

HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN KEBIJAKAN UPAH

Salah satu tujuan Negara adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan menciptakan kehidupan masyarakat yang berkeadilan dari segala lini. Keadilan mesti ditempatkan secara proporsional oleh penyelenggara Negara. Termasuk perwujudan keadilan bagi pelaku usaha, pemilik usaha, juga bagi buruh atau pekerja. Membaca buku ini, kita akan menemukan bagaimana idealnya Negara menjalankan amanah dalam Rumusan UUD 1945, yaitu menyusun dan menjalankan kebijakan penyelenggaraan Tenaga Kerja dan Pengupahan yang berkeadilan. Selamat kepada penulis, terus berkarya melalui tulisan dan terus menebarkan manfaat untuk umat.

Drs. H. Mulyadi Syurdi, M.M.A. (Anggota Komisi V DPR RI)

Pentingnya memahami hukum berserikat, memahami seluk beluk hubungan industrial, serta mampu menyelesaikan problematika hukum di bidang ketenagakerjaan merupakan suatu keharusan bagi para pakar dan akademisi hukum saat ini dan untuk masa yang akan datang. Buku ini menyajikan penjelasan baik dalam kerangka Sejarah Penerapan Hukum Tenaga Kerja, Norma Hukum, Doktrin Hukum, dan Permasalahan Pengupahan serta Konsep Ideal Pengupahan Berbasis Nilai Keadilan. Saya sangat merekomendasikan buku ini untuk dibaca dan menjadi referensi tulisan bagi para akademisi. Selamat membaca.

Prof. Dr. I. Gusti Ayu Rachmi Handayani, S.H., M.M.
(Guru Besar Hukum Administrasi Negara pada Universitas Sebelas Maret/UNS)

Saya mengenal penulis sebagai dosen senior hukum ketenagakerjaan di Fakultas Hukum UNIDA. Buku ini disusun oleh penulis tentunya atas dasar pengalaman selama ini, antara lain sebagai dosen, sebagai narasumber di berbagai seminar hukum, sebagai tim pengkaji peraturan perundang-undangan di pemerintahan pusat maupun daerah dan lain-lain. Materi buku ini menjelaskan teori-teori hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan, teori dan regulasi tentang kebijakan pengupahan, penerapannya dengan beragam masalah terkait penetapan upah minimum, perselisihan hubungan industrial antara pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dan berbagai hal lainnya. Buku ini menurut saya dibutuhkan sekali bagi mahasiswa/i yang kuliah hukum ketenagakerjaan. Untuk itu, saya mengapresiasi atas penulisan buku ini, semoga bermanfaat sebagai bahan bacaan bagi mahasiswa/i dan pihak-pihak yang ingin mempelajari ilmu hukum ketenagakerjaan. Sukses selalu.

Dr. Nuradi, S.H., M.Hum.
(Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor)



RAJAWALI PERS
DIVISI BUKU PERGURUAN TINGGI



HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN KEBIJAKAN UPAH

Dr. Hj. Endeh Suhartini, S.H., M.H.
Ani Yumarni, S.H.I., M.H.
Siti Maryam, S.H., M.H.
Mulyadi, S.H., M.H.



HUKUM
KETENAGAKERJAAN
DAN KEBIJAKAN UPAH

DUMMMY

HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN KEBIJAKAN UPAH

**Dr. Hj. Endeh Suhartini, S.H., M.H.
Ani Yumarni, S.H., M.H.
Siti Maryam, S.H., M.H.
Mulyadi, S.H., M.H.**



RAJAWALI PERS
Divisi Buku Perguruan Tinggi
PT RajaGrafindo Persada
D E P O K

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Endah Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam, dan Mulyadi

Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah/Endeh Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam, dan Mulyadi.

—Ed. 1—Cet. 1.—Depok: Rajawali Pers, 2020.

xx, 148 hlm. 23 cm

Bibliografi: 139

ISBN 978-623-231-570-9

Hak **cipta** 2020, pada Penulis

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apa pun, termasuk dengan cara penggunaan mesin fotokopi, tanpa izin sah dari penerbit

2021.2823RAJ

Dr. Hj. Endeh Suhartini, S.H., M.H.

Ani Yumarni, S.HI., M.H.

Siti Maryam, S.H., M.H.

Mulyadi, S.H., M.H.

HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN KEBIJAKAN UPAH

Cetakan ke-1, November 2020

Hak penerbitan pada PT RajaGrafindo Persada, Depok

Copy Editor : Prajna Vita

Setter : Jamal

Desain Cover : Acep Muhamad Rusman

Dicetak di Rajawali Printing

PT RAJAGRAFINDO PERSADA

Anggota IKAPI

Kantor Pusat:

Jl. Raya Leuwilinggung, No.112, Kel. Leuwilinggung, Kec. Tapos, Kota Depok 16956

Telepon : (021) 84311162

E-mail : rajapers@rajagrafindo.co.id <http://www.rajagrafindo.co.id>

Perwakilan:

Jakarta-16956 Jl. Raya Leuwilinggung No. 112, Kel. Leuwilinggung, Kec. Tapos, Depok, Telp. (021) 84311162. **Bandung**-40243, Jl. H. Kurdi Timur No. 8 Komplek Kurdi, Telp. 022-5206202. **Yogyakarta**-Perum. Pondok Soragan Indah Blok A1, Jl. Soragan, Ngestiharjo, Kasihan, Bantul, Telp. 0274-625093. **Surabaya**-60118, Jl. Rungkut Harapan Blok A No. 09, Telp. 031-8700819. **Palembang**-30137, Jl. Macan Kumbang III No. 10/4459 RT 78 Kel. Demang Lebar Daun, Telp. 0711-445062. **Pekanbaru**-28294, Perum De' Diandra Land Blok C 1 No. 1, Jl. Kartama Marpoyan Damai, Telp. 0761-65807. **Medan**-20144, Jl. Eka Rasmi Gg. Eka Rossa No. 3A Blok A Komplek Johor Residence Kec. Medan Johor, Telp. 061-7871546. **Makassar**-90221, Jl. Sultan Alauddin Komp. Bumi Permata Hijau Bumi 14 Blok A14 No. 3, Telp. 0411-861618. **Banjarmasin**-70114, Jl. Bali No. 31 Rt 05, Telp. 0511-3352060. **Bali**, Jl. Imam Bonjol Gg 100/V No. 2, Denpasar Telp. (0361) 8607995. **Bandar Lampung**-35115, Perum. Bilabong Jaya Block B8 No. 3 Susunan Baru, Langkapura, Hp. 081299047094.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Buku ini Penulis persembahkan untuk:

Bapak (Alm) H.M.Syurdi R.

Mama Hj. Ratna Yuningsih.

Suami dan Putri-Putriku Tersayang.

Keluarga Besar H.M.Syurdi R.

Kel. Besar H.Mamad Bashori.

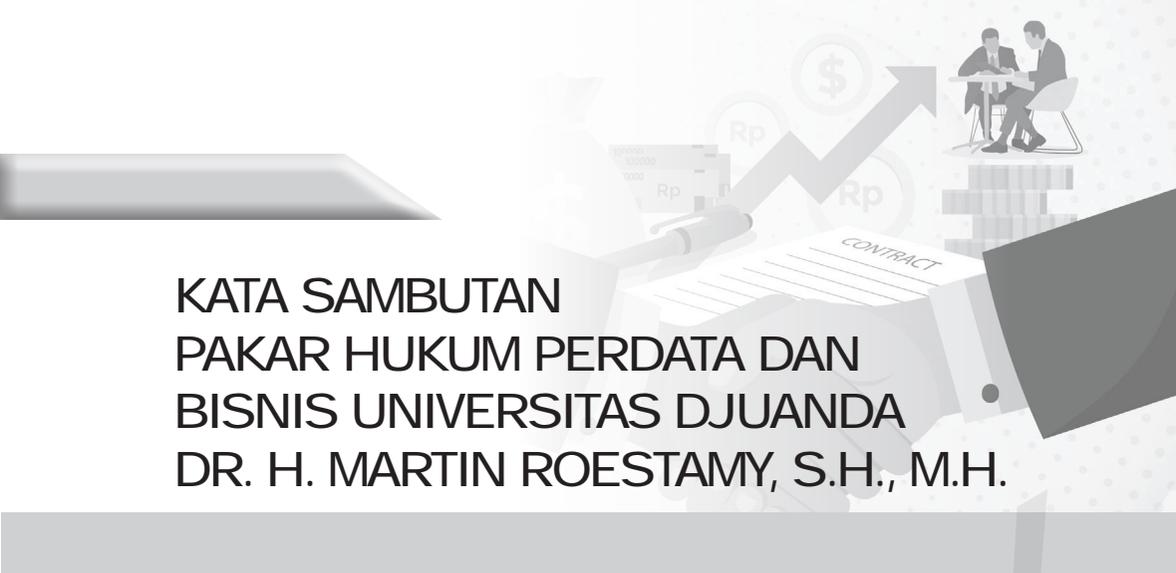
Kel Besar Fakultas Hukum UNIDA

Semoga buku ini menjadi motivasi untuk selalu manajemen waktu dengan baik, terus belajar, bekerja, dengan tekun dan ulet dan lebih mengutamakan kehidupan bekal di akhirat lebih banyak salah satunya salat tepat waktu dan bertakwa. Aamiin...aamiin YRA.

MOTTO

“Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”

“Barangsiapa yang hari ini lebih baik dari kemarin maka dia beruntung, barangsiapa yang hari ini sama seperti hari kemarin **amak** dia telah rugi, dan barangsiapa yang hari ini lebih buruk dari kemarin maka dia celaka”



KATA SAMBUTAN PAKAR HUKUM PERDATA DAN BISNIS UNIVERSITAS DJUANDA DR. H. MARTIN ROESTAMY, S.H., M.H.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbal 'alamiin, segala puji hanya milik Allah **Sw.** Rasa syukur senantiasa kita ucapkan atas limpahan nikmat ilmu dan karunia ilmu kepada kita, selaku *Khalifah fil 'ardl*. Selawat dan salam semoga senantiasa turunkan kepada Rasulullah **Saw.**, pembawa panji kebenaran dan teladan hidup bagi umat manusia. Kesejahteraan dan keselamatan hendaknya senantiasa dilimpahkan bagi kita semua, umat Rasulullah **Saw.**, hingga akhir zaman kelak.

Adanya perselisihan antara pihak industri dan pekerja/buruh akhir-akhir ini menjadikan insan akademik perguruan tinggi tertantang dan dituntut untuk mampu memberikan pandangan hukum, apalagi memberikan solusi bagi pemerintah dalam menyusun perubahan regulasi atau kebijakan. Dengan maksud agar keadilan serta kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia yang digaungkan oleh cita-cita negara hukum dapat tercapai dengan baik. Salah satu kontribusi yang diberikan adalah terbitnya karya buku ini untuk memberikan ilmu

pengetahuan khususnya guna mencerdaskan pemikiran para calon-calon Sarjana Hukum agar kelak mampu menyelesaikan dengan bijak setiap permasalahan bangsa yang dihadapi terutama dalam aspek kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja/buruh di Indonesia.

Buku ini sangat tepat untuk dijadikan bahan bacaan pokok terutama bagi mahasiswa yang mengikuti pendidikan hukum pada Program Sarjana. Karena memberikan penjelasan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu bekerja, sebelum bekerja, hingga sesudah masa kerja. Selain tentang hal tersebut, buku ini juga mendiskusikan tentang beberapa permasalahan yang acapkali muncul di masyarakat. Mulai dari semangat pemerintah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, semangat untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan kebijakan pembangunan daerah dan nasional.

Akhirul kalam, saya berharap kepada penulis untuk terus melanjutkan menulis dan menuangkan buah pikiran ke dalam karya ilmiah berupa buku atau karya ilmiah yang bermanfaat, sehingga dapat terus berkontribusi memperkaya khazanah keilmuan di bidang hukum yang ditekuni. Semoga karya ini memberikan manfaat dan juga memotivasi insan akademik lainnya untuk terus menulis. Selamat membaca!. *Wallahu yaquulul haq wahuwa yahdissabiil...*

Billahi taufiq walhidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.
Bogor, September 2020

Martin Roestamy



KATA SAMBUTAN REKTOR UNIVERSITAS DJUANDA BOGOR DR. IR. DEDE KARDAYA, M.SI.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur saya ucapkan kehadirat Allah **Swc.**, atas segala karunia-Nya dan berkahnya kepada kita semua, selawat serta salam terlimpahkan selalu kepada Nabi Besar Muhammad **Saw.**, beserta keluarganya, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. *Aamiin Ya Rabbal Alamiin.*

Tak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi RI dan Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan;
2. Direktorat Riset dan Pengabdian kepada Masyarakat (DRPM) Universitas Djuanda Bogor;
3. Tim peneliti dan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Djuanda Bogor yang sudah membantu kegiatan penelitian PUPT/PTUPT 2019-2020;
4. Penulis ibu Dr. Hj. Endeh Suhartini, S.H., M.H. sebagai Ketua Peneliti PUPT/PTUPT yang sudah bertanggung jawab dalam menyelesaikan laporan-laporan penelitian dan bertanggung jawab

atas penggunaan dana penelitian dengan melengkapi luaran penelitian dalam bentuk buku pembelajaran.

Semoga Allah Swt. selalu memberikan lindungan dan keberkahan kepada para pihak yang telah mendukung dalam proses pembiayaan, proses penelitian sampai dengan tersedianya luaran penelitian dalam bentuk buku pembelajaran.

Dengan terbitnya Buku Ajar *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah* dari hasil penelitian PUPT/PTUPT, diharapkan dapat menjadi motivasi untuk kita agar lebih produktif dalam menghasilkan karya-karya ilmiah yang berkualitas, serta dapat dimanfaatkan guna menambah referensi pembelajaran bagi kita, khususnya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Djuanda Bogor.

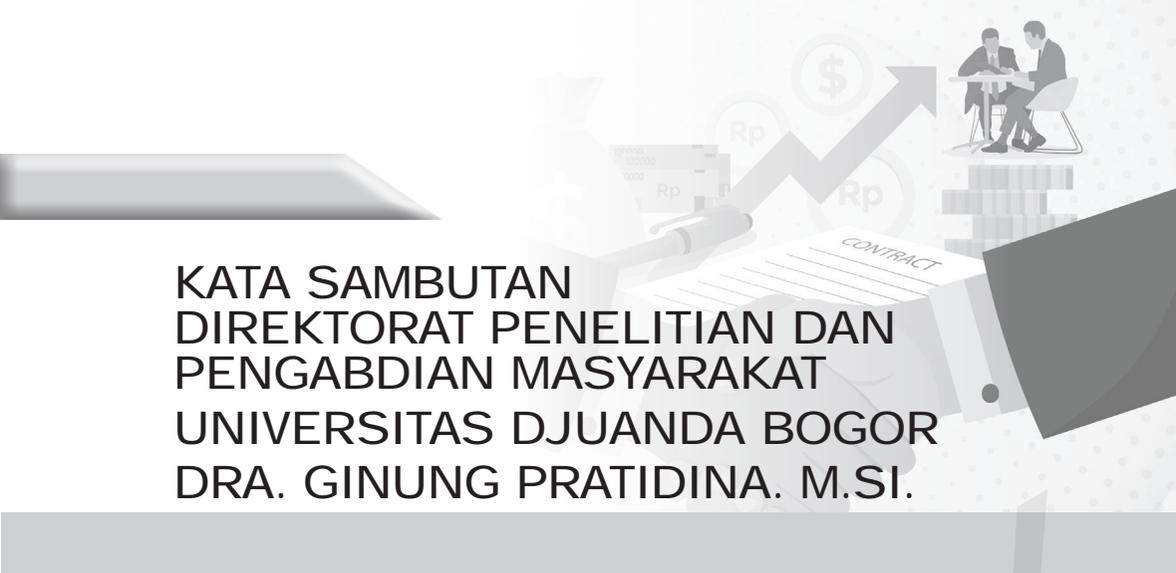
Semoga Allah Swt. melimpahkan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin YRA.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Bogor, September 2020

Rektor Universitas Djuanda Bogor

Dr. Ir. Dede Kardaya, M.Si.



KATA SAMBUTAN DIREKTORAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT UNIVERSITAS DJUANDA BOGOR DRA. GINUNG PRATIDINA. M.SI.

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa selalu kita panjatkan, karena hanya atas rahmat dan petunjuk-Nya, segala yang kita inginkan bisa tercapai. Demikian pula harus diyakini oleh Penulis, Saudari Dr. Hj. Endeh Suhartini, S.H., M.H. bahwa Buku Ajar *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah* dapat bermanfaat dan menjadi acuan dalam perguruan tinggi.

Saya secara pribadi dan lembaga mengucapkan selamat atas terbitnya buku ini, yang merupakan buku ajar pada Mata Kuliah Hukum Ketenagakerjaan, terutama pada Fakultas Hukum di universitas atau perguruan tinggi.

Buku saudara ini merupakan salah satu luaran kewajiban untuk Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi, saya tetap berharap saudara Penulis terus berkariier dan berkarya, sehingga apa yang dilakukan oleh saudara Penulis bisa menjadi motivasi teman-temannya baik para dosen maupun mahasiswanya. Saya ucapkan selamat kepada saudara, semoga karya ini bermanfaat baik bagi pemerintah, bagi praktisi baik

praktisi hukum maupun perusahaan, mahasiswa serta masyarakat pada umumnya.

Bogor, September 2020

Direktur DP2M.

Dra. Ginung Pratidina. M.Si.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbal 'alamin, segala puji hanya milik Allah Swt. Puji syukur atas segala nikmat karunia-Nya yang tak terhingga. Selawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Saw. Pembawa risalah kebenaran. Kesejahteraan dan keselamatan hendaknya senantiasa dilimpahkan bagi kita semua, umat Rasulullah Saw. hingga akhir zaman kelak.

Hingga saat ini di Indonesia, perkembangan bidang Hukum Ketenagakerjaan masih terus digali dan dikembangkan oleh akademisi hukum dan akademisi bidang sosial lainnya. Persoalan besar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia adalah beberapa peraturan ketenagakerjaan yang belum dapat dijalankan secara optimal. Baik dari aspek sistem pengawasannya, keseimbangan hak dan kewajibannya dari aspek penegakan hukumnya dan keadilan yang belum terwujud, ditambah lagi permasalahan perlindungan hukum bagi para tenaga kerja, serta permasalahan sistem pengupahan yang selalu menjadi perselisihan serta mempertimbangkan pada: 1) kemampuan perusahaan; 2) kondisi perekonomian; dan 3) performa kerja, serta 4) perjanjian kerja.

Dalam praktiknya, masih banyak lagi permasalahan di bidang ketenagakerjaan terkait pengupahan yang masih menjadi polemik dan sering berujung pada demonstrasi buruh atau dalam bentuk aksi mogok kerja sehingga menimbulkan akibat terhentinya kegiatan perusahaan.

Sehubungan hal tersebut di atas, terbitnya buku ini hadir di tengah pembaca guna ikut berkontribusi menjawab beberapa permasalahan besar tersebut semoga menjadi ilmu yang bermanfaat. Meskipun Penulis menyadari bahwa konten dalam buku ini belum menjawab secara maksimal keseluruhan dari permasalahan di atas. Sebagai bentuk kontribusi akademik, buku ini diperuntukkan sebagai pegangan bagi akademisi ataupun praktisi di bidang Hukum Ketenagakerjaan.

Tak lupa Penulis dan Tim Peneliti menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional Republik Indonesia serta Deputy Bidang Penguatan Riset dan Pengembangan, terima kasih atas kepercayaannya memberikan kesempatan penelitian serta dukungan materil serta mewujudkan luaran penelitian di antaranya buku ajar ini;
2. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Khususnya Ketua Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IV Jawa Barat dan Banten selaku Koordinator Pelaksanaan Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat;
3. Kepada seluruh pimpinan YPSPIAI dan Pimpinan Universitas Djuanda Bogor atas motivasi dan dukungan kepada Tim Peneliti PUPT/PTUPT 2019-2020 Fakultas Hukum Universitas Djuanda Bogor;
4. Kepada Direktorat Riset dan Pengabdian Kepada Masyarakat (DRPM) Universitas Djuanda Bogor;
5. Kepada yang teristimewa Keluarga Besar Peneliti, Civitas Akademika FH, Tim Peneliti, dan Mahasiswa-Mahasiswi FH yang sudah membantu penelitian PUPT/PTUPT sehingga bisa selesai dengan maksimal;
6. Kepada yang tercinta dan tersayang Keluarga Besar Penulis: Suami dan Putri-Putriku, Kel. H.M. Syurdi R. dan Keluarga Besar H. Mamad Bashori, terima kasih atas doa, izin, dan perhatiannya sehingga Penulis bisa beraktivitas dengan sangat baik.

Semoga Allah Swt. membalas kebaikan dan pahala yang tinggi dari Allah Swt. atas segala dukungan dan kerja sama, sehingga penelitian dan luaran-luaran penelitian dapat terselesaikan. Akhir kata, semoga kehadiran buku ajar ini memberikan kontribusi dan manfaat bagi seluruh pecinta ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Hukum Ketenagakerjaan serta memberikan manfaat bagi para Praktisi Hukum, Perusahaan dan Jajarannya, dan Akademisi Hukum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bogor, September 2020

Dr. Hj. Endeh Suhartini, S.H., M.H.



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSEMBAHAN	V
KATA SAMBUTAN Pakar Hukum Perdata dan Bisnis Universitas Djuanda Dr. H. Martin Roestamy, S.H., M.H.	vii
KATA SAMBUTAN Rektor Universitas Djuanda Bogor Dr. Ir. Dede Kardaya, M.Si.	ix
KATA SAMBUTAN Direktorat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Djuanda Bogor Dra. Ginung Pratidina. M.Si.	xi
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvii

BAB 1	SEJARAH HUKUM KETENAGAKERJAAN	
	A. Tujuan Intruksional	1
	B. Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan	2
	C. Sumber Hukum Ketenagakerjaan	8
	D. Hukum Ekonomi dan Hukum Ketenagakerjaan	17
	E. Tugas Pemerintah dalam Ketenagakerjaan	21
	F. Ringkasan	24
	G. Test Formatif I	25
BAB 2	RUANG LINGKUP HUKUM KETENAGAKERJAAN	
	A. Tujuan Instruksional	27
	B. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	28
	C. Objek dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan	30
	D. Tenaga Kerja dan Pekerja	32
	E. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan	35
	F. Perjanjian Kerja	39
	G. Ringkasan	42
	H. Test Formatif II	43
BAB 3	KEBIJAKAN PENGUPAHAN	
	A. Tujuan Intruksional	45
	B. Pengupahan Tenaga Kerja	45
	C. Asas Pengupahan	48
	D. Kebijakan dan Aturan Pengupahan	49
	E. Jenis-jenis Upah	53
	F. Sistem Pembayaran Upah	56
	G. Perbandingan Sistem Pengupahan Pekerja di Beberapa Negara	60
	H. Kebijakan Upah dan Pengawasan Upah	68
	I. Sistem Pembayaran Upah yang Layak Terhadap Pekerja untuk Menciptakan Keadilan	70

J. Ringkasan	76
K. Test Formatif III	77
BAB 4 HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN	
A. Tujuan Intruksional	79
B. Hubungan Kerja	80
C. Perjanjian Kerja	85
D. Peraturan Perusahaan	92
E. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	94
F. Pengawas Ketenagakerjaan	99
G. Ringkasan	101
H. Test Formatif IV	102
BAB 5 HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA	
A. Tujuan Instruksional	103
B. Pengertian Hubungan Industrial Pancasila dan Fungsi Hubungan Industrial	104
C. Sarana Hubungan Industrial	106
D. Landasan Hubungan Industrial	108
E. Tujuan Hubungan Industrial Pancasila	108
F. Asas-asas Hubungan Industrial Pancasila	109
G. Ringkasan	109
H. Test Formatif V	110
BAB 6 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN KETENAGAKERJAAN	
A. Tujuan Instruksional	111
B. Pemutusan Hubungan Kerja	111
C. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja	118
D. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja	123

E. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	124
F. Ringkasan	137
G. Test Formatif VI	137
DAFTAR PUSTAKA	139
BIODATA PENULIS	145

BAB 1

SEJARAH HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Tujuan Instruksional

1. Tujuan Instruksional Umum

Setelah mempelajari pokok bahasan ini mahasiswa atau pembaca diharapkan mampu memahami perkembangan dan latar belakang tentang hukum ketenagakerjaan, khususnya sejarah hukum ketenagakerjaan dan juga sumber hukum ketenagakerjaan, dan landasan, asas serta tujuan hukum ketenagakerjaan.

