Dekade Sembilan Puluhan dan Awal Dua Ribuan*, Disertasi, dalam Kompas, 23 Agustus 2002. dalam Kompas Senin, 31 Desember 2001.
- Departemen P & K. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Furqon Karim. *Mencari Konsep Upah Minimum bagi Pekerja*. Suara Merdeka 22 Desember 2001.
- Frans Magnis Suseno. 1999. *Etika, Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gijssels and March Van Hoecke. 1982. *What is Rechts theory*. Kluwer Antwerpen.
- H.M. Laica Marzuki, Mengenal Karakteristik Kasus-Kasus Perburuhan, *Varia Peradilan* No. 133 IKAHI Jakarta, Oktober 1996.
- HP Rajagukguk. 2000. *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (co-determination)*, makalah.
<http://rumahkiri.net> di update tanggal 14 Oktober, 2007.
http://www.elsam.or.id/txt/asasi/2001_07/01.html , “Nasib Buruh di Zaman Reformasi”.
- <http://rachdian.com> di update tanggal 15 Oktober 2007.
- <http://www.d-infokom-jatim.go.id/news.php?id=9487>. “Hari Ini, Buruh Kembali Unjuk Rasa Tolak UMK 2007”*Kamis*, 28 Desember 2006 15:55:55
- http://www.portalhr.com/majalah/edisi_sebelumnya/hubungan/1id268.html
“Sosialisasikan UU Hingga Level Bawah No. 21 - Desember 2005”.

- <http://www.seputar-indonesia.com/edisicetak/jawa-timur/umk-surabaya-rp1-juta.html>, "UMK Surabaya Rp1 Juta".
- Iman Soepomo. 1985. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- International Union of Food and Allied Worker's Associations*, Buku pegangan untuk serikat buruh.
- JJ. H. Bruggink. 1996. Alih Bahasa Arief Sidarta. *Refleksi tentang Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Jan Breman. 1997. *Koelies, Planters Enkoloniale Politiek, Het arbeidsregime op de Grootlandbouwondernemingen aan Sumatra's Oostkust*. Menjinakkan sang kuli Politik Kolonial pada awal abad ke-20 diterjemahkan oleh Koesalah Soebagyo Toer. Pustaka Utama Grafiti.
- Kompas*, Selasa, 12 September 2000, "Orde Baru Runtuh, Serikat Buruh Tumbuh.
- Lord Lloyd of Hamstead & M.D.A Freeman, *Lloyd's Introduction to Jurisprudence, Steven & Sons Ltd*. London, 1985.
- Lalu Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan 3. Jakarta: Grafindo Persada.
- Lancourt & Ulrich dalam Wahibur Rokhman. 2002. *Pemberdayaan dan Komitmen: Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi dalam Menghadapi Persaingan Global*. Yogyakarta: Amara Books.
- Mansur Effendi. 1994. *Hak Asasi Manusia, Dimensi, Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Machsoen Ali. 1999. Sistem Pengupahan untuk Pemenuhan Hidup Layak sebagai Refleksi Hubungan Industrial yang Kondusif. *Yuridika*. Volume 14 No. 13, Mei 1999, Unair, Surabaya.
- Mansour Fakih. 1997. "Prespektif Sosiologis terhadap Resistensi Buruh", *Arena Hukum*. Nomor 2 Tahun 1997, Universitas Brawijaya, Malang.
- Muhammad Syarif. 2002. *Prinsip Keadilan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*. Disertasi. Unair.
- M. Zaidun. 1997. Relasi Antara Negara dan Masyarakat (Buruh dalam Konteks Kriminalisasi dan Viktimisasi), *Arena Hukum*, Nomor, 2 Tahun 1, Juli 1997, Universitas Brawijaya, Malang.
- Nur Hidayat. *Perhatian pada Pengangguran, Hanya di Atas Kertas*. *Kompas*,

11 Februari 2006.

“*Outsourcing* di PT Maspion”. *Kompas*, 28 Juni 2002.