2. Tujuan Instruksional Khusus

Setelah mempelajari pokok bahasan ini mahasiswa atau pembaca diharapkan dapat/mampu:

- a) Memahami perkembangan hukum ketenagakerjaan;
- b) Memahami hukum ekonomi dan hukum ketenagakerjaan;
- c) Memahami hukum ketenagakerjaan, landasan, asas dan tujuan;
- d) Memahami dan menelaah tugas pemerintah dalam ketenagakerjaan.

B. Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan

Pertumbuhan dan perkembangan hukum perburuhan (Hukum Ketenagakerjaan) sangat berkembang pesat. Perkembangan hukum perburuhan sebagaimana tertulis dalam buku Iman Soepomo *Pengantar Hukum Perburuhan* bahwa perkembangan hukum perburuhan dimulai dikenal sejak zaman perbudakan, yaitu di zaman orang yang memiliki budak dan budak sebagai pekerja yang dapat melakukan seluruh pekerjaan sesuai perintah majikan serta menyuruh budak ini untuk melakukan pekerjaan untuk kepentingan dan di bawah pimpinan si pemilik tersebut. Hal tersebut kurang tepat dilihat secara umum, karena secara sosiologis para budak itu memang manusia, tetapi secara yuridis mereka itu adalah tidak lain daripada barang milik orang lain yang menguasainya secara penuh mutlak tak terbatas baik dalam kehidupannya sosiologis maupun ekonomis bahkan juga hidup matinya. Berdasarkan perkembangan sejarah perburuhan ada beberapa tahapan.¹

1. Zaman Perbudakan

Pada zaman perbudakan ini, orang melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Dengan demikian para budak tidak mempunyai hak apa pun, bahkan hak atas hidupnya tidak ada, yang mereka miliki hanya kewajiban melakukan pekerjaan, kewajiban menuruti segala perintah, menuruti segala petunjuk dan aturan dari pihak pemilik budak. Pemilik budak ini adalah salah satunya pihak dalam hubungan antara pekerja dan pemberi pekerjaan, yang mempunyai segala hak untuk memenuhi kepentingannya.²

- a. Hak meminta pekerjaan;
- b. Hak mengatur pekerjaan;
- c. Hak memberi perintah, dan hak lainnya.

Dalam praktik kedudukan para budak di Indonesia jika dibandingkan dengan di negara-negara terdahulu adalah agak lebih baik mengingat kondisi dan budaya bangsa, berkat aturan tata susila masyarakat

¹Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 10.

²*Ibid.*

Indonesia yang saling menghormati dan menghargai tidak seperti di negara lain.³

Sebagai bukti bahwa dalam praktik perlakuan terhadap para budak itu tidak sangat mengerikan, ialah ketika Pemerintah Hindia Belanda memulai ikut mengatur soal perbudakan ini pada tahun 1817, tidak mengotak atik hubungan antara para budak dengan pemiliknya tetapi hanya memasukkan budak ke Pulau Jawa dalam arti membatasi bertambahnya budak lain. Dalam pelaksanaannya terdapat peraturan-peraturan berikutnya seperti:⁴

- a. Peraturan tentang Pendaftaran Budak dari Tahun 1819;
- b. Peraturan tentang Pajak Atas Pemilikan Budak dari Tahun 1820;
- c. Peraturan Larangan Mengangkut Budak yang masih kanak-kanak dari Tahun 1829;
- d. Peraturan tentang Pendaftaran Anak Budak dari Tahun 1833;
- e. Peraturan tentang Penggantian Nama Para Budak dari Tahun 1834;
- f. Peraturan tentang Pembebasan Perbudakan Bagi Pelaut yang dijadikan budak dari Tahun 1848.

Semuanya tidak menyinggung nasib yang sangat menyedihkan daripada budak sehingga memerlukan segera campur tangan dari para pihak penguasa. Persoalan hubungan antara para budak dan pemiliknya itu memang tidak terletak pada baik atau buruknya perlakuan para pemiliknya itu, sehingga persoalan yang harus diperhatikan terletak dalam membuat peraturan yang baik mengenai hubungan itu, tetapi terletak pada hakikat perbudakan itu sendiri satu-satunya penyelesaiannya ialah mendudukan para budak itu pada kedudukan manusia merdeka, baik sosiologis maupun yuridis dan ekonomi. Pihak yang berpendirian bahwa penghapusan perbudakan merupakan pelanggaran besar terhadap hak para pemilik budak, masih berkuasa para pihak lainnya yang berpendapat bahwa adalah *kedzaliman* yang lebih besar terhadap kemanusiaan merendahkan manusia menjadi barang milik.⁵

Baru pada tahun 1854 dalam *regering reglement* 1854 Pasal 115 sampai Pasal 117 yang kemudian menjadi Pasal-pasal 169 sampai

³*Ibid.*, hlm. 14.

⁴*Ibid.*, hlm. 15.

⁵*Ibid.*, hlm. 16.

171 IS 1926. Dengan tegas ditetapkan penghapusan perbudakan Pasal 115 menetapkan: “paling lambat 1 Januari 1860 Perbudakan di seluruh Indonesia dihapuskan” dan selanjutnya memerintahkan supaya diadakan peraturan-peraturan persiapan dan pelaksanaan secara setingkat demi setingkat mengenai penghapusan itu secara ganti rugi sebagai akibat penghapusan itu.⁶

Sebab-sebab terjadinya perbudakan di Indonesia:

- a. Kerajaan-kerajaan kecil yang masa silam banyak terdapat di tanah air kita sering melakukan peperangan, raja yang terkalahkan diwajibkan secara teratur mengirimkan upeti serta budak-budak (rakyat dari kerajaan yang kalah);
- b. Kepala suku dan orang-orang yang dianggap kuat selalu menggunakan kharismanya sehingga banyak penduduk yang lemah mengabdikan kepada mereka. Yang lama-kelamaan menjadi terikat dan harus tunduk pada perintahnya;
- c. Adanya saudagar-saudagar masa silam yang memang memelihara dan menjamin kelangsungan hidup orang-orang yang ekonominya sangat minim, mereka seakan-akan telah diberi dari keluarga/sukunya sehingga nasib orang tersebut menjadi sangat tergantung dan terikat;
- d. Adanya orang-orang yang sangat menderita sehingga merasa kurang mampu untuk hidup di atas kaki sendiri dan menyerahkan nasibnya kepada orang-orang tertentu yang tingkat kesejahteraan hidupnya sangat baik.⁷

2. Zaman Rodi

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan di luar batas peri kemanusiaan. Pada kerajaan-kerajaan di Jawa Rodi dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, para kepala dan pegawai serta kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan, dan sebagainya.

⁶*Ibid.*, **hlm.** 17.

⁷Zainal Asikin, dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006), **hlm.** 10.

Compeni pandai menggunakan rodi ini untuk kepentingan sendiri. Rodi digunakan untuk segala macam keperluan seperti mendirikan pabrik, jalan, untuk pengangkutan barang dan sebagainya, untuk pekerjaan lainnya bagi kepentingan pegawai *compeni*.⁸

Sehubungan dengan rodi ini ada suatu konvensi ILO yang perlu mendapat perhatian, Konvensi Nomor 29 yang telah diratifikasi oleh Pemerintahan Hindia Belanda, dengan S. 1933 Nomor 261. Pada intinya konvensi tersebut berisikan:⁹

- a. Mewajibkan setiap negara anggota ILO, untuk menghapuskan rodi secepat mungkin;
- b. Pemerintah tidak boleh mengizinkan adanya rodi untuk kepentingan perorangan, perusahaan/perkumpulan;
- c. Hanya orang laki-laki yang sehat dan berumur antara 18-45 tahun yang boleh dikenakan wajib rodi, kecuali terhadap guru murid-murid sekolah dan pejabat pemerintah pada umumnya;
- d. Harus dilakukan segala macam tindakan untuk menjaga kesehatan pekerja rodi;
- e. Dengan adanya ketentuan-ketentuan konvensi ILO seperti tersebut maka rodi ini di Hindia Belanda secara formal dihapuskan mulai tanggal 1 Februari 1938.¹⁰

3. Zaman *Poenale Sanctie*

Sejak tahun 1819 di Hindia Belanda sudah terdapat yang disebut dengan hubungan perburuan, yaitu hubungan antara buruh dan majikan secara biasa tanpa paksaan siapapun. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya ketentuan S.1819 No.10 yang menentukan bahwa:¹¹

- a. Setiap perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dan harus didaftarkan di kantor keresidenan;
- b. Pendaftaran baru akan diterima apabila ternyata dalam perjanjian kerja tersebut tidak terdapat unsur-unsur pemaksaan, ancaman, pemerasan, dan sebagainya;

⁸Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 3.

⁹*Ibid.*

¹⁰Zainal Asikin, dkk., *Op. Cit.*, hlm. 20.

¹¹*Ibid.*

- c. Pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja itu harus dilakukan oleh residen dan para pengawas pajak terutama mengenai atau mencegah timbulnya tindakan-tindakan yang bertentangan dengan perjanjian-perjanjian kerja tersebut;
- d. Jangka waktu perjanjian paling lama 5 tahun.

Walaupun dalam perjanjian-perjanjian kerja yang diadakan oleh pengusaha dengan kepala desa diadakan ketentuan tentang syarat-syarat kerja, mengenai:

- a. Lamanya berlaku perjanjian minimal 5 tahun;
- b. Besarnya upah yang diberikan;
- c. Perumahan dan pangan serta macam pekerjaan yang harus ditangani.¹²

Namun karena semakin banyaknya tenaga kerja yang dikirim oleh kepala desa semakin banyak pula uang kehormatan yang akan diterimanya maka secara tidak sadar kepala desa dan para pembantunya melakukan sistem pemerasan, pemaksaan, dan perbuatan di luar kelayakan. Sehingga banyak yang merasa ditipu dan melarikan diri dari tempat pekerjaannya.

Untuk mengatasi hal ini maka dikeluarkan *Algemene politie strafreglement* 1872 No. 111, yang menentukan “seorang yang tanpa alasan yang dapat diterima meninggalkan atau menolak melaksanakan pekerjaannya dapat dipidana dengan denda antara 16-25 rupiah atau denda rodi sampai 7-12 hari.”

Dengan adanya ancaman pidana tersebut maka hubungan kerja ini disebut *poenale sanctie*, yang mendapat kecaman pedas dari *staten general* sehingga aturan itu dicabut pada tahun 1879.

Berkaitan dengan *poenale sanctie* ini ada suatu aturan yang dinamakan *Koeli Ordonantie* tahun 1880 (Stb. Nomor 133 Tahun 1880) yang pada intinya menentukan:

- a. Perjanjian kerja harus dilakukan secara tertulis untuk jangka waktu tiga tahun;
- b. Pekerja tanpa alasan apa pun tidak diperkenankan memutuskan hubungan kerjanya secara sepihak;

¹²*Ibid.*, hlm. 20-21.

c. Perjanjian kerja harus terdaftar pada daerah setempat.

Untuk melindungi buruh maka penguasa diwajibkan:

- a. Memperhatikan nasib buruh/para tenaga kerjanya dengan sebaik mungkin;
- b. Memberikan upah yang layak pada waktunya yang telah tertentu;
- c. Memberikan papan, kemudahan pangan, kemudahan pengobatan, penyediaan air untuk mandi dan minum;
- d. Mengembalikan tenaga kerja yang telah habis masa kerjanya ke daerah asal dengan jaminan perongkosan sepenuhnya.¹³

4. Zaman Penjajahan Jepang

Satu-satunya sejarah yang dapat dikemukakan adalah suatu kegiatan semacam kerja rodi yang disebut *Romusha*, yang dilakukan di luar batas kemanusiaan, hanya mementingkan pemerasan tenaga kerja melulu tanpa memperhatikan keadaan tenaga kerjanya. Dengan *Romusha* ini sistem kerja dilakukan secara terus-menerus, tanpa upah, makanan yang diberikan kepada buruh pun sangat kurang sehingga tidak jarang tenaga kerja yang mati kelaparan atau dibunuh. Perburuhan yang paling mengganas di mana kebebasan buruh tidak ada sama sekali. Keadaannya sama seperti tawanan, yang bekerja selalu ada di ujung sangkur bala tentara jepang.¹⁴

5. Zaman Setelah Kemerdekaan

Pada awal-awal kemerdekaan bangsa Indonesia keadaan hukum perburuhan tidaklah begitu berarti. Hal ini dapat diketahui karena orientasi pemerintah dan rakyat Indonesia pada waktu itu ditujukan kepada usaha untuk mempertahankan kemerdekaan negara Indonesia yang ingin direbut kembali oleh pemerintah Belanda, sehingga tidak ada sama sekali peraturan-peraturan yang dapat dikeluarkan untuk mengubah keadaan perburuhan pada masa itu. Dengan demikian, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan untuk mencegah kekosongan hukum masih diberlakukan ketentuan-ketentuan pada zaman pemerintahan Hindia Belanda khususnya. Meskipun dalam UUD 1945 secara tegas dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28, yang

¹³*Ibid.*, hlm. 26-27.

¹⁴*Ibid.*, hlm. 27.

menyangkut ketentuan perburuhan terdapat pada buku III Bab VII A KUHPerdara (Pasal 1601 a sampai 1603 z).¹⁵

Pada tahun 1948 keadaan hubungan perburuhan berubah hal ini terlihat dari usaha pemerintah yang mulai memperhatikan nasib para buruh/pekerja dengan dikeluarkannya berbagai peraturan perundang-undangan, misalnya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 yang merupakan undang-undang kerja yang diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan yang kemudian diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 dinyatakan berlaku di seluruh Indonesia.

C. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum dalam praktiknya terdiri atas sumber hukum formil dan sumber hukum materiil. Sumber hukum formil adalah sumber-sumber hukum yang memiliki bentuk-bentuk (formal) tersendiri yang secara yuridis telah diketahui/berlaku umum. Sedangkan sumber hukum materiil adalah sumber-sumber yang melahirkan isi (materi) suatu hukum sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung.¹⁶

Hukum ketenagakerjaan kalau dipelajari lebih jauh cakupannya cukup luas. Hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seorang yang akan mencari kerja melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksana yang terkait, serta menyangkut pekerja yang purna atau selesai bekerja.¹⁷

Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja sejak seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila dilanggar dapat terkena sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja.¹⁸

¹⁵*Ibid.*, hlm. 28.

¹⁶Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 15.

¹⁷Soedarjadi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), hlm. 5.

¹⁸*Ibid.*, hlm. 5.

Pengertian ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut.

1. Pasal 1 (1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja;
2. Pasal 1 (2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Imam Soepomo, berpendapat bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹⁹

Semenjak zaman reformasi ruang lingkup hukum ketenagakerjaan Indonesia telah diatur secara lengkap dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang terdiri dari XVIII bab dan 193 pasal dengan sistematika sebagai berikut.

- | | |
|---------|---|
| Bab I | Ketentuan umum yaitu mengenai definisi ketentuan-ketentuan yang diatur dalam undang-undang tersebut. |
| Bab II | Landasan asas dan tujuan yang merupakan prinsip-prinsip dasar dalam menjalankan pembangunan ketenagakerjaan. |
| Bab III | Pengaturan mengenai kesempatan dan perlakuan yang sama dalam memperoleh pekerjaan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan golongan. |
| Bab IV | Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan dalam kaitan penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. |
| Bab V | Pengaturan pelatihan kerja dalam rangka membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan produktivitas dan kesejahteraan. |

¹⁹Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 13-25.

- Bab VI Penempatan tenaga kerja mengatur secara rinci tentang kesempatan yang sama, memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- Bab VII Perluasan kesempatan kerja hal ini merupakan upaya pemerintah untuk bekerja sama di dalam maupun di luar negeri dalam rangka perluasan kesempatan kerja.
- Bab VIII Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dalam bab ini membahas tentang syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan dalam penggunaan tenaga kerja asing.
- Bab IX Pengaturan Hubungan Kerja. Dalam bab ini mengatur hal-hal yang terkait dengan syarat-syarat perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja ada yang tertulis dan tidak tertulis.
- Bab X Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan. Dalam bab ini mengatur tentang hal-hal yang terkait dalam perlindungan terhadap Penyandang Cacat, Perlindungan terhadap Pekerja Anak dan Perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan serta kesehatan dan keselamatan kerja yang terkait hubungan kerja.
- Bab XI Hubungan Industrial. Bab yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah, adanya Serikat Pekerja/serikat buruh, Organisasi Pengusaha dan Lembaga Kerja Sama, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan.
- Bab XII Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam bab ini membahas ketentuan terkait mengenai pemutusan hubungan kerja, prosedur yang harus ditempuh oleh perusahaan baik yang berbadan hukum swasta atau pemerintah, maupun milik perseorangan, milik persekutuan, usaha-usaha sosial atau usaha lainnya yang ada pengurusnya serta memiliki pekerja dengan membayar upah.

- Bab XIII Pembinaan. Dalam bab ini membahas tentang Pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah untuk perusahaan secara terpadu dan terkoordinasi
- Bab XIV Pengawasan.
Pengawasan dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independen untuk pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan.
- Bab XV Penyidikan. Penyidik dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai ketentuan yang berlaku melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- Bab XVI Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif. Dalam bab ini membahas tentang sanksi administrasi apabila ditemukan pelanggaran dalam hubungan ketenagakerjaan.
- Bab XVII Ketentuan Peralihan. Mengatur makna bahwa segala ketentuan yang terkait peraturan ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang belum ada perubahan peraturan baru dan/atau sepanjang tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku.
- Bab XVIII Penutup. Dalam bab ini mengatur ketentuan peraturan yang sudah dinyatakan tidak berlaku serta memperjelas diberlakukannya dan disahkannya undang-undang ketenagakerjaan.

Sedangkan undang-undang yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dalam arti sesudah dilaksanakan hubungan kerja atau sesudah bekerja jika ada perselisihan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengertian menurut ketentuan Pasal 1 (1) Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan pendapat

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 antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Pindah ke Perselisihan Ketenagakerjaan.

Sebagai peraturan pelaksana dari undang-undang tersebut di atas diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja. Sebagai pedoman dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia maka harus mengetahui sejarah peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang pernah berlaku di Indonesia dari zaman kolonial, Orde Lama dan Orde Baru di antaranya:²⁰

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (*Staatsblad* tahun 1887 No. 8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita (*Staatsblad* Tahun 1925 Nomor 647);
3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan Mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda di Atas Kapal (*Staatsblad* Tahun 1926 Nomor 87);
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan kegiatan Mencari Calon Pekerja (*Staatsblad* Tahun 1936 Nomor 208);
5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan dari Luar Indonesia (*Staatsblad* Tahun 1939 Nomor 545);
6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (*Staatsblad* Tahun 1949 Nomor 8);
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);

²⁰Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XVIII Penutup.

8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Ketenagakerjaan antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598 a);
9. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
10. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
11. Undang-Undang Nomor 7 Pnps. Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*Lock Out*) di Perusahaan, Jawatan dan Badan yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
12. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
13. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
14. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791); dan
15. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042). Undang-undang tersebut di atas telah dicabut dan tidak diberlakukan lagi.

Sesuai dengan perkembangan beberapa ketentuan di atas dinyatakan tidak berlaku lagi sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.

Dengan demikian, sumber hukum berarti tempat-tempat dari mana kita dapat mengetahui hukum yang berlaku, tempat-tempat di mana kita harus mengambil peraturan-peraturan hukum yang harus diterapkan dan dilaksanakan dalam hubungan ketenagakerjaan.²¹

Imam Soepomo menyatakan bahwa selama segala sesuatu mengenai hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha itu diserahkan kepada kebijaksanaan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan itu, maka masih sukar untuk tercapainya suatu keseimbangan antara kepentingan kedua belah pihak yang sedikit banyak memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok juga diketenagakerjaan. Sumber hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut.²²

1. Undang-undang

Undang-undang adalah peraturan yang ditetapkan oleh presiden dan dengan persetujuan (jangan berbuat salah dengan mengatakan disahkan) Dewan Perwakilan Rakyat. Di samping undang-undang ada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang yang mempunyai kedudukan sama dengan undang-undang. Peraturan pemerintah pengganti undang-undang ini ditetapkan oleh presiden, dalam hal ihwal kegentingan yang memaksa. Peraturan tersebut harus mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat dalam persidangan berikut. Di antara peraturan-peraturan tersebut yang kedudukannya dapat disamakan dengan undang-undangan adalah *Wet*. *Wet* ini—dalam bahasa Indonesia adalah undang-undang dibentuk di Nederland oleh raja bersama-sama dengan Parlemen. Contoh dari *wet* ini adalah *Burjerlijk wetboek voor Indonesie*—sekarang ini disebut Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

2. Peraturan Lain

Peraturan lainnya ini kedudukannya adalah lebih rendah dari undang-undang dan pada umumnya merupakan peraturan pelaksana undang-undang. Peraturan-peraturan itu adalah sebagai berikut.

- a. Peraturan Pemerintah, peraturan pemerintah ini ditetapkan oleh presiden untuk mengatur lebih lanjut ketentuan dalam

²¹R. Subekti dan Tjitroisoeidibio, *Kamus Hukum* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2008), **hlm.** 103-104.

²²Imam Soepomo *Op. Cit.*, **hlm.** 26-31.

undang-undang. Seajar kedudukannya dengan peraturan pemerintah ini, adalah peraturan seorang menteri yang oleh undang-undang diberi wewenang untuk mengadakan peraturan pelaksanaannya. Peraturan terakhir yang berlaku sekarang adalah Keputusan Menteri tenaga kerja;

- b. Keputusan Presiden. Keputusan presiden ini yang tidak disebut keputusan pemerintah, atau dari zaman Hindia Belanda dahulu; *regeringsbesluit*, pada umumnya tidak mengatur sesuatu, tetapi memutuskan sesuatu tertentu;
 - c. Peraturan atau keputusan instansi lain. Suatu keistimewaan dalam hukum ketenagakerjaan ialah bahwa suatu instansi atau seorang pejabat yang tertentu diberi kekuasaan untuk mengadakan peraturan atau keputusan yang berlaku bagi umum (mengikat umum).
3. Kebiasaan

Kebiasaan atau hukum tidak tertulis ini, terutama yang tumbuh setelah Perang Dunia II, berkembang dengan baik karena dua faktor, yaitu faktor pertama karena pembentukan undang-undang tidak dapat dilakukan secepat soal-soal ketenagakerjaan yang harus diatur, faktor kedua adalah peraturan-peraturan di zaman Hindia Belanda dahulu sudah tidak lagi dirasakan sesuai dengan rasa keadilan masyarakat dan aliran-aliran yang tumbuh di seluruh dunia. Jalan yang ditempuh dalam keadaan yang sedemikian itu ialah acap kali dengan memberikan tafsiran (interpretasi) yang disesuaikan dengan jiwa undang-undang dasar.

4. Putusan

Di mana dan di masa aturan hukum hukum masih kurang lengkap putusan pengadilan tidak hanya memberi bentuk hukum pada kebiasaan tetapi juga dapat dikatakan untuk sebagian besar menentukan, menetapkan hukum itu sendiri.

5. Perjanjian

Perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku antara buruh dan majikan yang menyelenggarakannya, orang lain tidak terikat. Walaupun demikian, dari berbagai perjanjian kerja itu dapat diketahui apakah yang hidup pada pihak-pihak yang berkepentingan. Lebih-lebih dari perjanjian ketenagakerjaan, makin besar serikat

buruh dan perkumpulan majikan yang menyelenggarakannya. Dengan demikian maka aturan dalam perjanjian kerja bersama mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang.

6. Traktat

Perjanjian dalam arti traktat mengenai soal ketenagakerjaan antara Negara Indonesia dengan suatu atau beberapa negara lain. Perjanjian (konvensi, *convention*) yang ditetapkan oleh konferensi organisasi ketenagakerjaan internasional (*International labour organisation conference*) tidak dipandang sebagai hukum ketenagakerjaan karena konvensi itu telah diratifikasi oleh Negara Indonesia, tidak mengikat langsung golongan buruh dan majikan di Indonesia.

Hal yang dibahas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini sebagian besar atau hampir seluruhnya adalah merupakan hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu selama masa kerja dan hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sesudah masa kerja, misalnya pensiun dibahas dalam pemutusan hubungan kerja.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja/buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Sehubungan hal tersebut, ada beberapa kitab undang-undang yang terdapat berbagai aturan tentang masalah perburuhan/ketenagakerjaan yang masih dapat diberlakukan antara lain:²³

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijke Wetboek voor Indonesie/BW*);
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (*Wetboek van Koophandel voor Indonesie*) khususnya Buku II Bab 4;

²³Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar* (Jakarta: Erlangga, 2016), [hlm.](#) 15.

- c. UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pengganti UU RI No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;
- d. UU RI No. 1 Tahun 2000 tentang Konvensi ILO No. 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak-anak;
- e. Dan peraturan lainnya yang masih berlaku terkait hubungan kerja.

D. Hukum Ekonomi dan Hukum Ketenagakerjaan

Politik Hukum di Indonesia yang telah mengarahkan pembangunan hukum pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, tampaknya sudah sangat mendesak untuk direalisasikan dengan program yang nyata oleh presiden. Namun yang patut mendapat perhatian, jangan sampai kita terjebak lagi dengan angka-angka pertumbuhan ekonomi *an sich*, tanpa memperhatikan pemerataan ekonomi bagi masyarakat miskin, sebagaimana yang dilakukan pada era Orde Baru.²⁴

Lahirnya hukum ekonomi ini disebabkan oleh semakin pesatnya pertumbuhan dan perkembangan perekonomian. Dalam hal ini hukum berfungsi mengatur dan membatasi kegiatan-kegiatan ekonomi dengan harapan pembangunan perekonomian tidak mengabaikan hak-hak dan kepentingan masyarakat. Sebagai negara kesejahteraan, maka pemerintah berkewajiban untuk melindungi hak-hak dan kepentingan masyarakat, yang umumnya dituangkan dalam hukum formal. Hukum formal ini pulalah yang akan mewujudkan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai dalam pembangunan ekonomi. Dengan demikian, segala kegiatan ekonomi akan diatur oleh hukum formal tersebut sebagai sarana untuk merealisasikan kebijaksanaan-kebijaksanaan pembangunan ekonomi yang pada gilirannya akan meningkatkan taraf hidup dan kecerdasan bangsa Indonesia.²⁵

Rachmadi Usman mengemukakan hukum ekonomi adalah keseluruhan kaidah hukum yang mengatur dan memengaruhi segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan dan kehidupan perekonomian nasional negara, baik kaidah hukum yang bersifat privat maupun publik,

²⁴Adi Sulistiyono dan Muhammad Rustamaji, *Hukum Ekonomi Sebagai Panglima* (Sidoarjo: Masmidia Buana Pustaka, 2009), hlm. 71.

²⁵Rachmadi Usman, *Hukum Ekonomi dalam Dinamika* (Jakarta: Djambatan, 2000), hlm. 1.

tertulis dan tidak tertulis, yang mengatur kegiatan dan kehidupan perekonomian nasional negara. Jelaslah kalau hukum ekonomi ini bukanlah bidang tata hukum yang berdiri sendiri, melainkan nama gabungan bidang hukum yang mempunyai kaitan dengan kegiatan dan kehidupan perekonomian nasional negara.²⁶

Beberapa hal terkait hukum ekonomi di antaranya memperhatikan:

1. Ruang Lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu.²⁷

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil, maupun spiritual (Penjelasan Umum atas Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).²⁸

Keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan peraturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas barang dan jasa serta daya saing tenaga kerja Indonesia tetap memperhatikan upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Keterkaitan hukum ekonomi dan hukum ketenagakerjaan satu sama lain saling melengkapi untuk meningkatkan perkembangan ekonomi di setiap negara sekaligus akan membutuhkan hubungan ketenagakerjaan yang harus dijaga untuk keberlangsungan perusahaan dalam proses produksi barang dan jasa.

²⁶*Ibid.*, hlm. 2.

²⁷Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 1.

²⁸*Ibid.*

2. Landasan, Asas, dan Tujuan

Landasan pembangunan ketenagakerjaan ada dua.

- a. Pancasila, yang terdiri dari
 1. Ketuhanan yang Maha Esa;
 2. Kemanusiaan yang Adil dan Beradab;
 3. Persatuan Indonesia;
 4. Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan;
 5. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pancasila terdapat dalam Pembukaan (*Preamble*) Undang-Undang Dasar 1945.

- b. Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945.

Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 telah mengalami beberapa perubahan, yaitu

- Perubahan Pertama Tahun 1999;
- Perubahan Kedua Tahun 2000;
- Perubahan Ketiga Tahun 2001;
- Perubahan Keempat Tahun 2002.

Pasal-pasal UUD 1945 yang menjadi landasan bagi pembangunan ketenagakerjaan adalah:

- a. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

- b. Pasal 28H ayat (1) UUD 1945:

“Setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”.

- c. Pasal 28H ayat (2) UUD 1945:
“Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”.
- d. Pasal 28H ayat (3) UUD 1945:
“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”.
- e. Pasal 28H ayat (4) UUD 1945:
“Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun”.
- f. Pasal 28 I ayat (2) UUD 1945:
“Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.

Penjelasan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling menguntungkan.

Sedangkan Pasal 4 Undang-Undang ketenagakerjaan menentukan bahwa:

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 dan dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sehubungan dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan dalam hubungan kerja yang dilakukan, maka dapat dikaji beberapa pertimbangan dan alasan bekerja pada dasarnya untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarganya.

E. Tugas Pemerintah dalam Ketenagakerjaan

Berbicara tentang peran pemerintah dalam ketenagakerjaan, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur peran pemerintah, yaitu dalam hal:²⁹

1. Perencanaan tenaga kerja;
2. Perluasan kesempatan kerja;
3. Pembinaan;
4. Pengawasan.

Peran pemerintah dalam hal ini adalah sesuai dengan fungsinya yang diatur dalam Pasal 102 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yakni

1. Menetapkan kebijakan;
2. Memberikan pelayanan;
3. Melaksanakan pengawasan; serta
4. Melakukan penindakan terhadap segala pelanggaran peraturan ketenagakerjaan.

1. Perencanaan Tenaga Kerja³⁰

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah dan sektoral, yaitu pendekatan secara makro (Penjelasan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Perencanaan tenaga kerja makro ini dijadikan pedoman dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

²⁹Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 11.

³⁰*Ibid.*

Perencanaan tenaga kerja meliputi:

a. Perencanaan Tenaga Kerja Makro; dan

Proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif, guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

b. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi. Baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

Perbedaan dari perencanaan tenaga kerja makro dan mikro ini terletak dari ruang lingkungannya, yaitu bagi perencanaan tenaga kerja makro ruang lingkungannya adalah secara nasional, daerah maupun sektoral, sedangkan bagi perencanaan tenaga kerja mikro ruang lingkungannya adalah secara nasional, daerah maupun sektoral, sedangkan bagi perencanaan tenaga kerja mikro, ruang lingkungannya adalah sebatas instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta.

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, dan;
- h. Jaminan sosial tenaga kerja.

Informasi ketenagakerjaan diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta, seperti perusahaan, perguruan tinggi, dan lembaga swadaya masyarakat di pusat, provinsi atau kabupaten/kota.

2. Perluasan Kesempatan Kerja³¹

Pasal 41 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.

Pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja ini dibebankan bukan hanya kepada pemerintah saja, tetapi diharapkan dari masyarakat, karena itu dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.

Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Tanggung jawab perluasan kesempatan kerja ada pada pemerintah, tetapi masyarakat juga didorong untuk ikut mengupayakan perluasan kesempatan kerja ini. Karena itu, diharapkan lembaga keuangan, baik perbankan maupun nonperbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja. Semua kebijakan pemerintah, baik pusat maupun pemerintah daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja.

3. Pembinaan³²

Penjelasan Pasal 173 menjelaskan bahwa pembinaan adalah “kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan”. Pembinaan dilakukan oleh pemerintah secara terpadu dan terkoordinasi dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.

Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Pasal 29 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa pemerintah pusat dan/atau daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan yang ditujukan untuk peningkatan:

³¹*Ibid.*

³²*Ibid.*

- a. Relevansi;
- b. Kualitas;
- c. Efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja; dan
- d. Produktivitas.

Peningkatan produktivitas dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Lembaga produktivitas nasional dibentuk dalam rangka meningkatkan produktivitas. Lembaga produktivitas berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas, yang bersifat lintas sektor maupun daerah. Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga produktivitas nasional diatur dengan Keputusan Presiden. Pemerintahan dapat memberikan penghargaan, baik berupa piagam, uang dan/atau bentuk lainnya, kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.

4. Pengawasan³³

Yang dimaksudkan dalam hal ini adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan perundangan dalam bidang ketenagakerjaan. Yang berwenang dalam hal ini adalah pegawai pengawasan ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independensi sehubungan dengan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Tugas pelaksana pengawas ketenagakerjaan adalah:

1. Wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada menaker, khusus bagi unit kerja pemerintah provinsi dan kabupaten/kota.
2. Wajib merahasiakan segala suatu yang menurut sifatnya adalah patut dirahasiakan serta tidak melakukan penyalahgunaan wewenang.

F. Ringkasan

Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu hal penting dalam aspek yang sangat berpengaruh terhadap semua perkembangan perekonomian di

³³*Ibid.*

dunia. Kebutuhan tenaga kerja tidak lepas dari untuk mencapai tujuan pembangunan. Tenaga kerja tidak lepas dari kehidupan, dan tenaga kerja merupakan tonggak utama perekonomian suatu bangsa, di samping SDA dan teknologi salah satunya untuk melancarkan proses produksi barang dan jasa.

Di Indonesia masalah ketenagakerjaan mulai menjadi perhatian sejak masuknya penjajahan. Dimulai dengan sejak zaman penjajahan Belanda, Portugis, Inggris, dan kemudian Jepang. Semuanya menerapkan sistemnya masing-masing. Meskipun demikian, perlindungan terhadap tenaga kerja baru mulai mendapat perhatian setelah Belanda berada di bawah pimpinan Daendels menerapkan *etische politik* (politik balas budi). Semenjak saat itu maka mulailah lahir peraturan-peraturan hukum tentang ketenagakerjaan. Yang mana peraturan yang dibuat mulai memperhatikan sisi-sisi kemanusiaan.

Seiring perjalanan bangsa sampai memasuki era kemerdekaan, peraturan-peraturan dibuat untuk melindungi, dan menjamin kesejahteraan, keselamatan, dan keberlangsungan hidup (secara kemanusiaan) para pekerja.

Di samping itu, pemerintah mempunyai tugas dalam bidang ketenagakerjaan yang meliputi empat bidang, yaitu bidang perencanaan kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan, dan pengawasan.

G. Test Formatif I

1. Jelaskan pengertian-pengertian dan perbedaan pokok antara sistem perbudakan, *punale sanksi*, kerja rodi, zaman penjajahan Jepang!
2. Apa yang menjadi ciri utama dalam pemberlakuan hukum ketenagakerjaan sebelum Proklamasi kemerdekaan RI Tahun 1945?
3. Apakah ada kemajuan yang signifikan bagi perlindungan tenaga kerja di Indonesia selama periode 1945 s/d 2003?
4. Menurut Anda, apakah hak-hak pekerja/buruh sudah terwakili atau terlindungi dengan adanya ketentuan UU No. 13 Tahun 2003?
5. Jelaskan manfaat dan makna adanya landasan, asas, dan tujuan ketenagakerjaan yang ada pahami kaitkan dengan praktik?
6. Jelaskan makna hubungan hukum ekonomi dan hukum ketenagakerjaan!

BAB 2

RUANG LINGKUP HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Tujuan Instruksional

1. Tujuan Instruksional Umum

Setelah mempelajari pokok bahasan ini mahasiswa atau pembaca diharapkan mampu memahami tentang perspektif hukum ketenagakerjaan, objek dan sifat hukum ketenagakerjaan, tenaga kerja, dan pekerja. Dalam pelaksanaannya hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk memberi kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi para pihak.

2. Tujuan Instruksional Khusus

Setelah mempelajari pokok bahasan ini mahasiswa atau pembaca diharapkan dapat/mampu:

- a. Memahami pengertian hukum ketenagakerjaan;
- b. Memahami objek dan sifat hukum ketenagakerjaan;
- c. Memahami mengenai tenaga kerja dan pekerja.
- d. Mengetahui dan memahami manfaat perjanjian kerja.

B. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Imam Soepomo, hukum perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹

Menurut Molenaar, hukum perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja. Sementara itu, dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.²

Tenaga kerja menurut A. Hamzah bahwa tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994, Tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.³

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan merupakan alat untuk memberi perlindungan hukum dan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja dengan suatu perjanjian kerja yang tertulis maupun tidak tertulis, yang berlaku terhadap para tenaga kerja dan atau yang menyangkut hubungan antara pekerja dan pengusaha, pembayaran upah, serta kemungkinan adanya perselisihan yang akan mengakibatkan gejolak sosial.

¹Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 24.

²Lihat Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 316, Darza, Z.A. *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan* (Jakarta: Delina Baru, 1995), hlm. 114.

³Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), hlm. 3.

Hukum merupakan sekumpulan peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak yang berwenang, dengan tujuan mengatur kehidupan bermasyarakat dan bernegara, serta mempunyai sanksi. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat perjanjian. Dengan demikian, yang dimaksud dengan hukum ketenagakerjaan adalah seperangkat peraturan-peraturan yang mengatur hubungan kerja yang dibuat oleh pihak yang berwenang, mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja di mana dalam pelaksanaannya adanya perjanjian kerja serta menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuatnya.

Hukum ketenagakerjaan telah berkembang seiring dengan perkembangan di masyarakat seiring dengan kebutuhan kerja. Awalnya, lapangan pekerjaan terbatas pada sektor pemenuhan kebutuhan primer, seperti pertanian, namun secara perlahan sektor pemenuhan kebutuhan mulai bergeser ke arah industri dan perdagangan, sehingga kesempatan kerja semakin terbuka lebar. Pertumbuhan sektor industri dan perdagangan yang pesat, mengakibatkan berdirinya perusahaan-perusahaan yang menyerap banyak tenaga kerja. Hubungan antara perusahaan tersebut dengan tenaga kerjanya, disebut dengan hubungan kerja (hubungan antara pemberi kerja dengan pekerjaannya atau bahkan dengan calon pekerja). Dengan demikian, diperlukan adanya suatu aturan (hukum) yang dapat menjadi pengontrol dalam hubungan tersebut, terlebih lagi jika timbul suatu perselisihan dalam hubungan kerja tersebut.

Hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seorang yang akan mencari kerja melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksana yang terkait, serta menyangkut pekerja yang purna atau selesai bekerja.⁴

Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila dilanggar dapat terkena sanksi

⁴*Ibid.*, hlm. 3.

perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja.⁵

C. Objek dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Objek hukum ketenagakerjaan dibedakan menjadi dua, yaitu objek materiil dan objek formil. Objek materiil hukum ketenagakerjaan ialah kerja manusia yang bersifat sosial ekonomis. Titik tumpunya objek ini terletak pada kerja manusia. Kerja manusia merupakan bagian dari kerja manusia secara umum (aktualisasi unsur kejasmanian manusia dengan diberi bentuk dan dipimpin oleh unsur kejiwaannya dotolekaryakan (diaplikasikan/diterapkan) terhadap benda luar untuk tujuan tertentu.⁶

Secara objektif tujuannya ialah hasil kerja sedang secara ekonomis tujuannya ialah tambahan nilai. Tambahan nilai bagi buruh berupa upah sedang bagi majikan berupa keuntungan. Upah dan keuntungan bukan merupakan tujuan akhir kerja manusia yang bersifat sosial ekonomis, tujuan akhirnya ialah kelangsungan/kesempurnaan hidup manusia.

Objek formil hukum ketenagakerjaan ialah kompleks hubungan hukum yang berhubungan erat dengan kerja manusia yang bersifat sosial ekonomis. Hubungan hukum adalah hubungan yang dilindungi oleh UU. Hubungan hukum dalam hukum perburuhan atau ketenagakerjaan terjadi sejak adanya perjanjian kerja. Dengan terjadinya perjanjian kerja berarti telah terjadi pula hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Hubungan hukum bisa terjadi karena perjanjian dan undang-undang.

Intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan melalui peraturan perundang-undangan telah membawa perubahan yang mendasar, yakni menjadikan sifat hukum perburuhan atau ketenagakerjaan menjadi ganda. Intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan dimaksudkan untuk tercapainya keadilan di bidang ketenagakerjaan karena jika hubungan antara pekerja dengan pengusaha diserahkan salah satu pihak saja maka pengusaha sebagai pihak yang lebih kuat akan menekan pekerja sebagai pihak yang lemah secara sosial ekonomi.

⁵*Ibid.*, hlm. 5.

⁶DPC. SPTSK dalam <http://pcsptsk-tng.blogspot.com/2012/05/obyek-dan-sifat-hukum-ketenagakerjaan.html>

Campur tangan pemerintah ini tidak hanya terbatas pada aspek hukum dalam hubungan kerja saja tetapi meliputi aspek hukum sebelum hubungan kerja (*pra employment*) dan sesudah hubungan kerja (*post employment*).⁷

Dalam pelaksanaan hubungan kerja, maka hukum ketenagakerjaan dapat bersifat:

a. Privat/perdata

Oleh karena hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang perseorangan dalam hal ini antara pengusaha dengan pekerja di mana hubungan kerja yang dilakukan dengan membuat suatu perjanjian yaitu perjanjian kerja.

b. Publik

- 1) Keharusan mendapat izin pemerintah dalam masalah PHK;
- 2) Adanya campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum);
- 3) Adanya sanksi pidana, denda, dan sanksi administratif bagi pelanggaran ketentuan peraturan perburuhan/ketenagakerjaan.

Dengan dikeluarkannya UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perubahan dalam khazanah hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yakni:

- 1) Menggantikan istilah buruh menjadi pekerja, majikan menjadi pengusaha dengan alasan istilah yang lama tersebut tidak mencerminkan kepribadian bangsa. Tetapi dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pengganti UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan justru istilah buruh kembali dimunculkan kembali yaitu dengan menyebutkan pekerja atau buruh;
- 2) Menggantikan istilah perjanjian perburuhan menjadi kesepakatan kerja bersama (KKB);
- 3) Memberikan ruang telaah untuk menggantikan istilah Hukum Perburuhan menjadi Hukum Ketenagakerjaan. (*Footnote*)

⁷R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 66.

Hukum ketenagakerjaan berdasarkan sifat hukumnya dapat dikualifikasikan sebagai hukum yang bersifat publik atau hukum publik, akan tetapi ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalamnya masih mengandung hal-hal yang bersifat privat. Bersifat publik hal ini dikarenakan oleh ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalam hukum ketenagakerjaan sudah banyak diatur dalam peraturan perundang-undangan.⁸

Dengan demikian, tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam perburuhan/ketenagakerjaan dengan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan agar bertindak sesuai dengan kemanusiaan. Buruh dan majikan diberi kebebasan untuk mengadakan peraturan tertentu karena hukum perburuhan bersifat otonomi, tetapi peraturan ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah yang bermaksud mengadakan perlindungan terhadap buruh. Sanksi atas pelanggaran ini yang sekarang dikenal dengan Aparatur Sipil Negara dengan pidana kurungan atau denda.

Sifat hukum ketenagakerjaan secara umum ada dua, yaitu hukum yang bersifat mengatur dan hukum yang bersifat memaksa.⁹

D. Tenaga Kerja dan Pekerja

Dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat beberapa peristilahan mengenai pekerja. Misalnya ada penyebutan buruh, karyawan, atau pegawai. Terhadap peristilahan yang demikian, Darwan Prints menyatakan bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut mengandung makna yang sama, yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya.¹⁰

Melihat pernyataan di atas, maka yang termasuk sebagai pekerja/karyawan/buruh atau pegawai itu mencakup pegawai swasta maupun pegawai negeri (sipil dan militer). Akan tetapi, dalam praktik

⁸Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat", artikel pada *Jurnal Mimbar Hukum*, Volume 29, Nomor 2. Juni 2017, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, [hlm.](#) 225.

⁹*Ibid.*, [hlm.](#) 63.

¹⁰Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000), [hlm.](#) 20.

dibedakan pekerja/buruh dengan pegawai negeri yang sekarang dikenal Aparatur Sipil Negara. Terdapatnya berbagai sebutan atau istilah ini kelihatan mengikuti sebutan atau nama dari departemen/instansi yang membidangnya, yang semula bernama Departemen Perburuhan dan sekarang Kementerian Tenaga Kerja.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja) menggunakan istilah buruh. Namun setelah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah “pekerja/buruh” begitu pula dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pekerja/buruh.

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*blue collar*” sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “karyawan/pegawai” (*white collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah merdeka tidak lagi mengenal antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni buruh adalah “barangsiapa yang bekerja pada majikan dan menerima upah” (Pasal 1 ayat (1) a).

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.¹¹

¹¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 22.

Berangkat dari sejarah istilah penyebutan buruh seperti tersebut di atas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor formal, seperti bank, hotel, dan lain-lain. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan Pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif.

Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang membedakan antara pekerja dengan tenaga kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Dari pengertian ini jelaslah bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas, yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan (menganggur). Usia kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 minimal berusia 15 tahun (Pasal 69).

Sedangkan pengertian pekerja atau buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (lihat pula Pasal 1 butir 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Jadi, pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapat pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik pengertian bahwa istilah buruh digantikan istilah pekerja, yaitu orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini pekerja adalah orang yang sudah mendapat pekerjaan tetap, hal ini karena tenaga kerja meliputi pula orang pengangguran yang mencari pekerjaan (angkatan kerja), ibu rumah tangga dan orang lain yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan tetap.

Mengenai tenaga kerja perempuan dan pekerja perempuan (wanita) dalam hukum ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan

tidak ada pengertian khusus, karena tenaga kerja yang dimaksud adalah meliputi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.

Pekerja perempuan sebagai sosok seorang perempuan yang hidup dalam kodrati perempuan, tata kehidupannya juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternalnya. Menurut Abdul Rachmad Budiono, yang dimaksudkan orang perempuan di sini adalah orang perempuan dewasa. Berarti seorang perempuan yang sudah berumur delapan belas tahun atau lebih.¹² Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Pembatasan dan larangan bagi pekerja perempuan untuk menjalankan pekerjaan sebagaimana disebutkan di atas dimaksudkan untuk melindungi pekerja perempuan itu sendiri dari norma kesusilaan maupun untuk menjaga fisiknya karena secara kodrati fisik wanita lebih lemah dibandingkan dengan pria.¹³

Berdasarkan hal tersebut dapat dipahami adanya makna yang berbeda dari pengertian pekerja dan tenaga kerja dalam praktik. Adanya pembatasan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pekerja perempuan karena statusnya secara hukum alam dan secara hukum agama mempunyai keterbatasan dan memerlukan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang harus diperhatikan dalam hubungan kerja.

E. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan

Secara umum, hukum dapat dibagi menjadi dua, yaitu hukum imperatif (*dwingend recht* atau hukum memaksa) dan hukum fakultatif (*regelend recht* atau *aanvullend recht* atau hukum tambahan). Menurut Budiono Abdul Rachmad, bahwa hukum imperatif adalah hukum yang harus ditaati secara mutlak, sedangkan hukum fakultatif adalah hukum yang dapat dikesampingkan (biasanya menurut perjanjian).¹⁴

¹²Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Indonesia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1999), hlm. 19.

¹³Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 80.

¹⁴Abdul Rachmad Budiono, *Op. Cit.*, hlm. 9.