Philip Babcocks. 1993. *A Merriam webster's third new international dictionary of the English language un a bridged*. Merriam Webster inc, publishers, Springfield, massa chusetts, U.S.A.

Philipus M, Hadjon. 1994. *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*. Makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalis XL/ Lungsum VIII, Universitas Airlangga 3 November 1994.

———. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

Prijono Tjiptoherijanto. 1999. *Keseimbangan Penduduk, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Daerah*. Jakarta: Sinar Harapan.

Project Newsletter No. 2/Februari/2006 “Mendefinisikan kembali serikat pekerja.

Pieter Mahmud Marzuki. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.

Regulasi Perselisihan Perburuhan Diharapkan Lebih Cepat, Murah, dan Adil, www.mediaindo.co.id. Tanggal 1 Desember 2000.

Subekti. 1987. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.

Soetojo Prawirohamidjojo. 1984. *Hukum Perikatan*. Surabaya: Bina Ilmu.

Soedjono Dirdjosisworo. 1983. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Rajawali.

Sentanoe Kertonegoro. 1999. *Gerakan Serikat Pekerja, (Trade Unionism), Studi Kasus Indonesia dan Negara-Negara Industri*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.

———. 1999. *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.

———. 1999. *Kebebasan Berserikat (Freedom od Association)*. Jakarta: YTKI.

Suara Merdeka, 22 Des 2001, Furqon Karim “Mencari Konsep Upah Minimum bagi Pekerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN Tahun 2003 No. 39, TLN No. 4279).

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (LN Tahun 2004 No. 6, TLN No. 4356).

Zainal Asikin, et.al. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijayanto Setiawan. 2006. *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*. Ringkasan disertasi. Surabaya: Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.

Www.world-psi.org “Mendefinisikan kembali serikat pekerja”, *PROJECT NEWSLETTER PSI/SASK/KTV/KNS Trade Union Development Project for Indonesia No. 2/FEBRUARI/2006*.

www.bipnewsroom.info, 28-01-2006.



GLOSARIUM

<i>Arbeidsrechts</i>	:	hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa
Bipartid	:	musyawarah antara pekerja dan pengusaha
<i>Belangeschillen</i>	:	perselisihan kepentingan
<i>Bestuur</i>	:	izin
<i>Co-determination</i>	:	Peran serta pekerja dalam pengelolaan.
<i>Delegated regulation</i>	:	menentukan kedudukan suatu peraturan lain bukan lembaganya, tetapi undang- undangannya
<i>Horigheid</i>	:	peruluran
<i>Kinrohosyi</i>	:	Romusa lokal
<i>Industrial peace</i>	:	ketenangan kerja
<i>Industrial relation</i>	:	hubungan industrial
Lembur	:	bekerja di luar jam kerja
<i>Lex posterior derogat legi priori</i>	:	apabila ada peraturan yang kemudian dan peraturan yang lebih terdahulu dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang kemudian.

<i>Lex specialis derogat legi generali</i>	: asas hukum, yaitu ada peraturan yang lebih khusus dan peraturan yang lebih umum dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang lebih khusus
<i>No work no pay</i>	: prinsip tidak dibayar jika tidak bekerja
<i>Pandelingschap</i>	: lembaga perhambaan
<i>Outsourcing</i>	: pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar
<i>Rechtspraak</i>	: upaya hukumnya
<i>Rechtsgeschil</i>	: perselisihan hak
<i>Rechtsmatigheid</i>	: aspek hukum kebijaksanaan
<i>Romusya</i>	: kerja paksa tenaga-tenaga sukarela
Sumber hukum	: tempat di mana kita dapat menemukan aturan hukum
<i>Unskilllabour</i>	: Pekerja yang tidak berkeahlian
Yurisprudensi	: rentetan putusan hakim mengenai hal-hal tertentu yang dianggap baik untuk diikuti oleh hakim-hakim yang lain jika hakim menghadapi perkara yang sama
<i>Wilsgebrek</i>	: cacat kehendak
<i>Wisverklaring</i>	: kehendak



PROFIL PENULIS



Asri Wijayanti, S.H., M.H., berdomisili di Jl. Wiguna Timur XVIII/1 Surabaya, Telpon: 031-8796939/ 08563086749.