Dari segi ini, yakni sifatnya, sebagian besar hukum ketenagakerjaan bersifat imperatif. Kenyataan ini sesuai dengan fungsi dan tujuan hukum ketenagakerjaan, yaitu:

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.¹⁵

Tanpa hukum yang bersifat imperatif, yang biasanya dinyatakan dengan perkataan harus, wajib, tidak boleh, tidak dapat, dilarang, maka tujuan tersebut sulit untuk dicapai. Sebagai contoh hukum ketenagakerjaan yang bersifat imperatif dapat disebutkan sebagai berikut:

Di dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (sekarang sudah diganti dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), ada klausula sebagai berikut. Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh izin Panitia Penyelesaian Ketenagakerjaan. Di sini berarti bahwa pengusaha yang akan memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya harus memperoleh izin Panitia Penyelesaian Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 10 undang-undang yang sama ditegaskan bahwa hubungan kerja tanpa izin seperti tersebut Pasal 3 adalah batal karena hukum. Keharusan memperoleh izin yang disertai dengan ancaman kebatalan adalah tepat untuk melindungi buruh dari kesewenang-wenangan majikan. Apabila tidak ada ketentuan demikian bisa saja tanpa alasan yang rasional, seorang majikan memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya.

Kadang-kadang juga sulit menyertakan sanksi terhadap keharusan atau larangan yang terdapat dalam hukum ketenagakerjaan, misalnya di

¹⁵Manulang Sendjun H, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hlm. 2.

dalam Pasal 399 *Wetboek van Koophandel* (Kitab Undang-undang Hukum Dagang) ditegaskan bahwa perjanjian kerja antara pengusaha dengan seorang buruh yang berlaku sebagai nahkoda atau perwira kapal harus dibuat secara tertulis, dengan ancaman kebatalan. Dari klausula ini dapat diartikan jika perjanjian kerja antara pengusaha dengan nahkoda atau perwira kapal dibuat secara tertulis, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Tujuan diadakannya keharusan bentuk tertulis untuk perjanjian kerja yang demikian itu adalah supaya hak buruh terlindungi sebab ada kepastian hukum.

Akan tetapi, sesungguhnya ancaman kebatalan tersebut berlebihan, sebab dalam keadaan tertentu justru merugikan nahkoda atau perwira kapal yang bersangkutan. Misalnya seorang pemilik kapal mengadakan perjanjian kerja dengan seorang nahkoda secara lisan. Si nahkoda sudah berlayar beberapa bulan, kalau ternyata perjanjian kerjanya batal, maka si nahkoda tidak pernah berkedudukan sebagai buruh. Artinya, ia tidak memperoleh perlindungan dari hukum ketenagakerjaan. Meskipun dalam Pasal 402 KUHD kedudukan nahkoda yang sudah berlanjut bekerja tersebut dijamin dalam hal keuangan, yakni ia diberikan ganti kerugian yang besarnya sama dengan upah yang lazim untuk pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi ganti kerugian tidak mempunyai hak preferensi (hak untuk didahulukan pembayarannya) sebagaimana upah.

Hukum ketenagakerjaan yang bersifat fakultatif adalah Pasal 1602k yang berbunyi: jika tempat pembayaran upah tidak ditetapkan dalam persetujuan atau *reglemen* atau oleh kebiasaan, maka pembayaran itu harus dilakukan, baik di tempat di mana pekerjaan lazimnya dilakukan, maupun di kantornya si majikan, jika kantor itu terletak di tempat di mana tinggal jumlah terbanyak dari para buruh, ataupun di rumah si buruh, satu dan lain terserah majikan. Inti yang hendak ditunjuk oleh pasal ini adalah sebagai berikut.¹⁶

- a. Majikan dan buruh bebas menjanjikan tempat dilakukannya pembayaran upah.
- b. Jika mereka tidak menjanjikannya, maka tempat dilakukannya pembayaran upah adalah tempat yang disebutkan oleh pasal

¹⁶Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Depok: Rajawali Press, 2019), hlm. 31.

tersebut. Artinya, pasal tersebut dapat disimpangi dengan perjanjian.

Ketentuan seperti ini tidak banyak dalam hukum ketenagakerjaan.

Adanya Undang-undang dan Peraturan Pemerintah lainnya dalam praktik ketenagakerjaan adalah kebutuhan yang tidak dapat ditunda. Atas kekuatan undang-undanglah pejabat-pejabat departemen tenaga kerja atau departemen kesehatan, serta pejabat lainnya yang terkait dapat melakukan pengawasan dan memaksakan segala sesuatunya yang diatur oleh undang-undang atau peraturan-peraturan itu kepada perusahaan-perusahaan. Apabila peringatan tidak dihiraukan, maka atas kekuatan undang-undang pula diterapkan sanksi-sanksi menurut undang-undang pula. Sesuai dengan tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan adalah mengadakan perlindungan terhadap tenaga kerja, maka sifat aturan-aturan dalam undang-undang tersebut adalah memaksa dengan ancaman pidana.¹⁷

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan penjagaan agar tenaga kerja melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak majikan yang hendak memeras tenaga kerja, tetapi juga ditujukan terhadap buruh itu sendiri, di mana dan bila mana buruh misalnya hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohaninya.¹⁸

Dari literatur-literatur yang ada, maupun peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh banyak negara, keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk:

- a. Perlindungan bagi buruh terhadap pemerasan (eksploitasi) tenaga buruh oleh majikan, misalnya untuk mendapat tenaga yang murah mempekerjakan budak, pekerja rodi, anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang tidak terbatas;
- b. Memperingankan pekerjaan yang dilakukan oleh para budak dan para pekerja rodi (perundangan yang pertama-tama diadakan di Indonesia);

¹⁷*Ibid.*, hlm. 32.

¹⁸Imam Soepomo, *Op. Cit.*, hlm. 145.

- c. Membatasi waktu kerja bagi anak sampai 12 jam (di Inggris, tahun 1802, *the Health and Morals of Apprentices Act*).¹⁹

Keselamatan dan kesehatan kerja dapat dibedakan antara perlindungan terhadap pemerasan sebagai perlindungan sosial, dengan kesehatan kerja dan perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau keamanan kerja (*safety*). Perlindungan terhadap pemerasan sebagai perlindungan sosial meliputi kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap pekerja, perlindungan terhadap pekerja anak, orang muda dan perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja, perlindungan atas moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, perlindungan terhadap pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau keamanan kerja meliputi perlindungan terhadap kesehatan kerja, perlindungan terhadap *hygiene* perusahaan.²⁰

F. Perjanjian Kerja

Perjanjian atau akad pada dasarnya merupakan persetujuan atau kesepakatan antara para pihak untuk melakukan sesuatu yang di dalamnya adanya hak dan kewajiban. Menurut Subekti, perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.²¹

Dalam pelaksanaan hubungan kerja adanya pemberian gaji atau upah selalu berkaitan dengan pekerjaan dan imbalan yang disepakati atau diperjanjikan. Setiap pekerja atau karyawan yang diterima bekerja di sebuah perusahaan akan dibuatkan akad atau perjanjian kerja, baik secara lisan maupun tertulis, sehingga terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja.²²

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara karyawan dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sementara itu, hubungan kerja adalah hubungan antara

¹⁹Suratman, *Op. Cit.*, hlm. 33.

²⁰*Ibid.*

²¹Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 1991), hlm. 1.

²²Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 7.

pengusaha dengan karyawan berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, perjanjian kerja dibuat berdasarkan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, serta adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesulitan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berikut ini bentuk-bentuk perjanjian kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan:²³

1. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu

- a. Pekerjaan yang sesekali atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 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.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui. PKWT 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 PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada karyawan yang bersangkutan. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, pemburuan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

²³*Ibid.*

2. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Perjanjian kerja tersebut akan berakhir jika karyawan yang bersangkutan meninggal dunia, berakhir jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan/atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam PKWTT. Misalnya, jika pengusaha meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut tidak akan berakhir, atau jika terjadi pengalihan perusahaan. Di samping itu, jika pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja 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.

3. Perjanjian Magang

Berbeda dengan perjanjian kerja, baik PKWT maupun PKWTT, dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia dikenal berbagai macam bentuk pemagangan (magang), yaitu pemagangan dalam rangka pelatihan kerja, untuk tujuan akademis, dan untuk pemenuhan kurikulum atau persyaratan suatu profesi tertentu. Menurut UU Ketenagakerjaan, pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Salah satu ciri utama pemagangan adalah para peserta terlibat langsung dalam proses produksi barang atau jasa. Dengan demikian, dalam penyelenggaraan pemagangan mutlak diperlukan adanya perusahaan. Pemagangan dilaksanakan berdasarkan perjanjian pemagangan, yaitu perjanjian antara peserta pemagangan dan

penyelenggara pemagangan yang dibuat secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban serta jangka waktu pemagangan.

Pelaksanaan perjanjian kerja yang baik dan sudah disepakati oleh pekerja dan pengusaha maka akan menciptakan hubungan kerja yang bisa mewujudkan keberlangsungan perusahaan dan pemerintah mengawasinya jelas dan mudah.

Perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan disesuaikan dengan kondisi perusahaan yang bersangkutan dan bisa tertuang dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha harus memenuhi ketentuan undang-undang di antaranya Pasal 1313,1320 KUHperdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja yang dilakukan oleh para pihak akan mengikat para pihak untuk dilaksanakan dengan baik sehingga terpenuhinya hak dan kewajiban masing-masing dan tidak ada yang dirugikan. Perjanjian kerja dalam praktik ada yang tertulis dan tidak tertulis. Perjanjian kerja yang tertulis dalam pelaksanaan hubungan kerja lebih menjamin kepastian hukum bagi para pihak yang membuatnya dan berlaku sebagai undang-undang mengikat dan memaksa untuk dipatuhi.

G. Ringkasan

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual.

Penjelasan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling menguntungkan.

Hukum ketenagakerjaan sangat berfungsi dalam pelaksanaan hubungan kerja bagi pekerja dan pengusaha. Hukum ketenagakerjaan yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi kepentingan pekerja dan pengusaha. Pekerja dan pengusaha merupakan mitra yang bisa mewujudkan keberlangsungan perusahaan dan kemajuan perusahaan untuk semakin berkembang dan maju.

H. Test Formatif II

1. Mengapa harus ada hukum ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Apa manfaat hukum ketenagakerjaan bagi sistem sosial masyarakat di Indonesia?
3. Jelaskan arti pentingnya kedudukan hukum ketenagakerjaan bagi peningkatan/pemberdayaan hak-hak kaum pekerja/buruh?
4. Jelaskan apa syarat-syarat dibuatnya perjanjian kerja?
5. Jelaskan perbedaan dari pekerja dan tenaga kerja?
6. Sebutkan fungsi hukum ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha?
7. Jelaskan sifat privat dan sifat publik hukum ketenagakerjaan?
8. Jelaskan manfaat dilaksanakan perjanjian kerja?

BAB 3

KEBIJAKAN PENGUPAHAN

A. Tujuan Instruksional

1. Tujuan Instruksional Umum

Setelah mempelajari pokok bahasan ini mahasiswa atau pembaca diharapkan dapat/mampu memahami tentang pengupahan dan hal-hal penting tentang upah dalam hubungan kerja.

2. Tujuan Instruksional Khusus

Setelah mempelajari pokok bahasan ini mahasiswa atau pembaca diharapkan dapat/mampu:

- a) Mengerti dan memahami pengertian upah, asas, kebijakan dan peraturan terkait upah;
- b) Memahami sistem pembayaran upah;
- c) Memahami perbandingan pengupahan di beberapa negara.

B. Pengupahan Tenaga Kerja

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan perjanjian hasil kesepakatan pekerja dan pengusaha. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat

diberikan dalam bentuk tunai atau bentuk lainnya sesuai kesepakatan, atau dalam bentuk tunai tetapi dengan barang sesuai kebutuhan pekerja. Dalam pelaksanaannya, sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan intensif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan dalam empat bentuk, yaitu gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula, dan pakaian), *fringe benefit* (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang), dan kondisi lingkungan kerja. Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan di masa kerja. Pangkat ini didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain, penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang sebaiknya sesuai dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Di samping gaji pokok, pekerja menerima tunjangan, masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok atau jumlah tertentu, seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan lain-lain. Jumlah gaji dan tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor. Gaji bersih yang diterima adalah gaji kotor yang dikurangi potongan-potongan, seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan, dan sebagainya. Jumlah gaji bersih ini disebut *take home pay*.¹

Perbedaan tingkat upah terletak dari satu sektor ke sektor industri lainnya ataupun antardaerah. Perbedaan ini pada dasarnya disebabkan oleh satu atau lebih dari alasan berikut. *Pertama*, karena pada dasarnya pasar kerja terdiri atas beberapa pasar kerja yang berbeda dan terpisah satu sama lain. Pada satu pihak, pekerjaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan keterampilan yang berbeda. Produktivitas kerja seseorang berbeda menurut pendidikan dan latihan yang diperoleh. Perbedaan tingkat upah dapat terjadi karena perbedaan tingkat pendidikan, latihan, dan pengalaman.²

¹Eko Wahyudi, etc, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016).

²*Ibid.*

Kedua, tingkat upah di tiap perusahaan berbeda menurut persentase biaya pekerja terhadap seluruh biaya produksi. Semakin kecil proporsi biaya pekerja terhadap biaya keseluruhan, semakin tinggi tingkat upah. Misalnya pada perusahaan-perusahaan yang padat modal, seperti perusahaan minyak, pertambangan, dan industri berat.

Ketiga, perbedaan tingkat upah antara beberapa perusahaan dapat pula terjadi menurut perbedaan proporsi keuntungan perusahaan terhadap penjualannya. Semakin besar proporsi keuntungan terhadap penjualan dan semakin besar jumlah absolut keuntungan, semakin tinggi nilai upah.

Keempat, perbedaan tingkat upah antarperusahaan dapat berbeda karena perbedaan peranan pengusaha yang bersangkutan dalam menentukan harga. Perusahaan monopoli dapat menaikkan harga tanpa takut akan kompetisi. Adapun pengusaha oligopoli lebih mudah untuk bersama-sama berunding menentukan harga sehingga tidak perlu berkompetisi satu sama lain. Dalam perusahaan-perusahaan tersebut lebih mudah untuk menimpakan kenaikan upah pada harga jual barang.

Kelima, tingkat upah dapat berbeda menurut besar kecilnya perusahaan. Perusahaan yang besar dapat memperoleh kemanfaatan “*economic of scale*” sehingga dapat menurunkan harga, dan mendominasi pasar. Dengan demikian, perusahaan yang besar cenderung lebih mampu memberikan tingkat upah yang tinggi daripada perusahaan kecil.³

Dalam dunia ketenagakerjaan, upah dan pesangon merupakan masalah yang krusial. Kebijakan yang kurang adil, wajar, dan tidak profesional terhadap upah dan pesangon dapat menimbulkan instabilitas antara pekerja dan perusahaan. Sebaliknya, kebijakan yang adil, wajar, dan profesional terhadap upah dan pesangon akan meningkatkan produktivitas pekerja sehingga mampu menciptakan hubungan baik dan harmonis antara pekerja dan perusahaan.

Oleh karena itu, perlu dilahirkan peraturan perundang-undangan yang mengatur upah dan pesangon secara adil, wajar, dan profesional. Pengaturan upah dan pesangon tidak hanya sebatas teknis perhitungan dan pembayaran, tetapi harus juga membahas proses dan mekanisme upah dan pesangon itu diterapkan.⁴

³*Ibid.*

⁴R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia), hlm. 159.

C. Asas Pengupahan

Beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut.

1. Pembayaran upah merupakan hak pekerja yang timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus, karena habis masa kontrak, karena pengunduran diri dari pekerja dan bisa karena putusan pengadilan.
2. Dalam pembayaran upah pekerja sebaiknya pengusaha dilarang melakukan diskriminasi upah bagi pekerja untuk buruh laki-laki dan perempuan guna jenis pekerjaan yang sama dan wajib pengusaha memperlakukan hal yang sama.
3. Upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan atau asas *no work to pay* (Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
4. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
5. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
6. Pengusaha karena kesenjangan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai persentase tertentu dari upah pekerja atau buruh (Pasal 95 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
7. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayaran (Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
8. Tuntutan pembayaran upah pekerja atau buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

D. Kebijakan dan Aturan Pengupahan

Pemerintah telah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja melalui Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP No. 78 Tahun 2015). Peraturan tersebut menyebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi pekerja atau buruh. Kebijakan pengupahan tersebut meliputi, sebagai berikut.

a. Upah Minimum

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum (Permenakertrans No. 7 Tahun 2013), upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Upah minimum merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah kepada karyawan, yang dapat digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada karyawan di lingkungan usahanya.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, kebutuhan hidup layak adalah standar kebutuhan seorang pekerja lajang untuk dapat hidup layak secara fisik, untuk kebutuhan satu bulan. Adapun, jumlah komponen dan jenis kebutuhan berdasarkan KHL terdiri atas 60 jenis yang mencakup makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, dan tabungan.

Kebijakan penetapan upah disesuaikan dengan perkembangan di masyarakat dan sesuai pertumbuhan ekonomi sehingga kebijakan tentang pembayaran upah bisa berubah, baik di tingkat wilayah kota dan kabupaten dan provinsi.

Nilai KHL digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Nilai KHL diperoleh melalui survei harga yang dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh ketua Dewan Pengupahan

b. Upah Kerja Lembur

Selain untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang diatur tersendiri dalam keputusan menteri, setiap perusahaan wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Sementara itu, jika upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, dengan ketentuan upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% keseluruhan upah, dasar perhitungan upah lembur adalah 75% dari keseluruhan upah.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, cara perhitungan upah kerja lembur, sebagai berikut.

Tabel 3 Perhitungan Upah Kerja Lembur

Waktu Kerja Lembur	Perhitungan Upah
Kerja lembur dilakukan pada hari kerja	<ul style="list-style-type: none">- Untuk jam pertama, dibayar 1,5 x tarif upah sejam.- Untuk jam berikutnya, dibayar 2 x tarif upah sejam.
Kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi, untuk waktu kerja: 6 (enam) hari kerja 40 jam seminggu	<ul style="list-style-type: none">- Untuk 7 jam pertama dibayar 2 x tarif upah sejam.- Untuk jam ke-8 dibayar 3 x tarif upah sejam <p>Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungannya, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none">- Untuk 5 jam pertama dibayar 2 x tarif upah sejam.- Untuk jam ke-6 dibayar 3 x tarif upah sejam.- Untuk jam ke-7 dan ke-8 dibayarkan 4 x tarif upah sejam.
Kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi, untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 jam seminggu	<ul style="list-style-type: none">- Untuk 8 jam pertama dibayar 2 x tarif upah sejam- Untuk jam ke-9 dibayar 3 x tarif upah sejam.- Untuk jam ke-10 dan ke-11 dibayar 4 x tarif upah sejam.

Perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari keputusan menteri di atas maka perhitungan upah lembur tersebut tetap berlaku. Jika terjadi perbedaan perhitungan, yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur

adalah pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota. Sementara itu, jika salah satu pihak tidak dapat meminta penetapan uang kepada pengawas ketenagakerjaan di provinsi. Demikian seterusnya, hingga tingkat pengawas ketenagakerjaan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.⁶

Sedangkan Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah mengatur bahwa:

1. Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah;
2. Skala upah adalah kisaran nilai nominal upah dari terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan;
3. Struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan upah tertinggi.

Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 mengatur:

- 1) Struktur dan skala upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi;
- 2) Golongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan banyaknya golongan jabatan;
- 3) Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan sekelompok tugas dan pekerjaan dalam organisasi perusahaan;
- 4) Masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lamanya pengalaman melaksanakan pekerjaan tertentu yang dinyatakan dalam satuan tahun yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan;
- 5) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dipersyaratkan dalam suatu jabatan.

⁶*Ibid.*, hlm. 1-27.

Berdasarkan ketentuan di atas, dipahami bahwa upah yang dibayar oleh perusahaan atau majikan harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan atau perjanjian kerja yang sudah disepakati baik secara tertulis dan tidak tertulis.

E. Jenis-jenis Upah

Adapun jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut.⁷

1. Upah Nominal

Sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh/pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengarahannya jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, di mana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

2. Upah Nyata (*Real wages*)

Upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan;

Ada kalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau *in natura*, maka upah nyata yang diterimanya, yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang *in natura* tersebut.

3. Upah Hidup

Upah yang diterima seseorang buruh/pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan

⁷G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra dan A.G.. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila* (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hlm. 99-102.

sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai-nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi. Kemungkinan setelah masyarakat adil dan makmur yang sedang kita perjuangkan dapat terwujud sebaik-baiknya, upah yang diterima buruh pada umumnya dapat berupa upah hidup, ataupun pula kalau perusahaan tempat kerjanya itu dapat berkembang dengan baik, sehingga menjadi perusahaan yang kuat yang akan mampu memberi upah hidup, karena itu maka pihak buruh sebaiknya berjuang, berpahit-pahit dahulu dengan pihak pengusaha agar perusahaan yang kuat itu dapat terwujud.

4. Upah Minimum (*Minimum Wages*)

Indonesia sudah sejak 1970-an sudah mengenal penetapan upah minimum, padahal banyak negara yang lebih maju belum mengaturnya. Upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial Indonesia. Apa yang khas dalam sistem yang dikembangkan di Indonesia adalah penekanan pada proporsionalitas pengupahan, yakni praktik-praktik pengaitan upah dengan kebutuhan pekerja/buruh.⁸

Sebagaimana telah diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para buruh/pekerja dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh/pekerja adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya kalau buruh/pekerja itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak.

Upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh/pekerja itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana, *cost of living* perlulah diperhatikan dalam penentuan upah.

Tujuan penentuan upah minimum, yaitu

- a. Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai subsistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja;
- b. Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material kurang memuaskan;

⁸Guus Heerma dan Surya, *Bab-bab Tentang Hukum Pemburuan Indonesia* (Denpasar Bali: Pustaka Larasan, 2012), hlm. 22.

- c. Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja;
- d. Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan;
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

5. Upah Wajar (*Fair Wages*)

Secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh/pekerja kepada pengusaha atau perusahaan, sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka. Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan buruh/pekerja dengan keluarganya (di samping mencukupi kebutuhan pokok juga beberapa kebutuhan pangan lainnya, transportasi, dan sebagainya).

Faktor-faktor yang **memengaruhi** upah wajar (*fair wages*) adalah sebagai berikut.

- a. Kondisi ekonomi negara secara umumnya;
- b. Nilai upah rata-rata di daerah di mana perusahaan tersebut beroperasi;
- c. Posisi perusahaan dilihat dari struktur ekonomi negara;
- d. Undang-undang terutama yang mengatur masalah upah dan jam kerja;
- e. Ketentuan-ketentuan umum yang berlaku dalam lingkungan perusahaan;
- f. Pengaturan perpajakan;
- g. Pengusaha dan organisasi buruh/serikat pekerja yang mengutamakan gerak saling harga menghargai dan musyawarah serta mufakat dalam mengatasi segala kesulitan;
- h. Standar hidup dari para buruh/pekerja itu sendiri.

Upah yang wajar inilah diharapkan oleh para buruh/pekerja, bukan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan

pemberiannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya.

Berdasarkan hal tersebut di atas, diharapkan kebijakan penerapan upah yang harus diterima oleh buruh/pekerja sesuai dengan kemampuan sistem pembayaran upah yang ditelaah dan dikaji dengan baik di mana semua pihak yang terlibat dalam penetapan upah tersebut benar-benar melaksanakan hak dan kewajiban sesuai tugas dan fungsinya masing-masing, baik dari pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah sehingga tidak ada yang dirugikan dalam pelaksanaan sistem pembayaran upah sesuai peraturan yang berlaku. Selain upah/gaji yang diterima oleh pekerja beberapa perusahaan sudah menerapkan tunjangan-tunjangan pekerja lainnya, di antaranya dikenal jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja ialah jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, pensiun hari tua, meninggal dunia dan menganggur. Oleh karena itu, jangkauan program jaminan sosial tenaga kerja luas, maka penyelenggaraannya dilakukan secara bertahap. Perusahaan-perusahaan yang belum menyediakan jaminan sosial tenaga kerja dan tunjangan-tunjangan di luar upah harus diusahakan untuk kepentingan perusahaan dan pekerja.