Pendidikan formal yang diselesaikan: Sekolah Dasar Negeri 399 Surabaya tahun 1981; SMP Negeri 12 Surabaya tahun 1984; SMA Negeri 4 Surabaya 1987; S-1 Fakultas Hukum Universitas Airlangga jurusan Hukum Perdata tahun 1991; Program Studi Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana (S-2) Universitas Airlangga tahun 2000; Program S-3 Ilmu Hukum Airlangga tahun 2006–sekarang.

Karya ilmiah yang telah diterbitkan di antaranya: *Argumentasi Hukum (Kerangka Berpikir Ahli Hukum)*, Hikmah, 2008; *Pergeseran Konsep Hubungan Kerja (Hak Pekerja yang Terhempas)*, Hikmah, 2008; *Pengadilan Hubungan Industrial (Suatu Telaah Ontologis)* dan *Bunga Rampai Hakikat Keilmuan Ilmu Hukum*, 2007; *Fungsi Serikat Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*. Dalam proses dipublikasi dalam jurnal *Yuridika*; *Fungsi Serikat Pekerja dalam Peningkatan Hubungan Industrial*, Mei 2006; *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di-PHK karena melakukan Kesalahan Berat*, Maret–Agustus 2005; *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di-PHK karena adanya Perubahan di Perusahaan*, November 2005; *Kendali Alokasi sebagai Bentuk Perlindungan Hukum bagi Pekerja Tenaga Kerja di Indonesia*, Juli 2004; *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di-PHK karena Melakukan Pelanggaran*, Agustus 2004; *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan dengan Sistem *Putting-Out** November 2004; *Perlindungan Hukum bagi TKI Berdasarkan Kepmenaker No. Kep.104-A/Men/2002*, Mei 2003; *Kedudukan Wakaf Berdasarkan Hukum*

Islam dan Perkembangannya di Indonesia, Mei 2003; Perlindungan Hukum bagi buruh yang di-PHK di Perusahaan Swasta, November 2002.

Kegiatan Mengajar:

1. Dosen Kopertis Wilayah VII dkp. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah, Surabaya sejak tahun 2005–sekarang.
2. Dosen Kopertis Wilayah VII dkp. Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya tahun 1993–2005.

Selain mengajar penulis juga pernah bekerja di:

- a. PT Everwin Co, Gresik, Tahun 1991–1993 sebagai Personalia.
- b. PT Cahaya Angkasa Abadi Sidoarjo sebagai Personalia.
- c. PT Sinar Angkasa Rungkut, Surabaya sebagai staf Personalia.

Mata kuliah yang dibina:

1. Hukum Ketenagakerjaan
2. Hukum Islam
3. Hukum Waris Islam
4. Pengantar Hukum Indonesia
5. Pengantar Ilmu Hukum
6. Penalaran Hukum
7. Antropologi Hukum
8. Argumentasi Hukum
9. Hukum Perdata

Pengalaman jabatan struktural:

- a. Kepala Bagian Hukum Tata Negara di Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, tahun 2001.
- b. Pembantu Dekan II di Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, tahun 2003–2005.

Pelatihan yang pernah diikuti:

- a. Pelatihan Penasihat Hukum dan Kepengacaraan yang diselenggarakan oleh Universitas Air Langga, tahun 1995.
- b. Workshop “ Peningkatan Hubungan Industrial di Tingkat Perusahaan” yang diselenggarakan oleh ILO Project tahun 2001.