F. Sistem Pembayaran Upah

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah.⁹

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Menurut sistem pengupahan ini ditetapkan menurut jangka waktu pekerja/buruh melakukan pekerjaan. Untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk upah sehari-hari diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan, dan sebagainya. Dalam sistem ini buruh menerima upah yang tetap. Karena untuk waktu-waktu yang tertentu pekerja/buruh akan menerima upah yang tertentu pula, buruh tidak perlu melakukan

⁹Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1990), hlm. 133-134.

pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya, sehingga dengan demikian dapat diharapkan pekerja/buruh akan bekerja dengan baik dan teliti. Sebaliknya, dalam sistem pengupahan ini, tidak ada cukup dorongan untuk bekerja secara giat, bahkan kadang-kadang hasilnya kurang dari yang layak dapat diharapkan. Karena itu sistem ini sering kali disertai dengan sistem premi, dari buruh/pekerja dimintakan untuk jangka waktu tertentu. Jika ia dapat menghasilkan lebih dari yang telah ditentukan itu, ia mendapat premi.

2. Sistem Upah Potongan

Sistem upah potongan ini sering kali digunakan untuk mengganti sistem upah-jangka waktu, di mana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.

Manfaat sistem pengupahan ini adalah:

- 1) Buruh/pekerja mendapat dorongan untuk bekerja giat, karena makin banyak ia menghasilkan, makin banyak pula upah yang akan diterimanya;
- 2) Produktivitas buruh/pekerja dinaikkan setinggi-tingginya;
- 3) Barang modal seperti alat dan sebagainya, digunakan secara intensif.

Tetapi sebaliknya, sistem ini memungkinkan keburukan sebagai berikut.

- a) Kegiatan buruh/pekerja yang berlebih-lebihan;
- b) Buruh/pekerja kurang mengindahkan tindakan untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya;
- c) Kurang teliti dalam mengerjakan sesuatu.

3. Upah Tidak Tetap

Untuk menampung keburukan ini, ada kalanya sistem upah-potongan (*payment by result*) ini, digabungkan dengan sistem upah jangka waktu menjadi sistem upah-potongan dengan upah minimum.

Dalam sistem upah gabungan ini ditentukan:

- (1) Upah minimum untuk jangka waktu tertentu misalnya upah minimum sehari;
- (2) Jumlah banyaknya hasil yang sedikit-dikitnya untuk pekerjaan sehari.

Jika pada suatu hari buruh hanya menghasilkan jumlah yang minimum ataupun kurang dari minimum itu, pekerja akan juga hanya menerima upah minimum sehari itu. Jika ia menghasilkan lebih banyak dari minimum itu ia menerima upah menurut banyaknya hasil pekerjaan itu.¹⁰

4. Sistem Upah-Permufakatan

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah-potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu. Sistem pengupahan ini sangat mirip upah borongan terkadang sering kali sukar dibedakan dari pemborongan pekerjaan (*aannemerji*, *aanneming van werk*) biasa, di mana tidak terdapat hubungan kerja antara tiap pekerja itu dengan orang yang memborongkan pekerjaan (*aanbesteder*).¹¹

5. Sistem Skala Upah Berubah

Pada sistem skala-upah berubah (*sliding scale*) ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang serta hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun-menurun naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan. Cara pengupahan ini terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris. Dalam sistem ini yang menimbulkan kesulitan ialah bilamana harga itu turun yang dengan sendirinya akan mengakibatkan penurunan upah. Karena buruh

¹⁰*Ibid.*

¹¹*Ibid.*

sudah biasa menerima upah yang lebih tinggi, maka penurunan upah akan menimbulkan perselisihan.¹²

6. Sistem Upah Indeks

Upah yang naik-turun menurun angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik-turunnya upah ini tidak memengaruhi nilai riil dari rupiah.¹³

7. Sistem Pembagian Keuntungan

Di samping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan menerima keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu. Sistem pembagian keuntungan, ini pada umumnya tidak disukai oleh pihak majikan dengan alasan bahwa keuntungan itu adalah pembayaran bagi risiko yang menjadi tanggungan majikannya. Buruh tidak ikut menanggung bila perusahaan menderita rugi. Karena itu majikan pada umumnya lebih condong pada sistem *co partnership*, di mana buruh dengan jalan menabung diberi kesempatan menjadi pesero dalam perusahaan. Di samping menerima upah sebagai buruh, ia akan menerima pembagian keuntungan sebagai persero perusahaan. Sistem *co partnership* ini sekarang banyak dijalankan misalnya di Amerika Serikat, di Nederland, dan lain-lain.¹⁴

Berdasarkan ketentuan sistem pembayaran upah tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa sistem pembayaran upah di berbagai negara disesuaikan dengan kemampuan di setiap perusahaan dan disesuaikan dengan perkembangan ekonomi serta kebutuhan masyarakat. Apabila dikaji berbagai ketentuan mengenai kebijakan perkembangan ekonomi, akan berdampak banyaknya dijumpai bermacam-macam persoalan serta usaha untuk menjelaskan kenaikan upah, atau bagaimanakah upah itu seharusnya, sehingga pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan di beberapa perusahaan yang ada tidak terhambat karena adanya sistem pembayaran upah yang rendah tidak sesuai kebutuhan ekonomi pekerja dan keluarganya.

¹²*Ibid.*

¹³*Ibid.*

¹⁴*Ibid.*

Upah menurut Aloysius Uwiyono bahwa upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijembatani. Masalahnya berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan masing-masing pihak hal ini menjadi dilema bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak Tripartit untuk mengatasinya, yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industrial yang sudah ada.¹⁵

G. Perbandingan Sistem Pengupahan Pekerja di Beberapa Negara

Masalah pengupahan pekerja di negara manapun memang selalu menarik untuk dibahas dan dibicarakan, karena upah memengaruhi tingkat kesejahteraan seseorang atau suatu rumah tangga. Di Indonesia, masalah upah pekerja sering menimbulkan perselisihan antara pihak pengusaha dan pekerja. Hal itu terjadi karena masing-masing pihak memiliki kepentingan yang berbeda. Pengusaha ingin membayar upah yang rendah, karena upah dipandang sebagai beban atau ongkos produksi dan mengurangi keuntungan perusahaan. Di sisi lain, pekerja ingin mendapatkan upah yang tinggi, guna mencukupi kebutuhan hidup pekerja dan keluarga secara layak. Hal tersebut merupakan pertentangan yang tidak dapat dihindarkan. Permasalahannya adalah adakah cara terbaik yang dapat dilakukan pemerintah selaku regulator untuk menengahi pertentangan tuntutan besaran upah yang dikehendaki pengusaha dan pekerja.

Berkenaan dengan hal tersebut, terkait adanya ASEAN *Economic Community* atau Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) merupakan salah satu bentuk integrasi ekonomi yang mulai diberlakukan dan ditargetkan pencapaiannya pada tahun 2015. Dengan pencapaian tersebut, ASEAN akan menjadi pasar tunggal dan basis produksi di mana terjadi arus barang, jasa, investasi, dan tenaga terampil yang

¹⁵Aloysius Uwiyono, *et al.*, *Asas-asas Hukum Perburuhan* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 99.

bebas serta aliran modal yang bebas. Adanya aliran komoditi dan faktor produksi tersebut diharapkan membawa ASEAN menjadi kawasan yang makmur dan kompetitif dengan perkembangan ekonomi yang merata, serta menurunnya tingkat kemiskinan dan perbedaan sosial ekonomi di kawasan ASEAN. Peluang integrasi ekonomi regional tersebut harus dapat dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin oleh Indonesia. Hal tersebut mengingat jumlah populasi, luas dan letak geografi, dan nilai Produk Domestik Bruto (PDB) terbesar di ASEAN harus menjadi aset agar Indonesia bisa menjadi pemain besar dalam ASEAN *Economic Community*.¹⁶

*The same thing has been agreed by ASEAN countries. ASEAN Economic (AEC) Economic Community (AEC) as a form of trade transformation among ASEAN countries has made various effort to realize more dynamic and stronger market segments of the global market. One of the effort is implementing Standard and Conformity Assessment.*¹⁷ (Dapat diterjemahkan sebagai berikut. Hal yang sama telah disepakati oleh negara-negara ASEAN. Komunitas Ekonomi ASEAN (AEC) sebagai bentuk transformasi perdagangan di antara negara-negara ASEAN telah membuat berbagai upaya untuk mewujudkan segmen pasar yang lebih dinamis dan kuat dipasar global. Salah satu upaya adalah dengan menerapkan standar dan kesesuaian).

Apabila dilihat dari perkembangan sejarah, sejak awal berdirinya aktivitas ASEAN, sudah terlihat adanya harapan-harapan dan keinginan dari para anggota ASEAN untuk mempunyai tekad yang sama untuk bekerja sama dengan baik dalam peningkatan kesejahteraan ekonomi rakyat ASEAN sekaligus terciptanya kerja sama dalam berbagai bidang dan kebutuhan masyarakat ASEAN melalui bantuan dan peningkatan kerja sama timbal balik dalam segala bidang, di antaranya mengurangi kemiskinan, kesenjangan pembangunan, pertahanan keamanan, perlindungan hak asasi manusia, dan lain sebagainya. Sehubungan hal tersebut, Indonesia merupakan salah satu negara pendiri dan anggota ASEAN.

¹⁶Muhammad Fadli, "Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015", *Jurnal Rechts Vinding*, Media Pembinaan Hukum Nasional, Volume 3 Nomor 2, Agustus 2014, hlm. 281.

¹⁷Dona Budi Kharisma, M.Najib Imanullah Pranoto, "Standard and Conformity: The Strategic Perspective of The Lo-Cal Governments Roles in The Industry Competitiveness", *Yustisia Law Journal*, Volume 6 Number 2 May–August, 2017, Surakarta, Faculty Of Law Universitas Sebelas Maret, hlm. 241.

Salah satu yang sangat menjadi perhatian dalam negara-negara ASEAN yang terkait dalam perlindungan hak asasi manusia, salah satunya terkait bidang ketenagakerjaan adalah berkenaan dengan perbedaan kebijakan dalam pemberian upah yang berbeda-beda di setiap negara yang menjadi anggota ASEAN. Dan Indonesia adalah salah satu negara menjadi pelopor berdirinya ASEAN, dan merasakan banyaknya perbedaan dalam penentuan kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan khususnya terkait upah.

Pembayaran upah dan kebijakannya sangat berbeda tiap negara hal ini dapat dikaji sebagai perbandingan upah di negara ASEAN sebagai berikut.¹⁸

Tabel 3 Perbandingan Upah Pekerja di ASEAN

NEGARA	RATA-RATA UPAH PEKERJA	DALAM US	DALAM RUPIAH
Singapura	Perbulan	\$2.951	Rp35.8 Juta
Brunei	Perbulan	\$1.339	Rp16.26 Juta
Malaysia	Perbulan	\$979,2	Rp11.87 Juta
Thailand	Perbulan	\$520,2	Rp6.31 Juta
Myanmar	Perbulan	\$367,6	Rp4.5 Juta
Filipina	Perbulan	\$351,88	Rp4.3 Juta
Vietnam	Perbulan	\$305.16	Rp3,7 Juta
Indonesia	Perbulan		Rp3.67 Juta
Kamboja	Perbulan	\$207,47	Rp2.52 Juta
Laos	Perbulan	\$175	Rp2.12 Juta

<http://bisnis.liputan6.com/read2138159/perbandingan-gaji-pekerja-ri-dengan-Negara-lain-di-asean>. Diakses 18 Juli 2018 Jam 14.00 WIB.

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dipahami bahwa kondisi upah di Indonesia memiliki posisi terendah ketiga. Rendahnya upah Indonesia di ASEAN menjadi hal yang harus diperhatikan bagi semua unsur pemerintah dan pengusaha sehingga kenaikan upah menjadi perhatian bersama. Berdasarkan hal tersebut, berkaitan dengan kebijakan pembayaran upah bagi pekerja dalam pelaksanaan khususnya di Indonesia, masih banyak mendapatkan rintangan dikarenakan sistem

¹⁸<http://bisnis.liputan6.com/read/2138159/perbandingan-gaji-pekerja-ri-dengan-negara-lain-di-asean>. Diakses 18 Juli 2018, Jam 14.00 WIB.

pembayaran upah yang diterapkan di setiap wilayah kota dan kabupaten serta provinsi di Indonesia berbeda-beda. Perbedaan upah yang diterima oleh pekerja ini menimbulkan gejala terus-menerus dan dampak yang tidak baik dan berdampak kepada seluruh aspek kegiatan masyarakat karena masalah ketenagakerjaan dalam bidang upah tidak kunjung selesai karena setiap tahun dan wilayah banyak perbedaan dalam penentuan upah minimum.

Beberapa perbandingan kebijakan upah di beberapa negara di antaranya sebagai berikut.¹⁹

a. Kebijakan Upah Negara Singapura

Singapura adalah sebuah Negara Republik, dengan ibu kota Singapura. Republik ini sangat kecil dibanding dengan Negara Indonesia. Luas tanah atau daratannya tak lebih dari 400 kilometer persegi. Penduduknya, hanya sekitar dua juta jiwa. Sedangkan bahasa digunakan adalah Bahasa Melayu, Cina, Tamil, dan Inggris. Tetapi bahasa resminya adalah Melayu. Seperti Indonesia, di sana terdapat beberapa agama, antara lain Islam, Budha, Kristen, Hindu, dan penganut-penganut agama Tao, serta Kong Hu Chu. Negeri ini menghasilkan juga sayuran, buah-buahan, kelapa, ternak dan tembakau di samping hasil-hasil industri, seperti baja, alat-alat elektronik, bahan-bahan kimia, kapal, dan peralatan yang terbuat dari karet. Oleh karena itu, negara ini bentuknya Republik, maka dikepalai oleh seorang presiden. Dan kepala pemerintahannya, dipegang oleh seorang perdana menteri. Singapura mendapatkan kemerdekaan secara penuh pada 16 September tahun 1963 dari tangan Inggris, yang sejak tahun 1819 menjajahnya. Republik Singapura terletak di atas sebuah pulau di ujung selatan Semenanjung Malaya, di sebelah timur Provinsi Riau-Sumatra. Singapura termasuk kota penting dalam perdagangan dan industri di dunia. Dan tetangga-tetangga terdekatnya adalah Malaysia dan Indonesia.

Singapura terkenal sebagai kota pelabuhan transito. Banyak barang-barang masuk dan keluar melewati laut. Singapura merupakan kota dagang yang sangat ramai. Perdagangan merupakan tulang punggung perekonomian negeri ini. Tetapi lebih dari itu sekarang, hasil industrinya

¹⁹Jajak MD. *ASEAN Sebagai Ilmu Bumi dan Alam* (Jakarta: PT Bumi Restu, 1984), hlm. 7.

tak kalah pentingnya. Di pusat perindustrian Jurong, terdapat tak kurang dari 250 pabrik yang menghasilkan berbagai macam barang kebutuhan hidup. Sebagai akibatnya, pertanian dan perkebunan jadi kian kurang menarik bagi para penduduknya, apalagi setelah diperluasnya industri perkapalan dan perikanan. Banyak penduduk meninggalkan perdagangan atau pertaniannya, pindah ke industri, sehingga beberapa macam bahan makanan akhir-akhir ini terpaksa harus diimpor.²⁰

Dalam perkembangannya yang semakin pesat Negara Singapura saat ini menerapkan kebijakan upah yang sangat tinggi dengan ketentuan gaji/upah tertinggi di dunia. Singapura adalah negara dengan sektor ekonomi perdagangan dan jasa yang sangat baik di Asia Tenggara dan di dunia. Dalam pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan, pemerintah Singapura tidak menerapkan skema upah minimum. Penentuan kebijakan tidak menerapkan skema upah pekerja di Singapura dikembalikan dengan keadaan pasar di mana dalam perkembangannya yang sangat pesat dan Singapura menjadi daerah pariwisata yang sering dikunjungi wisatawan asing termasuk Indonesia. Pemerintah memberikan bantuan kepada perusahaan-perusahaan untuk meningkatkan upah pekerja. Alasan dan pertimbangan pemerintah Singapura tidak menetapkan upah minimum bagi pekerja bahwa pengusaha atau perusahaan yang membayar upah rendah akan mengalami kerugian dan kesulitan melakukan aktivitas usahanya. Oleh karena itu, dengan tidak diterapkannya sistem upah minimum, pengusaha akan memilih tingkat upah yang terbaik bagi pekerjanya agar produktivitas dan keuntungan perusahaan dapat ditingkatkan.

Di Singapura, negara dengan wilayah kecil dan maju ini, sebagaimana disebutkan tidak mempunyai kebijakan tentang penerapan upah minimum seperti di Indonesia. Hingga saat ini, tidak ada aturan baku yang memuat berapa upah yang harus dibayar majikan kepada pekerjanya. Pemerintah negara ini memang secara tegas menyatakan keengganan untuk membuat ketentuan pembayaran upah minimum bagi pekerja, yang dikhawatirkan akan memberatkan sektor swasta, sebab pemerintah mempunyai asumsi tentang standar upah yang tinggi.

²⁰Jajak MD, *ASEAN Sebagai Ilmu Bumi dan Alam* (Jakarta: CV Bumi Restu, 1984), hlm. 13–16.

Kebijakan upah tenaga kerja warga negara Singapura tersebut berdampak pada upah tenaga kerja dari negara lain. Meskipun pekerja warga negara asing di Singapura belum masuk dalam kebijakan pengupahan tersebut, tetapi mempunyai dampak positif bagi mereka. Dampaknya, tenaga kerja bukan warga negara Singapura juga akan memperoleh peluang kenaikan upah sebagai akibat adanya kenaikan upah secara umum di negara Singapura tersebut. Pekerja warga negara asing tersebut akan memperoleh kenaikan upah sebanding dengan kenaikan upah warga negara Singapura yang mendapat subsidi upah dari pemerintahnya.

Singapura dalam perkembangannya menerapkan model upah terbuka, yang pada kenyataannya lebih baik daripada model upah minimum. Dengan sistem ini, pemerintah Singapura benar-benar dapat mendorong untuk memaksimalkan kesejahteraan pekerja, dan pada saat yang sama dapat meminimalkan sisi-sisi buruk dari upah kerja yang rendah.

b. Kebijakan Upah Malaysia

Malaysia terdiri dari sebelas negara bagian ditambah Sabah dan Serawak. Ibu kotanya Kuala Lumpur. Luas tanah atau daratannya tak lebih dari 200.000 kilometer persegi. Penduduknya sekitar sepuluh juta jiwa. Bahasanya Melayu, Inggris, Cina, dan Tamil. Agamanya sama dengan penduduk Singapura, yakni Islam, Hindu, Budha, Kristen, Kong Hu Cu, dan Tao. Pemerintahannya berbentuk kerajaan konstitusional dengan kepala negara yang dipertuan Agung, dan Kepala Pemerintahan seorang perdana menteri. Negara ini juga bekas anggota Persemakmuran Inggris. Negara ini merupakan penghasil karet terkuat di dunia, kopra, lombok, teh, minyak sawit, tembakau, sagu, dan rempah-rempah. Di samping itu juga menghasilkan barang-barang industri seperti besi, bauksit, timah, minyak, dan emas. Malaysia mengeksport karet, timah, kayu, minyak bumi, rempah-rempah, kopra, rami, kelapa, dan ternak. Namun sebaliknya juga mengimpor minum-minuman, beras, mesin-mesin, bahan kimia, dan barang-barang klontong atau barang-barang jadi lainnya. Negara ini baru merdeka sepenuhnya pada tahun 1963, yaitu sejak tahun 1958 telah diberi wewenang untuk mengelola sendiri oleh Inggris. Negara ini terbagi dalam dua kawasan. Di bagian barat terdapat sebelas negeri yang dulu termasuk federasi Malaya, dan di

bagian timur, Sabah dan Serawak yang menjadi satu daratan dengan Kalimantan milik Indonesia.²¹

Berdasarkan hasil pengamatan bahwa tenaga kerja yang ada di Malaysia banyak dari TKI Indonesia. Banyaknya TKI sering kali juga menimbulkan konflik di antaranya keimigrasian, TKI sering melakukan kesalahan datang bekerja ke Malaysia tanpa izin dan bagi Malaysia sebagai pendatang haram atau ilegal tidak memenuhi syarat sebagai TKI yang ada di Malaysia.

Banyaknya TKI yang ada di Malaysia bekerja tanpa izin resmi hal ini secara umum digambarkan karena letak strategis Malaysia dengan Indonesia sangat dekat dan upah yang ditawarkan sebagai pekerja sangat tinggi dibandingkan di Indonesia. Malaysia menggunakan penetapan kebijakan upah minimum. Malaysia merupakan negara yang mendapatkan pendapatan sangat tinggi. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan penduduk di Malaysia banyak sekali WNI yang sudah menjadi Warga Negara Malaysia dan sudah tinggal di Malaysia secara turun-temurun.

Pemerintah Malaysia menerapkan kebijakan upah minimum, dan untuk meningkatkan pendapatan upah minimum TKI yang ada di Malaysia perlu dilakukan evaluasi terhadap perjanjian yang sudah dilakukan antara pemerintah Indonesia dan Malaysia. Perjanjian antara Indonesia dan Malaysia harus memperhatikan hak dan kewajiban dan perlindungan terhadap TKI di Malaysia bukan hanya upah kerja. Saat ini rata-rata gaji TKI di Malaysia adalah 1.000–1.500 ringgit (setara dengan Rp3,5 juta–Rp5.3 juta) per bulan. Upah ini sangat kecil dibandingkan dengan negara lain yang bekerja di Malaysia. Misalnya adanya pekerja dari Negara Filipina sangat tinggi di atas upah pekerja TKI, yaitu 4.000 ringgit Malaysia per bulan (setara Rp14,2 juta).

Kebijakan upah minimum secara nasional di Malaysia tersebut, didasarkan berbagai pertimbangan sebagai berikut.²²

²¹*Ibid.*, hlm. 20.

²²Lamijan, *Rekonstruksi Pengaturan Pengupahan Pekerja Perusahaan Rokok yang Berbasis Nilai Keadilan dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2015, hlm. 84–85.

- a) Tidak terjadi konsentrasi tenaga kerja pada pusat-pusat industri, jasa dan perdagangan di suatu kawasan, karena tenaga kerja menyebar ke seluruh wilayah negara.
- b) Tidak terjadi persaingan antara perusahaan untuk merebut tenaga kerja, karena tidak ada perbedaan tingkat upah yang menjadi salah satu pendorong mobilitas pekerja untuk pindah tempat atau pekerjaan.
- c) Tidak terjadi relokasi industri dan perusahaan dari daerah tertentu ke daerah lain, karena tenaga kerja akan tersedia secara merata dengan tingkat atau berdasarkan upah yang relatif sama.
- d) Memberikan kepastian penerapan skema pengupahan tenaga kerja yang sama dalam skala nasional, sehingga mendorong pelaku usaha untuk lebih beraktivitas secara efektif dan efisien.

c. Kebijakan Upah di Thailand

Muangthai atau Thailand adalah sebuah kerajaan berkonstitusi. Ibu kotanya Bangkok. Luas tanahnya kurang lebih 350.000 kilometer persegi. Penduduknya terus bertambah. Bahasa nasionalnya bahasa Thai. Sedangkan agama yang dipeluk, antara lain Budha, Kong Hu Chu, Islam, dan Kristen. Kepala negaranya seorang raja dan kepala pemerintahannya seorang perdana menteri. Negeri ini tergolong agraris, beras, gula, karet, jagung, kacang, coklat, tembakau, kasava, dan kapas merupakan hasil pokok pertaniannya. Sedangkan hasil industrinya berupa hasil hutan, pertambangan, ikan laut, semen, kertas, sutra, dan segala hasil kerajinan tangan tetapi di samping itu juga menghasilkan bijih besi, timah, mangan, seng, kawat, dan wolfram. Bahan-bahan pokok yang diekspornya antara lain berupa beras, karet, timah, jagung, gapek, jute (bahan untuk karung goni), dan kayu hutan. Sebaliknya, seperti negara berkembang lainnya, Thailand mengimpor kendaraan bermotor berikut suku cadangnya, bahan-bahan kimia, mesin-mesin, baja dan besi, lemak, bahan bakar tekstil dan barang-barang perlengkapan rumah tangga.²³

Masyarakat yang ada di Thailand sangat menghormati raja dan keluarganya. Wujud kecintaan warga Thailand khususnya untuk wilayah yang terletak di ibu kota Thailand, yakni Bangkok terdapat foto-foto

²³*Op. Cit.*, hlm. 27.

raja yang sangat besar dan dihormati, sedangkan untuk perusahaan-perusahaan yang ada di kota misalnya hotel, dipahami adanya kewajiban memasang foto keluarga kerajaan dan dijadikan tempat pemujaan sebagai wujud kecintaan dan penghormatan sebagai pemimpin negara.

Thailand merupakan negara yang termasuk dalam anggota ASEAN. Dan sebagai negara maju, warga Thailand sangat menghormati para turis yang sedang melakukan pariwisata dan atau yang sedang berlibur.

Kebijakan upah pekerja di Thailand saat ini Rp3.9 juta per bulan sampai dengan Rp4,1 juta per bulan. Upah yang diterima di Thailand sangat tinggi dan terus mengalami perubahan setiap tahun.

H. Kebijakan Upah dan Pengawasan Upah

Kebijakan upah minimum secara normatif merupakan jaring pengaman (*safety net*) bagi pekerja/buruh yang masih menerima upah di bawah ketentuan upah minimum. Walaupun demikian, sebagian pihak berpendapat bahwa kebijakan upah minimum sampai saat ini belum berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan pendapatan kaum pekerja/buruh. Apalagi dalam situasi krisis ekonomi, yang membuat pemenuhan kebutuhan semakin berat. Dalam situasi demikian dimanfaatkan oleh pengusaha sebagai justifikasi bahwa beban dunia usaha juga semakin berat. Akibatnya, pengusaha terpaksa melakukan restrukturisasi manajemen perusahaan yang salah satunya berimplikasi terhadap pengurangan pekerja.²⁴

Kebijakan upah pada dasarnya dilakukan untuk memberi keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan. Kebijakan upah yang ditempuh harus dilakukan dengan pertimbangan yang baik dan tidak merugikan para pihak serta mempertimbangkan keberlanjutan perusahaan.

Kebijakan upah yang dilakukan oleh pemerintah mempertimbangkan perkembangan ekonomi di masyarakat serta kondisi wilayah yang berbeda mengingat luasnya wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

²⁴Abdul Khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006), **hlm.** 23.

Dalam pelaksanaan pembayaran upah di masyarakat khususnya bagi pekerja maka diperlukan pengawasan yang terus-menerus sehingga perlindungan upah dan sistem pembayarannya dapat dilaksanakan dengan baik.

Pelaksanaan pengawasan pemberian upah harus dilakukan mengingat dalam kenyataannya di perusahaan pekerja adalah pihak yang sangat lemah posisinya sering kali terjadi perselisihan hak dan kepentingan.

Pelaksanaan pengawasan pembayaran upah bagi pekerja di perusahaan sering kali tidak maksimal, sama halnya pada saat penentuan kebijakan penetapan upah di mana pekerja dan pengusaha masing-masing pihak memiliki kepentingan yang akan dipertahankan sering kali timbul tidak adanya kesepakatan.

Dengan demikian, kebijakan penentuan upah dan pengawasan upah harus terus dilakukan sehingga kepentingan para pihak khususnya untuk kepentingan pekerja dan pengusaha dapat terlaksana dan perusahaan bisa berkembang maju dan berkelanjutan.

Dalam perkembangan kebijakan pengupahan pemerintah sudah menetapkan adanya Dewan Pengupahan yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan yang berlaku sejak 18 Oktober 2004. Terbentuknya Dewan Pengupahan diharapkan bisa menyelesaikan segala persoalan yang terkait penentuan upah di setiap kota dan kabupaten di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pasal 1 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan menentukan bahwa:

- (1) Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit;
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya;

- (3) Organisasi Pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan;
- (4) Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Terbentuknya Dewan Pengupahan yang ada secara nasional, dan ada di setiap wilayah kota dan atau kabupaten diharapkan mampu menentukan kebijakan penetapan upah minimum di setiap wilayah kota dan kabupaten dan bisa memberi solusi penentuan upah sehingga dapat diselesaikan dengan baik.

I. Sistem Pembayaran Upah yang Layak Terhadap Pekerja untuk Menciptakan Keadilan

Untuk mewujudkan sistem pembayaran upah yang layak untuk keadilan dalam hukum ketenagakerjaan dan hubungan kerja di perusahaan, harus diperhatikan beberapa hal penting yang harus dilaksanakan di antaranya berikut ini.

1. Ketentuan Hukum Pembayaran Upah

Untuk mewujudkan perlindungan upah dan sistem pembayaran upah dan jaminan sosial pemerintah sudah menetapkan beberapa ketentuan yang mengatur tentang pengupahan di antaranya sebagai berikut.

- (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 88 s/d Pasal 101);
- (2) UU Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
- (4) Pasal 1602 KUHPerduta;
- (5) Peraturan Presiden (Perpres) RI Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan;
- (6) Permen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah;
- (7) Peraturan lainnya yang berhubungan tentang upah.

2. Pembayaran Upah Untuk Keadilan Bagi Pekerja

Menurut John Rawls bahwa keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Suatu teori, betapun elegan dan ekonomisnya, harus ditolak atau direvisi jika ia tidak benar, demikian juga hukum dan institusi, tidak peduli betapapun efisien dan rapinya, harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil. Setiap orang memiliki kehormatan yang berdasar pada keadilan sehingga seluruh masyarakat sekalipun tidak bisa membatalkannya. Atas dasar ini keadilan menolak jika lenyapnya kebebasan bagi sejumlah orang dapat dibenarkan oleh hal lebih besar yang didapatkan orang lain. Keadilan tidak membiarkan pengorbanan yang dipaksakan pada segelintir orang diperberat oleh sebagian besar keuntungan yang dinikmati banyak orang. Karena itu, dalam masyarakat yang adil kebebasan warga negara dianggap mapan, hak-hak yang dijamin oleh tidak tunduk pada tawar-menawar politik atau kalkulasi kepentingan sosial. Satu-satunya hal yang mengizinkan kita untuk menerima teori yang salah adalah karena tidak adanya teori yang lebih baik, secara analogi, ketidakadilan bisa dibiarkan hanya ketika ia butuh menghindari ketidakadilan yang lebih besar. Sebagai kebajikan utama umat manusia, kebenaran dan keadilan tidak bisa diganggu gugat.²⁵

Sebagaimana diketahui bahwa sila kelima Pancasila merupakan perwujudan dan harapan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan di Bumi Pertiwi harus mencerminkan Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia dengan tetap memperhatikan hak dan kewajiban masing-masing sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Sistem Hukum Pancasila menghendaki penegakan keadilan substansial melalui aturan-aturan hukum formal yang menjamin terpenuhinya keadilan substansial. Permusyawaratan dan sikap gotong royong penuh kekeluargaan ditonjolkan dalam sistem hukum Pancasila sehingga membawa perkara ke pengadilan hanya akan ditempuh jika penyelesaian dengan kekeluargaan ternyata gagal untuk dicapai.²⁶

²⁵John Rawls, *A Theory Of Justice (Teori Keadilan Dasar-dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara)* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hlm. 3-4.

²⁶H. Dedi Mulyadi, *Internalisasi Nilai-Nilai Ideologi Pancasila dalam Dinamika Demokrasi dan Perkembangan Ketatanegaraan Indonesia* (Bandung: Refika Aditama, 2014), hlm. 10.

Dalam bidang ketenagakerjaan, keadilan merupakan hal yang harus diwujudkan dan dilaksanakan oleh pengusaha sehingga aktivitas hubungan kerja di perusahaan bisa dilaksanakan dengan baik dan lancar, hubungan kerja akan berjalan dengan baik apabila hak dan kewajiban bisa dilaksanakan dan menjamin kepastian hukum para pihak salah satunya dalam pembayaran upah.

3. Upah dan Kesejahteraan

Konsep negara hukum kesejahteraan atau *welfare state* pada dasarnya muncul sebagai antitesa terhadap tipe negara hukum sebelumnya, yaitu konsep negara “penjaga malam” atau “*nachwachterstaat*”. Dalam perkembangan negara sebagai “penjaga malam”, muncul gejala kapitalisme di ranah perekonomian yang secara perlahan-lahan menyebabkan terjadinya kepincangan dalam pembagian sumber-sumber kemakmuran bersama. Akibatnya, timbul jurang kemiskinan yang kian menunjukkan kecenderungan yang semakin menajam, yang sulit dipecahkan oleh negara yang difungsikan secara minimal. Kenyataan ini kemudian mendorong munculnya sebuah kesadaran baru mengenai pentingnya adanya keterlibatan negara dalam menangani dan mengatasi masalah ketimpangan ini. Negara dianggap tidak dapat melepaskan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Negara perlu turut campur dalam mengatur sumber-sumber kemakmuran agar tidak dikuasai oleh segelintir orang.²⁷

Pada tahapan perkembangan selanjutnya, muncul pula aliran sosialisme yang sangat menentang individualisme dan liberalisme, yang dianggap sebagai sebab munculnya kapitalisme yang menindas kepentingan rakyat miskin dan bahkan menciptakan kemiskinan itu sendiri. Oleh karena itu, atas pengaruh sosialisme ini, kemudian muncul konsepsi baru tentang kenegaraan yang dimulai sejak permulaan abad ke-20, yakni konsep negara kesejahteraan (*welfare state*). Dengan kata lain bahwa konsep negara hukum kesejahteraan ini muncul sebagai reaksi terhadap kegagalan konsep *Legal State*²⁸ atau negara penjaga malam.

Menurut Jimly Asshiddiqie menyatakan bahwa dalam konsep negara kesejahteraan, negara dituntut untuk memperluas tanggung

²⁷*Ibid.*, hlm. 50.

²⁸*Loc. Cit.*

jawabnya kepada masalah-masalah sosial ekonomi yang dihadapi oleh rakyat banyak. Perkembangan inilah yang memberikan legalisasi bagi penganut negara intervensionis pada abad ke-20. Negara justru perlu dan bahkan harus melakukan intervensi dalam berbagai masalah sosial dan ekonomi untuk menjamin terciptanya kesejahteraan bersama dalam kehidupan masyarakat.²⁹

Dengan demikian, pembayaran upah untuk peningkatan kesejahteraan bagi pekerja merupakan cita-cita dan harapan terwujudnya tujuan negara untuk melindungi warga negaranya dengan kemampuan peningkatan hidup yang layak sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Namun juga menjadi perhatian bahwa peraturan yang mengatur peningkatan kesejahteraan dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia tetap harus dilaksanakan dengan pengawasan yang sungguh-sungguh dan tidak memihak tetapi keseimbangan dan kepastian hukumnya benar-benar dilaksanakan sesuai hukum yang berlaku.

Menurut Jeremy Bentham, keranjingan terhadap regulasi itu tersembunyi dengan dalih keinginan untuk menyempurnakan keahlian, agar para pekerja menjadi terlatih, atau menjaga penghargaan dan kehormatan perusahaan nasional. Namun ada cara-cara sederhana dan alami untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, yaitu memberikan setiap orang kebebasan penuh untuk memilih hal-hal yang baik dan menolak yang buruk, membuat pilihan berdasarkan manfaat yang menguntungkan, serta membangkitkan keinginan untuk berusaha menyamai para ahli dengan membebaskan persaingan. Namun, yang terjadi tidak demikian. Masyarakat harus diyakinkan bahwa mereka tidak mampu menilai, dan suatu karya baru dianggap baik jika seorang pekerja sudah bekerja dengan keterampilan itu selama beberapa tahun tertentu.³⁰

Seorang ahli tidak boleh ditanya apakah dia paham pekerjaannya, tetapi harus ditanya apakah dia sudah menjalani magang teratur, sebab jika suatu pekerjaan dinilai berdasarkan manfaatnya, kita pun harus

²⁹*Ibid.*, hlm. 51.

³⁰Jeremy Bentham, *Teori Perundang-undangan (Prinsip-prinsip Legislasi, Hukum Perdata dan Hukum Pidana)*, Diterjemahkan oleh Nurhadi, MA., Judul Asli *The Theory Of Legislation* (Bandung: Nuansa Cendekia, 2019), hlm. 232.

membiarkan semua orang bekerja dengan risiko sendiri. Berdasarkan sistem tersebut, ada orang tertentu yang akan menjadi ahli tanpa pernah menjalani magang, ada pula orang yang menjalani magang seumur hidupnya.³¹

4. Teori Kebijakan

Kebijakan (*policy*) umumnya digunakan untuk memilih dan menunjukkan pilihan terpenting untuk memperlakukan kehidupan, baik dalam kehidupan organisasi pemerintahan, ataupun privat. Kebijakan harus bebas dari konotasi atau nuansa yang dicakup dalam kata politis (*political*), yang sering diyakini mengandung makna keberpihakan akibat adanya kepentingan. Kebijakan sebuah ketetapan yang berlaku dan dicirikan oleh perilaku yang konsisten serta berulang, baik dari yang membuatnya maupun yang menaatinya (yang terkena kebijakan). Adapun kebijakan publik (*public policy* merupakan rangkaian pilihan) yang lebih kurang saling berhubungan (termasuk keputusan-keputusan yang tidak bertindak) yang dibuat oleh badan dan pemerintah.³²

William Dunn dalam bukunya *Analisis Kebijakan Publik* sebagaimana dikutip oleh Sahya Anggara mengemukakan bahwa ada empat ciri pokok masalah kebijakan publik, yaitu³³

- a. Saling ketergantungan. Kebijakan bukan merupakan suatu kesatuan yang berdiri sendiri, melainkan dari seluruh sistem masalah.
- b. Subjektivitas. Kondisi eksternal yang menimbulkan suatu permasalahan didefinisikan, diklarifikasikan, dijelaskan, dan dievaluasi secara selektif.
- c. Sifat buatan. Masalah-masalah kebijakan dipahami, dipertahankan, dan diubah secara sosial.
- d. Dinamika masalah kebijakan. Cara pandang orang terhadap masalah pada akhirnya akan menentukan solusi yang ditawarkan untuk memecahkan masalah tersebut.

Berdasarkan hal tersebut bahwa kebijakan dapat dilakukan oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk berjalannya sistem dalam suatu

³¹*Ibid.*

³²Sahya Anggara, *Kebijakan Publik* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), hlm. 14.

³³*Ibid.*, hlm. 5.

aktivitas hubungan dalam masyarakat, organisasi maupun pemerintah untuk tercapainya tujuan yang diharapkan guna mencapai tujuan sehingga keadilan, kesejahteraan, kepastian, musyawarah dan mufakat sebagai demokrasi untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama.

5. Kebijakan Penetapan Upah Minimum

Pengertian kebijakan menurut Kamus Hukum adalah sesuatu yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan satu pekerjaan, kepemimpinan dalam pemerintahan atau organisasi, arah tindakan yang memiliki maksud yang ditetapkan oleh seseorang aktor dalam mengatasi suatu masalah atau suatu perubahan.³⁴

Kebijakan pengupahan ini ditempuh oleh pemerintah untuk melindungi pekerja, buruh perusahaan yang terkadang dalam posisi yang lemah dibandingkan pengusaha sebagai pemilik dari perusahaan.

Kebijakan upah minimum ditempuh karena adanya tekanan dari dalam dan luar negeri. Tekanan-tekanan tersebut timbul akibat dari keprihatinan kondisi perburuhan di negeri ini.³⁵

Di samping itu, secara politis paling prinsip dalam kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Lebih spesifik lagi bahwa kebijakan upah minimum dimaksudkan sebagai upaya perlindungan terhadap para pekerja/buruh baru yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman, masa kerja di bawah 1 (satu) tahun, dan lajang/belum berkeluarga. Tujuannya untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha selaku pemberi upah dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh yang baru masuk bekerja.³⁶

³⁴M. Marwan dan Jimmy P. *Kamus Hukum (Dictionary Of Law Complete Edition)* (Surabaya: Reality Publisher, 2009), hlm. 334.

³⁵Abdul Khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan, Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003* (Bandung: PT Cira Aditya Bakti, 2006), hlm. 17.

³⁶*Ibid.*, hlm. 18.

6. Standar Pembayaran Upah

Aktivitas ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu.

Penjelasan umum atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa, sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi dunia usaha.

Salah satu yang harus diperhatikan dalam hukum ketenagakerjaan adalah implikasi pembayaran upah pekerja di perusahaan untuk menciptakan standar pembayaran upah minimum pekerja yang harus dibayar dan diperhatikan oleh pengusaha untuk mencapai tujuan negara republik Indonesia.

Dalam bidang ketenagakerjaan penetapan standar pembayaran upah pekerja sangatlah penting dan harus diperhatikan mengingat keanekaragaman bangsa Indonesia dan kondisi wilayah Indonesia yang berbeda-beda.

Implikasi kegiatan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dan pengawasan ketenagakerjaan telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan.

J. Ringkasan

Pembangunan ketenagakerjaan Indonesia mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk

itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup sumber daya manusia, peningkatan produktivitas, dan lain sebagainya.

Pemberian upah merupakan suatu imbalan/balas jasa dari perusahaan kepada tenaga kerjanya atas prestasi dan jasa yang disumbangkan dalam kegiatan produksi. Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah upah dan jaminan sosial yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa 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 dalam bahasa Arab sering disebut dengan *ajrun/ajran* yang berarti memberi hadiah/upah. Kata *ajran* mengandung dua arti, yaitu balasan atas pekerjaan dan pahala. Sedangkan upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan.

Dalam pelaksanaan pembayaran upah diperlukan pengawasan yang terus-menerus sekaligus **mempertimbangkan** kepentingan para pihak sehingga tidak ada yang dirugikan khususnya untuk kepentingan pekerja dan pengusaha.

K. Test Formatif III

1. Jelaskan kebijakan apa saja yang ditetapkan pemerintah untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan!

2. Jelaskan menurut Anda, bagaimana jika ada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja membayar upah lebih rendah dari upah minimum!
3. Bagaimana upah pekerja dengan sistem kerja borongan atau sistem harian lepas?
4. Jelaskan manfaat kebijakan penetapan upah?
5. Bagaimanakah sistem pembayaran upah yang baik menurut saudara?
6. Bagaimana pendapat saudara tentang dewan pengupahan?

BAB 4

HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN

A. Tujuan Instruksional

1. Tujuan Instruksional Umum

Setelah mempelajari pokok bahasan ini mahasiswa atau pembaca diharapkan dapat/mampu memahami bagaimana hubungan para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan dan pengawasan ketenagakerjaan.

2. Tujuan Instruksional Khusus

Setelah mempelajari pokok bahasan ini mahasiswa atau pembaca diharapkan dapat/mampu:

- a) Memahami fungsi, peran dari para pekerja, pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan peran dari pemerintah dalam hubungan ketenagakerjaan;
- b) Memahami tentang hubungan kerja, perjanjian kerja, pengawasan ketenagakerjaan;
- c) Memahami tentang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

B. Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh, pekerja, dan majikan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu buruh/pekerja yang mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain pengusaha/majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan/pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar uang.¹

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.

Upaya menciptakan hubungan kerja atau hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarga dan bagi pengusaha/perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.²

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian hubungan industrial adalah suatu hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹Suratman, *Op. Cit.*, hlm. 60.

²Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 235.

Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja atau buruh, dan serikat pekerja atau serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi melangsungkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahlian serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:

1. Serikat pekerja atau serikat buruh;
2. Organisasi perusahaan;
3. Lembaga kerja sama bipartit;
4. Lembaga kerja sama tripartit;
5. Peraturan perusahaan;
6. Perjanjian kerja sama;
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Secara yuridis yang dimaksud Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Ini menjelaskan bahwa kewajiban para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik”.

Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim menyatakan bahwa perlindungan tenaga kerja menjadi dibagi menjadi tiga macam, yaitu³

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya;
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi;
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam upaya melindungi atau melarang perlu diperhatikan, yaitu ada dua aspek:

1. Tenaga kerja itu sendiri.
2. Faktor yang terdapat dalam sistem kerja, yaitu:
 - a. Hubungan kerja perlu ditelusuri bentuk hubungan kerja
 - 1) Hubungan kerja tetap;
 - 2) Hubungan kerja tidak tetap atau tidak menentu;
 - 3) Hubungan kerja ilegal seperti kerja paksa, tergadai atau terjual; dan
 - 4) Hubungan kerja diskriminatif, yaitu hubungan kerja yang perlu diklarifikasi sehingga jelas, bila tidak dapat perlu diupayakan agar hubungan kerja diberhentikan.
 - b. Pengupahan

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi:

³Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya, 2003), hlm. 61.

- 1) Upah minimum;
 - 2) Upah kerja lembur;
 - 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - 5) Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - 6) Denda dan potongan upah;
 - 7) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - 8) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - 9) Upah untuk pembayaran pesangon;
 - 10) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- c. Pekerjaan yang dilakukan
- Pekerjaan yang dilakukan dapat merugikan seseorang apabila pekerjaan itu membebani fisik maupun mentalnya, dikerjakan tanpa pengamanan dan atau pelindung, dalam lingkungan yang tidak higienis, tidak tersedianya fasilitas kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkonsultasi.⁴
- Untuk lebih meringankan beban tenaga kerja perlu dilakukan penataan lingkungan kerja yang lebih baik, lebih higienis, dan pengadaan fasilitas kesejahteraan.
- d. Lingkungan kerja
- Untuk menghindari bahaya karena lingkungan kerja, perlu diperhatikan dan diupayakan:
- 1) Faktor fisik: tingkatkan penyimpangan dan penanganan bahan, tingkat kompleks kerja, terwujudnya prinsip-prinsip keamanan mesin produktif, tingkatkan ventilasi umum dan lokal, pencahayaan, cegah bising, dan getaran.
 - 2) Faktor kimia: bahwa tenaga kerja sebaiknya hindarkan bekerja dengan bahan kimia, tingkatkan lingkungan kerja dan kondisi kerja, terapkan prinsip-prinsip penanganan bahan berbahaya.

⁴Sugiman, *Hak-hak Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 30.

- 3) Faktor biologi: hindarkan, lindungi dari kemungkinan kontak.
- 4) Faktor fisiologik: tingkatkan ergonomik untuk menempatkan bahan-bahan, alat, dan tombol pada tempat yang mudah dijangkau, perbaiki posisi kerja, gunakan alat bantu untuk hemat waktu dan energi.⁵

Peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku, dan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan tentang peraturan perusahaan kepada tenaga kerja. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.⁶

Di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1602 menjelaskan bahwa “si majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah ditentukan”. Selanjutnya, pada Pasal 1603 dijelaskan bahwa “si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekadar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian atau *reglemen*, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan”. Pasal mengatur tentang pelaksanaan kerja dalam ikatan hubungan kerja antara seseorang dan pengusaha terutama dalam hal sangkut pautnya dengan perjanjian kerja.

Menurut G. Kartasapoetra, yang dimaksud dengan buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan di mana tenaga kerja tersebut harus tunduk pada perintah-perintah kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upaya dan jaminan hidup lainnya yang wajar.⁷

⁵*Ibid.*

⁶*Ibid.*

⁷G. Kartasapoetra, dkk., *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila* (Jakarta: Bumi Aksara, 1998), hlm. 29.

Sedangkan istilah pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 adalah:

- a. Orang atau badan hukum yang menjalankan suatu usaha milik sendiri untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja;
- b. Orang atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan sesuatu bukan miliknya dari untuk orang lain;
- c. Orang atau badan hukum yang di Indonesia memiliki orang atau badan hukum termaksud pada a dan b.

Adapun tujuan perburuhan Indonesia adalah meningkatkan taraf hidup layak, syarat-syarat kerja, upah yang memuaskan serta kesempatan kerja yang cukup memadai bagi tenaga kerja pada umumnya.⁸

Sedangkan pengertian pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. 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.

Sedangkan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan perusahaan adalah:

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

C. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara

⁸F. X. Djumaldji, *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO* (Yogyakarta: Liberty, 1982), hlm. 1.

pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Menurut Imam Soepomo dalam Lalu Husni berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua, yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan bayaran upah.⁹

Subekti memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh orang lain.¹⁰

Dari beberapa pengertian di atas, perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹¹

1. Isi Perjanjian Kerja

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat mengenai identitas para pihak, jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, jangka waktu perjanjian, tempat dan tanggal perjanjian dibuat serta tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Pembebanan kewajiban pada pekerja/buruh

⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000), hlm. 54.

¹⁰*Ibid.*

¹¹*Ibid.*

akan menimbulkan hak bagi pengusaha, demikian pula sebaliknya bahwa kewajiban pengusaha akan menimbulkan hak bagi pekerja. Adapun kewajiban-kewajiban bagi pekerja yang harus dilaksanakan adalah:¹²

a) Melakukan Pekerjaan

Ruang lingkup pekerjaan harus diketahui pekerja sebelumnya sehingga pengusaha tidak memperluas pekerjaan dengan memberi upah yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Pekerja wajib melakukan pekerjaan itu sendiri dan tidak boleh diwakilkan.

b) Mentaati Tata Tertib Perusahaan

Pasal 1603 b KUHPerdara, buruh wanita menaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas peraturan perundang-undangan, perjanjian atau peraturan. Peraturan yang disebutkan dalam pasal ini adalah peraturan tata tertib perusahaan. Peraturan tata tertib perusahaan ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat dari adanya kepemimpinan dari pengusaha kepada pekerja.

c) Wajib Membayar Denda dan Ganti Rugi

Untuk setiap pelanggaran atas perbuatan yang sudah dikenakan denda tidak boleh dituntut ganti rugi untuk perbuatan tersebut. Denda yang dikenakan tidak boleh untuk kepentingan pengusaha tetapi untuk kepentingan pekerja. Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari pekerja apabila terjadi kerusakan barang baik milik pengusaha, atau pihak ketiga, karena kesengajaan atau kelalaian. Kewajiban membayar denda atau ganti rugi harus diatur lebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.

d) Bertindak Sebagai Buruh yang Baik

Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, maupun peraturan perusahaan. Di samping itu juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut perundang-undangan, kepututan maupun kebiasaan.

¹²EX. Djumialdji, *Op. Cit.*, hlm. 79-83.

e) Bertindak Sebagai Majikan yang Baik

Pasal 1602 y KUHPerdara menyebutkan bahwa majikan wajib melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik. Dari ketentuan ini dapat dimaknai bahwa meskipun ada kewajiban yang tidak tertulis dalam perjanjian kerja tetapi menurut kepatutan serta kebiasaan atau undang-undang seharusnya wajib dilakukan atau tidak dilakukan, pengusaha harus melakukan hal tersebut.

F.X. Djumialdji menjelaskan bahwa pengusaha juga mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan adalah:¹³

a. Membayar Upah

Upah adalah imbalan yang berupa uang atau dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh pada saat terjadinya perjanjian kerja berakhir.

b. Memberi Istirahat Mingguan dan Hari Libur

Istirahat mingguan hanya diberikan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, namun untuk waktu kerja 5 (lima) hari seminggu maka istirahat mingguan adalah 2 (dua) hari, pada umumnya jatuh pada hari Sabtu dan Minggu. Pada hari libur resmi pekerja berhak mendapat istirahat dengan upah sebagaimana biasa diterima.

c. Mengatur Tempat Kerja dan Alat-alat Kerja

Pasal 1602 w KUHPerdara ditentukan bahwa majikan wajib untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, di mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan sedemikian rupa dan begitu pula mengenai melakukan pekerjaan, mengadakan aturan serta memberi petunjuk sedemikian rupa sehingga pekerja terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan, atau harta bendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan. Ketentuan pasal ini ditujukan untuk melindungi pekerja, oleh sebab itu pengusaha yang melalaikan kewajiban tersebut dapat dikenakan sanksi.

¹³Ibid.

d. Memberi Surat Keterangan

Kewajiban memberi surat keterangan diatur dalam Pasal 1602 z KUHPerdara yang menyatakan bahwa pada waktu berakhirnya hubungan kerja, pengusaha wajib memberi surat keterangan kepada pekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, masa kerja, dan sebagainya.

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Pada Pasal 1320 KUHPerdara disebutkan bahwa untuk syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu

a. Sepakat Mereka yang Mengikatkan Diri

Dalam perjanjian kerja, suatu kesepakatan terjadi kalau pengusaha setuju untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan pekerjaan yang sudah diberitahukan kepada tenaga kerja itu dan pekerja itu setuju untuk menerima dengan jumlah pembayaran tertentu yang disepakati.

b. Kecakapan untuk Membuat Suatu Perikatan

Bahwa untuk melakukan perbuatan hukum para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perikatan-perikatan, jika oleh undang-undang tidak dinyatakan cakap.

c. Suatu Hal Tertentu

Hal ini menunjuk pada perjanjian yang dibuat itu merupakan perjanjian tertentu dan pokok atau objeknya harus tertentu atau jelas.

d. Suatu Sebab yang Halal

Suatu sebab yang halal adalah terlarang bila dilarang oleh undang-undang, atau berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut.

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

- 3) Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
- 4) Pekerjaan yang dijanjikan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3 Macam-macam Perjanjian Kerja

Pembagian perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya dibagi menjadi dua macam berikut.

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian ini diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor: KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memberikan pengertian tentang perjanjian kerja waktu tertentu. Di dalam undang-undang tersebut hanya disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus memenuhi syarat-syarat, antara lain:

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu;
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Kepmenakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk-produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

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, hal ini sesuai dengan Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Kepmenakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian ini dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai selesai pekerjaan dan pensiun sesuai ketentuan hukum yang berlaku sebagai berikut.¹⁴

- (1) Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);
- (2) Pihak pekerja/buruh meninggal dunia;
- (3) Pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
- (4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Dengan demikian, perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja di mana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan.

4. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa perjanjian kerja berakhir bila:

¹⁴Zainal Asikin, dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 57.

a. Pekerja meninggal dunia

Perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia, maka dengan sendirinya ahli warisnya berhak mendapat hak-haknya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama.

b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Bila perjanjian kerja telah ditentukan jangka waktunya maka perjanjian kerja tersebut berakhir dengan sendirinya.

c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Perjanjian kerja yang diputus oleh pengadilan ini biasanya antara pekerja dengan pengusaha ada masalah atau perselisihan yang tidak bisa diselesaikan secara kekeluargaan, sehingga perjanjian kerja tersebut putus oleh pengadilan.

d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Keadaan atau kejadian tertentu yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

D. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan pada dasarnya ialah merupakan peraturan atau ketentuan-ketentuan kerja yang disusun oleh pihak pekerja perusahaan sebagai pedoman atau pegangan bagi para pekerja dalam melaksanakan tugas mereka masing-masing. Secara garis besar, peraturan perusahaan umumnya memuat berbagai tata cara yang harus diindahkan atau dituruti oleh tiap-tiap pekerja. Peraturan perusahaan haruslah memenuhi persyaratan berikut ini.

1. Sangat mungkin dalam kenyataannya untuk dapat dipenuhi atau diindahkan oleh pihak buruh atau pekerja tanpa merugikan hak atau kepentingan mereka, sehingga mereka pun jelas tidak akan merasa keberatan untuk mematuhi.

2. Peraturan perusahaan itu dibagi-bagi kepada setiap pekerja secara cuma-cuma, agar mereka dapat mengetahui dengan pasti seluruh persyaratan yang menjadi isinya.
3. Di samping dibagi-bagikan kepada setiap pekerja secara intern dalam lingkungan kerja, peraturan tersebut hendaknya diserahkan pula kepada departemen tenaga kerja untuk dinilai dan diteliti kadar pemenuhan syaratnya sebagai suatu peraturan yang layak untuk diberlakukan dan sekaligus sebagai suatu pendaftaran sehingga departemen tenaga kerja (cq seksi pengawas ketenagakerjaan) dapat secara seksama mengikuti, mengawas dan sejauh mungkin turut mengarahkan pekerja dan pengusaha yang bersangkutan agar hubungan kerja antarmereka dapat berjalan lebih baik. Dengan demikian, pandangan selintas pintas mengenai persoalan-persoalan pokok dalam hukum perburuhan, bisa ditinjau dari sudut pandang yuridis-teoretis. Sebenarnya, bila anasir-anasir dasar hukum perburuhan ini ditaati dan diindahkan oleh para pihak, maka dapatlah kita pastikan bahwa sengketa-sengketa atau kasus-kasus perburuhan tentunya akan sangat jarang terjadi, terlebih jika para pihak bersama-sama dengan sepenuh iktikad yang baik terhadap satu sama lain senantiasa ingin mencari jalan keluar, maka kasus apa pun dan yang bagaimanapun rumitnya, pasti akan dapat terselesaikan dengan kedamaian. Namun bagaimanakah kenyataan yang masih sering kita hadapi. Apa penyebab masih seringnya kasus-kasus pelanggaran terhadap hukum perburuhan, bila kita perhatikan secara seksama, maka jawaban atas pertanyaan ini satu dari tiga kemungkinan yang akan terjadi:

Kemungkinan I: Karena kurang pahamnya salah satu atau para pihak perihal ketentuan-ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Kemungkinan II: Karena tidak ada atau kekurangan iktikad yang baik pada salah satu atau para pihak yang bersangkutan.

Kemungkinan III: Campuran antara kemungkinan I dan II di atas, di mana salah satu atau para pihak memang tidak paham mengenai ketentuan hukum perburuhan yang berlaku, namun mereka tetap seakan-akan merasa tidak perlu mengetahui ketidakpahaman mereka tersebut. Sedangkan beralaskan untuk menghalalkan

tindakannya terhadap pihak lain, pihak tersebut tanpa adanya iktikad baik hanya menafsir-nafsirkan atau mengada-adakan saja ketentuan kerja menurut logikanya sendiri, yang tentu saja hanya akan menguntungkan pihaknya sendiri pula. Di situlah umumnya berakar berbagai macam perbuatan pelanggaran hukum dalam hukum perburuhan, yang tidak jarang pula secara murni berkadar kejahatan, baik yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja maupun pekerja terhadap pengusahanya.¹⁵

4. Di samping itu, untuk lebih menjamin bahwa peraturan perusahaan tersebut senantiasa memadai dalam mengikuti perkembangan zaman, maka dianjurkan pengajuan ke departemen tenaga kerja untuk dinilai dan diteliti itu dilakukan setiap dua tahun. Hal ini selaras dengan masa berlakunya peraturan yang berlaku. Menurut Pasal 7 ayat (1) Permenaker Transkop (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi) No. 02/MEN/1978 tentang Peraturan, Perusahaan, dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan, Peraturan Perusahaan berlaku dua tahun jo Pasal 111 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan perusahaan diatur dalam Pasal 108 s/d 115 UU No. 13 Tahun 2003.

E. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁶

Istilah yang diberlakukan sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk perjanjian kerja bersama ini adalah kesepakatan kerja bersama, sedang Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 menggunakan istilah perjanjian perburuhan untuk menunjuk maksud yang sama.

¹⁵Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial* (Padang: Hecca Mitra Utama, 2005), hlm. 22-23.

¹⁶Suratman, *Op. Cit.*, hlm. 67.

Perjanjian kerja bersama merupakan hasil perundingan para pihak yang terkait, yaitu serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau beberapa pengusaha yang mengatur syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak titik perjanjian kerja bersama tidak hanya mengikat para pihak yang membuatnya, yaitu serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha saja, tetapi juga mengikat pihak ketiga yang tidak ikut dalam perundingan, yaitu pekerja/buruh, terlepas dari apakah pekerja/buruh tersebut menerima atau menolak isi perjanjian kerja bersama dan apakah pekerja/buruh tersebut menjadi anggota serikat/serikat buruh yang berunding atau tidak.¹⁷

Penggunaan istilah bersama dalam perjanjian kerja bersama ini menunjuk pada kekuatan berlakunya perjanjian, yaitu mengikat pengusaha, atau beberapa pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh itu sendiri titik penggunaan istilah tersebut bukan menunjuk bersama dalam arti seluruh pekerja/buruh ikut berunding dalam membuat perjanjian kerja bersama pekerja atau buruh bukan merupakan pihak dalam berunding.

Pembuatan perjanjian kerja bersama dilakukan secara musyawarah antara para pihak yang berunding. Apabila musyawarah tidak mencapai kesepakatan tentang suatu hal maka penyelesaiannya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial perjanjian kerja bersama harus dibuat dalam bentuk tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal perjanjian kerja bersama dibuat bukan dengan Bahasa Indonesia maka harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah resmi yang telah disumpah dan hasil terjemahan tersebut dianggap sebagai perjanjian kerja bersama yang telah memenuhi syarat perundang-undangan. Dalam suatu perusahaan hanya boleh dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk pengusaha dan semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

1. Para Pihak dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama dibuat dengan cara musyawarah antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan serikat pekerja/serikat

¹⁷Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), **hlm.** 107-108.

buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Apabila dalam satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha jika memiliki anggota lebih dari 50% dari seluruh pekerja atau buruh yang ada di perusahaan bersangkutan. Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh tersebut harus dibuktikan dengan kartu anggota. Apabila anggota serikat pekerja atau serikat buruh tersebut kurang dari 50% dari seluruh pekerja/buruh yang ada di perusahaan bersangkutan. Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh tersebut harus dibuktikan dengan kartu anggota. Apabila anggota serikat pekerja atau serikat buruh tersebut kurang dari 50% dari seluruh pekerja/buruh yang ada di perusahaan maka serikat pekerja/buruh tersebut dapat mewakili pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama jika memperoleh dukungan lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh yang ada di perusahaan bersangkutan melalui pemungutan suara. Apabila dukungan sebesar lebih dari 50% tidak tercapai dalam pemungutan suara maka perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak dapat dilaksanakan.

Setelah melampaui waktu 6 bulan sejak pemungutan suara tersebut dilakukan, pekerja/serikat buruh bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk berunding dengan pengusaha dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dengan tetap disyaratkan memperoleh dukungan lebih 50% dari seluruh pekerja dan buruh yang dibuktikan dalam pemungutan suara ulangan. Pemungutan suara untuk memperoleh dukungan diselenggarakan oleh panitia yang terdiri wakil-wakil pekerja/buruh dan pemungutan serikat pekerja atau serikat buruh yang disaksikan oleh pengusaha dan pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Apabila di suatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja atau serikat buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja atau serikat buruh yang mempunyai anggota lebih dari 50% dari seluruh pekerja atau buruh yang ada di perusahaan bersangkutan. Apabila ketentuan keanggotaan minimal ini tidak ada yang memenuhi,

maka serikat pekerja atau serikat buruh yang ada di perusahaan tersebut dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh pekerja atau buruh yang ada. Apabila dengan kedua prosedur tersebut jumlah keanggotaan sebesar 50% tidak terpenuhi maka serikat pekerja atau serikat buruh yang ada membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota dari masing-masing serikat pekerja atau serikat buruh.¹⁸

2. Materi/Isi Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh para pihak sekurang-kurangnya memuat:

- a. Prosedur penerimaan buruh/pekerja;
- b. Hak dan kewajiban pengusaha;
- c. Hak dan kewajiban pekerja;
- d. Hak dan kewajiban serikat pekerja/buruh;
- e. Jangka waktu dan tanggal berlakunya perjanjian kerja bersama;
- f. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama dengan perwakilan tripartite pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tersebut batal demi hukum dan yang diberlakukan adalah ketentuan-ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan.

Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan semua ketentuan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha diwajibkan untuk mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja buruh atas biaya perusahaan. Pelanggaran atas kelalaian untuk mencetak dan membagi naskah perjanjian kerja bersama dapat berakibat pengusaha bersangkutan dikenai sanksi administratif. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama kepada seluruh pekerja/buruh yang ada di perusahaan bersangkutan.

¹⁸*Ibid.*, hlm. 110.

3. Jangka Waktu Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama dibuat untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya untuk paling lama satu tahun. Berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada tanggal penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut. Setelah ditandatangani oleh para pihak yang membuatnya, perjanjian kerja bersama didaftarkan oleh pengusaha ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Apabila selama masa berlakunya perjanjian kerja bersama kedua pihak sepakat untuk mengadakan perubahan maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku. Jika masa berlaku perjanjian kerja bersama akan habis maka perundingan kembali untuk membuat perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat tiga bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku. Apabila perundingan ini tidak mencapai kesepakatan sampai batas waktu berlakunya perjanjian kerja bersama yang sedang berjalan habis, maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku tetap berlaku untuk paling lama 1 tahun berikutnya.

Apabila setelah berakhirnya masa berlakunya perjanjian kerja bersama akan dilakukan perpanjangan atau akan diperbarui dan di perusahaan tersebut hanya ada satu serikat pekerja/serikat buruh maka perpanjangan atau pembaruan tersebut tidak perlu syarat akan ketentuan keanggotaan atau dukungan lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh yang ada di perusahaan tersebut. Akan tetapi, jika di perusahaan tersebut terdapat lebih dari satu serikat pekerja atau serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi persyaratan keanggotaan, maka perpanjangan atau pembaruan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja atau buruh bersama-sama dengan serikat pekerja atau buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu. Dalam hal tidak ada satupun

serikat pekerja/serikat buruh yang memenuhi syarat keanggotaan minimal, maka dilakukan koalisi serikat pekerja/serikat buruh yang ada hingga mencapai syarat keanggotaan 50% dari seluruh pekerja/buruh atau dibentuk tim perunding yang anggotanya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh bersangkutan.

Apabila karena satu dan lain hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau terjadi pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama masih tetap berlaku sampai jangka waktunya habis. Bila terjadi penggabungan perusahaan atau merger dan masing-masing perusahaan yang bergabung mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja atau buruh jika penggabungan perusahaan tersebut dilakukan antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama masih tetap berlaku pada perusahaan hasil penggabungan sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Selama di suatu perusahaan masih ada serikat pekerja/serikat buruh maka pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan. Apabila serikat pekerja/serikat buruh tidak ada lagi di dalam perusahaan dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama yang digantikan.

F. Pengawasan Ketenagakerjaan

Dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan untuk menjalankan perusahaan dan keberlanjutan perusahaan diperlukan pengawasan ketenagakerjaan yang tidak memihak dan bebas dalam tugasnya sehingga kebenaran ditegakkan dengan baik untuk jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum dalam hubungan kerja.

Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan tentang Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Sedangkan ketentuan secara khusus yang mengatur tentang pengawasan dalam undang-undang ketenagakerjaan diatur dalam bab XIV tentang Pengawasan diatur dalam Pasal 176 sampai dengan Pasal 181 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 176 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa:

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independensi guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 177 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa:

Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Sedangkan Pasal 178 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja menjelaskan bahwa:

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.
- (2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 179 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa:

- (1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada menteri.
- (2) Tata cara penyampaian pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 180 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa:

Ketentuan persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 181 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa:

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib:

- (a) Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya perlu dirahasiakan;
- (b) Tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Sehubungan dengan ketentuan pasal-pasal yang mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan diharapkan hubungan kerja yang terjadi di perusahaan akan memberi kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi kepentingan pekerja dan pengusaha.

Pengawasan ketenagakerjaan sangat penting dilaksanakan mengingat banyaknya penyimpangan dan permasalahan yang sering terjadi di dalam pelaksanaan hubungan kerja khususnya di perusahaan. Adanya pengawasan ketenagakerjaan dari pemerintah memberi harapan bagus jika pengawas melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

G. Ringkasan

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB.

Pengawas Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 176–181 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan diatur dengan keputusan presiden. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada menteri.

Hubungan kerja yang baik akan terjalin dengan baik apabila pekerja/buruh pengusaha atau majikan melaksanakan hak serta kewajiban sesuai dengan peraturan perusahaan dan atau perjanjian kesepakatan bersama. Ketentuan yang terkait dengan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama sebagai salah satu upaya untuk jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum dalam hubungan kerja.

H. Test Formatif IV

1. Apa yang anda ketahui tentang hubungan kerja?
2. Bagaimana konsekuensi perjanjian kerja yang dibuat secara lisan?
3. Apa latar belakang dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB)?
4. Apa yang perlu diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja bersama?
5. Apa manfaat perjanjian kerja bersama bagi perusahaan dan pekerja?
6. Bagaimana proses perundingan PKB apabila perusahaan hanya mempunyai satu serikat pekerja/serikat buruh?
7. Apa yang anda ketahui tentang pengusaha dan perusahaan jelaskan!

BAB 5

HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

A. Tujuan Instruksional

1. Tujuan Instruksional Umum

Setelah mempelajari pokok bahasan ini mahasiswa atau pembaca diharapkan dapat/mampu memahami tentang tujuan dan maksud dari Hubungan Industrial Pancasila dalam pelaksanaan hubungan kerja.

2. Tujuan Instruksional Khusus

Setelah mempelajari pokok bahasan ini mahasiswa atau pembaca diharapkan dapat/mampu:

- a) Memahami tentang makna dari hubungan industrial Pancasila dalam hukum ketenagakerjaan;
- b) Mengetahui fungsi adanya hubungan industrial;
- c) Memahami sarana hubungan industrial.
- d) Mengetahui adanya lembaga kerjasama bipartit dan tripartit;
- e) Memahami landasan dan tujuan hubungan industrial Pancasila.

B. Pengertian Hubungan Industrial Pancasila dan Fungsi Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*).¹ Istilah hubungan perburuhan memberikan kesan yang sempit seakan-akan hanya mencakup hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya 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 saja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan.²

Pengertian hubungan industrial dalam ketentuan Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia adalah hubungan industrial Pancasila, yang merupakan hubungan antarpelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia.³ Adapun ciri-ciri dari Hubungan Industrial Pancasila adalah:

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekadar mencari nafkah, akan tetapi sebagai pengabdian kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, bangsa dan negara;

¹Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm. 56.

²Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)* (Jakarta: YTKI, 1999), hlm. 14.

³Sumanto, *Hubungan Industrial, Cet I* (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2014), hlm. 133.

2. Menganggap pekerja bukan hanya sekadar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya;
3. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan, karena dengan perusahaan yang maju semua pihak akan mendapatkan kesejahteraan;
4. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan;
5. Terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan, keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

Hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan, pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dalam sebuah perusahaan terdiri dari pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili manajemen; para pekerja dan serikat pekerja; para perusahaan pemasok; masyarakat konsumen; pengusaha pengguna, dan masyarakat sekitar. Di samping para *stakeholder* tersebut para pelaku hubungan industrial telah berkembang dengan melibatkan para konsultan hubungan industrial atau pengacara, para arbitrator, konsiliator, mediator, dan dosen; serta hakim-hakim pengadilan hubungan industrial.⁴

Fungsi utama hubungan industrial, yaitu

1. Untuk menjaga kelancaran atau peningkatan produksi;
2. Untuk memelihara dan menciptakan ketenangan kerja;
3. Untuk mencegah dan menghindari adanya pemogokan;
4. Untuk ikut menciptakan serta memelihara stabilitas nasional.

⁴Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial* (Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009), hlm. 1.

Hubungan industrial akan serasi jika dikembangkan dan dilaksanakan dengan baik, maka dapat membantu meningkatkan produksi, menambah kemungkinan kesempatan kerja, dan lebih membantu menjamin pembagian yang merata dari hasil pembangunan nasional. Di samping itu, hubungan industrial ini dapat membantu pemerintah dalam bekerja sama dengan organisasi-organisasi pengusaha serta buruh. Jadi, hubungan tersebut berfungsi sebagai motivator untuk menggerakkan partisipasi sosial dan menyukseskan pembangunan sehingga tercipta ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha.

C. Sarana Hubungan Industrial

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.⁵ Agar hubungan industrial dapat berlangsung dengan baik maka berdasarkan ketentuan Pasal 103 UU No. 13 Tahun 2003 ditentukan sarana hubungan industrial.

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

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/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.⁶

2. Organisasi Pengusaha

Sama halnya dengan pekerja, para pengusaha juga mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha sebagai organisasi atau perhimpunan wakil pimpinan perusahaan-perusahaan merupakan mitra kerja serikat pekerja dan pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Asosiasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor

⁵Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm. 65.

⁶Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 117.

industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai ke tingkat kabupaten, provinsi hingga ke tingkat pusat atau tingkat nasional.

3. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit. Lembaga kerja sama bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit terdiri atas unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

4. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah. Lembaga kerja sama tripartit terdiri dari:

- a. Lembaga kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- b. Lembaga kerja sama Tripartit sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

5. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.

6. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

7. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

8. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan Pasal 136 UU 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 tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

D. Landasan Hubungan Industrial

Landasan hubungan industrial adalah:

1. Landasan Idiil ialah Pancasila;
2. Landasan Konstitusional ialah Undang-Undang Dasar Tahun 1945;
3. Landasan Operasional ialah GBHN yang ditetapkan oleh MPR serta kebijakan-kebijakan dari Pemerintah.⁷

E. Tujuan Hubungan Industrial Pancasila

Tujuan hubungan industrial Pancasila dalam pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan adalah:

1. Untuk melaksanakan Tujuan Negara Republik Indonesia sebagaimana terdapat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Alinea IV;
2. Melaksanakan Landasan Idiil Pancasila dalam hubungan kerja di mana Pancasila memiliki nilai-nilai luhur yang sangat baik harus diterapkan dalam hubungan kerja;

⁷Abdul khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 79.

3. Menghormati hak dan kewajiban masing-masing dalam pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan;
4. Melaksanakan segala ketentuan hukum yang berlaku dalam pelaksanaan hubungan industrial.
5. Mewujudkan tujuan hukum ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
6. Menghormati dan melaksanakan kesepakatan nasional dan internasional guna mewujudkan kepastian hukum dan perlindungan hukum dalam hubungan ketenagakerjaan.

F. Asas-asas Hubungan Industrial Pancasila

Dalam pelaksanaan hubungan industrial Pancasila guna mencapai tujuan yang diharapkan dalam hubungan ketenagakerjaan harus melaksanakan asas-asas hubungan industrial.

Asas merupakan prinsip dasar dan prinsip utama yang menjadi acuan untuk berpikir untuk mengambil tindakan dan keputusan-keputusan diutamakan yang baik dan sangat penting guna mencapai cita-cita dan tujuan yang ingin dicapai.

Sedangkan dalam hubungan ketenagakerjaan asas yang harus dilaksanakan adalah:

1. Asas Kebersamaan dan Kekeluargaan;
2. Asas Keterpaduan dan Saling Koordinasi;
3. Asas Demokrasi untuk musyawarah dan mufakat guna kepentingan bersama;
4. Asas Keadilan dalam mewujudkan kepastian hukum para pihak;
5. Asas Keseimbangan untuk Hak dan Kewajiban;
6. Asas Keterbukaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

G. Ringkasan

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atas jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial pada dasarnya menitikberatkan pada hak dan kewajiban di antara pekerja/buruh dan pengusaha. Diatur dalam konvensi-konvensi internasional dan aturan-aturan yang berlaku di Negara Indonesia.

Diharapkan hubungan yang terjalin antara pekerja dan pengusaha dalam aturan-aturan yang berlaku di Indonesia dapat benar-benar berjalan, tidak memihak pada golongan pengusaha yang sering terjadi di mana para pekerja berdemonstrasi akibat dari para pengusaha melakukan tindakan di luar kesepakatan.

Hubungan industrial Pancasila adalah hubungan industrial dan dilaksanakan dalam hubungan kerja di mana adanya pelaksana proses produksi barang dan jasa dalam kegiatan perusahaan dan menjadikan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sebagai landasan idiil dan sumber segala hukum untuk hubungan ketenagakerjaan.

H. Test Formatif V

1. Sebutkan dan terangkan fungsi pemerintah, pekerja, dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial?
2. Jelaskan pengertian hubungan industrial Pancasila?
3. Bagaimana fungsi dari adanya hubungan industrial?
4. Sebutkan sarana dalam pelaksanaan hubungan industrial Pancasila!

BAB 6

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN KETENAGAKERJAAN

A. Tujuan Instruksional

1. Tujuan Instruksional Umum

Setelah mempelajari pokok bahasan ini mahasiswa atau pembaca diharapkan memiliki dan memahami kemampuan tentang hal-hal yang terkait pemutusan hubungan kerja.

2. Tujuan Instruksional Khusus

Setelah mempelajari pokok bahasan ini mahasiswa atau pembaca diharapkan dapat/mampu memahami dan mendalami akibat hukum pemutusan hubungan kerja.

B. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Tidak selamanya hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha berjalan dengan baik. Manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam suatu kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak tertutup kemungkinan adanya suatu perselisihan yang berujung pada terjadinya pemutusan

hubungan kerja (PHK). Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja karena berbagai sebab”.¹

Menurut Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan Pasal 150 UU No. 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja 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 merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadi. Khususnya bagi pekerja, karena pemutusan hubungan kerja akan memberikan dampak psikologis dan *financial* bagi pekerja dan keluarganya,² sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian;
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya;
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.³

Pengusaha dilarang melakukan PHK apabila didasarkan pada alasan-alasan berdasarkan Pasal 153 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

¹Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 159.

²F.X. Djumaldi dan Wiwoho Soerjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila* (Jakarta: Bina Aksara, 1985), hlm. 88.

³Zaenal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 174.

- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadakan 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/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.

PHK dengan alasan tersebut di atas adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Alasan yang diperbolehkan untuk menjadi dasar pemutusan hubungan kerja adalah:⁴

- a. Karena pekerja melakukan kesalahan berat;
- b. Karena pekerja ditahan pihak berwajib;
- c. Karena telah diberikan surat peringatan ketiga;
- d. Karena perubahan status perusahaan;
- e. Karena perusahaan tutup;

⁴Hardijan Rusli, *Op. Cit.*, hlm. 150.

- f. Karena perusahaan pailit;
- g. Karena pekerja meninggal dunia;
- h. Karena pensiun;
- i. Karena mangkir;
- j. Karena pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut;
- k. Karena kemauan diri sendiri; serta
- l. Karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa apabila dalam segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

2. Macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja

Pada dasarnya PHK dapat dibagi menjadi empat macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pekerja/buruh, PHK oleh majikan, dan PHK karena Putusan Pengadilan.

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

PHK demi hukum berarti hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan ditujukan kepada pekerja atau buruh, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang. PHK demi hukum dapat terjadi dalam hal sebagaimana yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 154, yaitu

- 1) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- 2) 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;
- 3) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- 4) Pekerja/buruh meninggal dunia.

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

PHK oleh pekerja/buruh, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 PHK oleh pekerja/buruh dapat dilakukan sebagai berikut.

- 1) Pekerja/buruh mengundurkan diri (Pasal 162).
- 2) Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan, dan perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 ayat (1)).
- 3) Permohonan pekerja/buruh kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 169 ayat (2)).
- 4) Permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat tetap akibat kecelakaan kerja (Pasal 172).

Berdasarkan Pasal 169 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan kesalahan sebagai berikut.

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 3) Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut.
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesulitan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/Pengusaha

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh apabila pekerja/buruh melakukan hal sebagai berikut.

- 1) Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1));
- 2) Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib (Pasal 160 ayat (3));
- 3) Pekerja/buruh melakukan tindakan indisipliner, dengan melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 161 ayat (1));
- 4) Perubahan status, penggabungan, dan peleburan perusahaan (Pasal 163);
- 5) Perusahaan tutup karena mengalami kerugian, yang telat diaudit dan dinyatakan mengalami kerugian oleh akuntan publik (Pasal 164 ayat (2));
- 6) Pekerja/buruh meninggal dunia (Pasal 166);
- 7) Pekerja/buruh mencapai usia pension sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau perundang-undangan (Pasal 167 ayat (1));
- 8) Pekerja/buruh mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (1));
- 9) Pekerja/buruh telah mengadakan dan melaporkan bahwa pengusaha telah melakukan kesalahan namun tidak terbukti (Pasal 169 ayat (3)).

d. Pemutusan Hubungan Kerja 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 pengadilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan.⁵ PHK oleh pengadilan, yaitu PHK oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.

⁵Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm. 167.

3. Hak-hak Bagi Pekerja yang di PHK

Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya PHK maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja yang disesuaikan dengan masa kerja serta uang penggantian hak.

Ketentuan uang pesangon berdasarkan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang 13 Tahun 2003, yaitu

- a. Masa kerja kurang dari 1 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 atau lebih, 9 bulan upah.

Ketentuan uang penghargaan masa kerja berdasarkan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu

- 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.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan pasal 156 ayat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, 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 dan/atau uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

C. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri. Pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.⁶

Pasal 61 Undang-undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa:

Perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- 1. Pekerja Meninggal Dunia;
- 2. Jangka Waktu Kontrak Berakhir;
 - a. Adanya Putusan Pengadilan atau Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

⁶R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), hlm. 299.

- b. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.⁷

Dalam pelaksanaannya, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak akan menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak baik pihak pekerja/buruh maupun pihak majikan/pengusaha, karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut.

Sehingga masing-masing pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pekerja/buruh yang dipandang dari segi ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.

Untuk menghadapi risiko ini tentunya diperlukan suatu instrumen atau alat yang setidak-tidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi timbulnya risiko itu, instrumen atau alat ini disebut dengan jaminan sosial. Jaminan sosial itu sendiri telah mencakup bidang pencegahan dan pengembangan, bidang pemulihan dan penyembuhan serta bidang pembinaan. Yang termasuk ke dalam jaminan sosial ini hal-hal yang bersangkutan dengan:

1. Jaminan sosial itu sendiri;
2. Kesehatan kerja, dan
3. Keselamatan dan keamanan kerja.⁸

Dan kemudian majikan juga tidak boleh memberikan denda kepada pekerja/buruh sambil menuntut ganti rugi, karena telah diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pasal 1601v dan Pasal 1601w sebagai berikut.

⁷*Ibid.*, hlm. 300.

⁸*Op. Cit.*, hlm. 100.

Pasal 1601v:

“Untuk satu perbuatan majikan tidak boleh mengenakan denda sambil menuntut ganti rugi. Tiap perjanjian yang bertentangan dengan ketentuan ini adalah batal.”

Pasal 1601w:

“Jika salah satu pihak dengan sengaja atau karena kesalahannya berbuat bertentangan dengan salah satu kewajibannya, dan kerugian yang diderita oleh pihak lawan tidak dapat dinilai dengan uang, maka pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi.”

Adapun penyebab timbulnya pemutusan hubungan kerja tercantum dalam Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut.

- 1) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- 2) 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;
- 3) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.
- 4) Pekerja/buruh meninggal dunia.⁹

Dalam pernyataan kemauan inilah dapat terjadi cacat. Jika hal ini terjadi, maka sebenarnya tidak ada kemauan dan terjadilah sengketa.¹⁰

Ketika seorang pekerja menerima suatu pekerjaan, ia menyatakan mempunyai keahlian yang diperlukan itu. Karena itu, majikan berhak mengharapkan keahlian yang demikian itu sebagai pekerja yang terkenal dan ahli. Semua perintah yang sah dan pantas yang ada dalam batas syarat-syarat pekerjaan harus dipatuhi. Ketidakpatuhan hanya akan terjadi jika perintah itu melawan hukum, atau mungkin terbukti berbahaya bagi pekerja itu.¹¹

⁹*Ibid.*, hlm. 111.

¹⁰*Ibid.*, hlm. 407.

¹¹Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perjanjian* (Bandung: Penerbit Alumni 1986), hlm. 156.

Dalam setiap perjanjian ada bagian-bagian, yaitu

- 1) Yang harus ada untuk setiap perjanjian tertentu yang dinamakan *essensialia*.

Contohnya: Dalam suatu perjanjian harus ada kesepakatan kemauan para pihak membuat suatu perjanjian, umpamanya dalam jual beli ada barang dan harga.

- 2) Yang biasanya harus ada menurut sifatnya (*naturalia*).

Contohnya: Dalam suatu jual beli jaminan bahwa barang yang dijual tidak cacat dan tidak tergadaikan;

- 3) Yang khusus diadakan, yaitu syarat pembayaran, pemilihan domisili, dan ketentuan lain tergantung pada kemauan para pihak (*accidentalialia*).
Contohnya: Umpamanya dalam hal pemilihan tempat tinggal dan cara pembayaran pada umumnya tergantung pada kehendak para pihak.

Dalam Pasal 1313 KUHPerdara disebutkan bahwa kontrak atau perjanjian adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. Secara umum kontrak lahir pada saat tercapainya kesepakatan para pihak mengenai hal yang pokok atau unsur esensial dari kontrak tersebut. Sebagai contoh, apabila dalam kontrak jual beli telah tercapai kesepakatan tentang barang dan harga, lahirlah kontrak, sedangkan hal-hal yang tidak diperjanjikan oleh para pihak akan diatur oleh undang-undang.

Sedangkan syarat-syarat perjanjian berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1320, agar suatu perjanjian berlaku maka harus memenuhi, sebagai berikut.

- 1) Kesepakatan mereka yang berjanji;
- 2) Cakapnya para pihak;
- 3) Suatu hal tertentu;
- 4) Suatu sebab yang tidak terlarang.¹²

Pada umumnya, dalam praktik diminta bukti kesepakatan pihak yang mendapat penawaran dan kesepakatan itu disimpan untuk dipakai di kemudian hari, apabila terjadi kesalahpahaman. Walaupun ada

¹²Tan Thong Kie, *Studi Notariat dan Serba Serbi Praktek Notaris* (Jakarta: PT Ichtiar Baru Van Hoeve, 2007), hlm. 406.

sesuatu yang tertulis atau disimpan, tidak dapat dimungkiri bahwa kemungkinan kesalahpahaman tetap dapat terjadi. Suatu kesepakatan dari kedua belah pihak tetap harus ada dan untuk mencapai kesepakatan itu diperlukan kemauan, dan kemauan ini harus diucapkan dengan pernyataan. Dalam pernyataan kemauan inilah dapat terjadi cacat. Jika hal ini terjadi, maka sebenarnya tidak ada kemauan dan terjadilah sengketa.¹³

Dalam pernyataan kemauan inilah dapat terjadi cacat. Jika hal ini terjadi, maka sebenarnya tidak ada kemauan dan terjadilah sengketa.¹⁴

Sedangkan Pasal 1338 menentukan bahwa suatu perjanjian, yang dibuat berlaku sebagai undang-undang terhadap para pihak, berlakunya perjanjian itu adalah undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Ini berarti bahwa dengan membuat suatu perjanjian, para pihak menciptakan hak dan kewajiban yang mempunyai kekuatan yang tidak kalah dari ketentuan undang-undang. Hak itu berlaku berdasarkan undang-undang dan kewajiban itu diperintahkan oleh undang-undang.

Semua ketentuan tersebut adalah asas klasik, bahwa seseorang tanpa persetujuannya tidak dapat diikat. Secara yuridis, perjanjian antara dua orang tidak dapat melahirkan suatu hak menagih atau hak menuntut orang ketiga.¹⁵ Walaupun dikatakan bahwa kontrak lahir pada saat terjadi kesepakatan mengenai hal pokok dalam kontrak tersebut, namun masih ada hal lain yang harus diperhatikan, yaitu syarat sahnya kontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata.

Pada dasarnya, setiap orang dapat melakukan kontrak dengan siapa saja yang dikehendakinya sepanjang orang tersebut tidak dilarang oleh undang-undang untuk melakukan kontrak. Dalam melakukan kontrak, pihak-pihak yang terlibat dalam kontrak tersebut dapat bertindak atas kepentingan namanya sendiri, dan ada pula bertindak untuk kepentingan atas nama orang lain.

Sehubungan dengan hubungan kerja adalah merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian di mana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima

¹³*Ibid.*, hlm. 407.

¹⁴*Ibid.*, hlm. 407.

¹⁵Tan Thong Kie, *Op. Cit.*, hlm. 412.

upah dan majikan/pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Ketentuan dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari perjanjian perburuhan/Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Kedua perjanjian inilah yang mendasari lahirnya perjanjian kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diuraikan pada bagian hubungan kerja harus dituangkan dalam PKB dan perjanjian kerja.¹⁶

Untuk melaksanakan hubungan kerja yang terikat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama harus memperhatikan hak dan kewajiban masing-masing sehingga hubungan kerja akan mempercepat proses kemajuan perusahaan dan keberlanjutan perusahaan. Apabila terjadinya pemutusan hubungan kerja maka segala ketentuan yang sudah diatur dalam perjanjian para pihak akan menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan kebijakan pemutusan hubungan kerja.

D. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja

Seorang buruh yang di PHK harus mempunyai hak untuk menolak atau menentang pemberhentiannya atas dasar bahwa pemberhentiannya itu tidak beralasan, melalui cara pengaduan dan kalau perlu melalui cara pengadilan, badan arbitrase atau badan lainnya, yang tidak memihak atau badan kerja sama yang memeriksa dan mengambil keputusan terhadap soal yang dijadikan alasan penghentian. Dengan kata lain, di banyak negara terdapat perkembangan tertentu menuju kepada pengakuan suatu asas bahwa buruh berhak terus tetap pada pekerjaannya kecuali bila alasan yang membenarkan pemberhentiannya.¹⁷

Berdasarkan hal tersebut dipahami bahwa PHK tidak dapat dilakukan oleh perusahaan apabila perusahaan tidak bisa membuktikan kesalahan dari pekerja dan pekerja tetap bisa melaksanakan kewajiban pekerjaannya.

¹⁶*Ibid.*, hlm. 123.

¹⁷Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar* (Jakarta: Erlangga, 2016), hlm. 105.

E. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian dan Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja, namun adakalanya hubungan itu mengalami suatu perselisihan. Perselisihan itu dapat terjadi pada siapa pun yang sedang melakukan hubungan hukum. Joni Emirzon yang mengutip dalam buku Lalu Husni memberikan pengertian konflik/perselisihan/percekcokan adalah adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan kerja sama.¹⁸

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 pengertian dari perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Atas dasar pengertian tersebut, dapat ditarik unsur-unsur dari konflik/perselisihan tersebut, adalah:¹⁹

- a. Adanya pihak-pihak (dua orang atau lebih).
- b. Tujuan yang berbeda yakni pihak yang satu menghendaki agar pihak yang lain berbuat/bersikap sesuai dengan yang dikehendakinya.
- c. Pihak yang lain menolak keinginan tersebut atau keinginan tidak dapat dipersatukan.

Pada dasarnya perselisihan hubungan industrial dapat dibedakan ke dalam dua bagian, yaitu²⁰

- a. Perselisihan Industrial Menurut Sifatnya:
 - 1) Perselisihan kolektif, yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan

¹⁸Lalu Husni II, *Op. Cit.*, hlm. 2.

¹⁹Lalu Husni II, *Op. Cit.*, hlm. 3.

²⁰Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), hlm. 12.

kerja, syarat-syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan.

- 2) Perselisihan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/majikan.

b. Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Jenisnya:

- 1) Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul antara pengusaha/majikan atau perkumpulan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama tidak memenuhi isi dari perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama.

- 2) Perselisihan kepentingan, yaitu pertentangan antara pengusaha/majikan atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh sehubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Sementara itu, dalam Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 menyebutkan beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

a) Perselisihan Hak

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU No. 2 Tahun 2004 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.

b) Perselisihan Kepentingan

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU No. 2 Tahun 2004 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.

c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d) Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU No. 2 Tahun 2004 perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban pekerjaan.

2. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum diberlakukan UU No. 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan kedua undang-undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh.²¹ Tidak hanya itu, proses penyelesaian perselisihannya juga berbelit dan memakan waktu cukup lama sehingga dirasa kurang efektif.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 dapat diselesaikan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian di luar pengadilan (non litigasi) dan penyelesaian melalui pengadilan (litigasi). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dapat dilaksanakan melalui perundingan bipartit dan perundingan tripartite (mediasi, konsiliasi, arbitrase), sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

²¹Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik* (Bandung: PT Alumni, 2011), hlm. 61.

melalui pengadilan dilaksanakan pada pengadilan hubungan industrial.

a. Penyelesaian Melalui Bipartit

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Hal ini berarti bahwa sebelum pihak atau pihak-pihak yang berselisih mengundang pihak ketiga untuk menyelesaikan persoalan di antara mereka, maka harus terlebih dahulu memulai tahapan perundingan para pihak yang biasa disebut sebagai pendekatan bipartit.

Berdasarkan Pasal 1 angka 10 UU No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit diatur dalam ketentuan Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 UU No. 2 Tahun 2004.

Penyelesaian melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

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; dan
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Apabila dalam perundingan bipartit berhasil mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama ini wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Dalam hal 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 di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan apabila tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan bipartit. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 UU No. 2 Tahun 2004. Berdasarkan Pasal 1 angka 11 UU No. 2 Tahun 2004 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.

Adapun pengertian dari mediator berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 12 UU No. 2 Tahun 2004 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.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan tertulis, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Dalam hal tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh mediator dan didaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Sedangkan apabila mediasi tidak mencapai

kesepakatan, maka:

- 1) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis.
- 2) Anjuran tertulis selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak.
- 3) Para pihak harus sudah memberikan jawaban tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
- 4) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.
- 5) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, para pihak harus sudah selesai 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.
- 6) Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur dalam Pasal 17 sampai dengan Pasal 28 UU No. 2 Tahun 2004. Berdasarkan Pasal 1 angka 13 UU No. 2 Tahun 2004 Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian 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. Adapun yang dimaksud dengan konsiliator berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU No. 2 Tahun 2004 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.

Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati para pihak. Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak yang diketahui oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar di wilayah pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama. Sedangkan apabila dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka:

- a. Konsilator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 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 sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 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 hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- f. Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para

pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Lembaga yang berwenang menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antarserikat pekerja adalah arbiter. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.²² Penyelesaian melalui arbitrase diatur dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 54 UU No. 2 Tahun 2004.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU No. 2 Tahun 2004, arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat 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. Sedangkan yang dimaksud dengan arbiter berdasarkan Pasal 1 angka 16 UU No. 2 Tahun 2004 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.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Namun apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat

²²Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm. 191.

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. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial.

5. Penyelesaian Melalui Hubungan Industrial

Apabila penyelesaian secara bipartit maupun secara tripartite juga gagal, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui pengadilan hubungan industrial sebagai badan atau wadah yang memberikan keadilan, sedangkan peradilan menunjukkan pada proses memberikan keadilan dalam rangka menegakkan hukum.²³ Pengadilan hubungan industrial adalah bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditempuh sebagai alternatif terakhir dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban para pihak yang berselisih, melainkan hak.²⁴

Berdasarkan Pasal 1 angka 17 UU No. 2 Tahun 2004, pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Untuk pertama kali pengadilan hubungan industrial dibentuk pada setiap pengadilan negeri kabupaten/kota yang berada di setiap ibu kota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan.

Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai pemutusan hubungan kerja;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat

²³Sjachran Basah, *Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia* (Bandung: Alumni, 1989), hlm. 23.

²⁴Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 154-155.

pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Susunan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri terdiri dari:

- a. Hakim;
- b. Hakim Ad-Hoc;
- c. Panitera Muda; dan
- d. Panitera Pengganti.

Susunan pengadilan hubungan industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari:

- a. Hakim Agung;
- b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
- c. Panitera.

Hakim adalah hakim karier di Pengadilan Negeri yang diangkat untuk memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial, dan diberhentikan oleh Ketua Mahkamah Agung. Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Hakim Ad-Hoc bukan hakim karier, dan oleh karena itu masa jabatan dibatasi yaitu untuk jangka waktu lima tahun dan dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan. Hakim Kasasi Adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Hukum acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Dalam proses beracara di pengadilan hubungan industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

Berdasarkan ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial sebagai berikut.

- a. Pengajuan Gugatan

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81).

Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat (Pasal 83 ayat (1)).

Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan (Pasal 88 ayat (1)).

b. Pemeriksaan dengan Acara Biasa

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat (1)).

Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir (Pasal 89 ayat (2)).

Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) (Pasal 92).

c. Pemeriksaan dengan Acara Cepat

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat (Pasal 98 ayat (1)).

Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut (Pasal 98 ayat (2)).

Dalam hal permohonan pemeriksaan dengan acara cepat dikabulkan, maka Ketua Pengadilan Negeri menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan (Pasal 99 ayat (1)).

Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja (Pasal 99 ayat (2)).

d. **Pengambilan Putusan**

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan (Pasal 100).

Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum (Pasal 101 ayat (1)).

Majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja dihitung sejak sidang pertama (Pasal 103).

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap (Pasal 109).

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja (Pasal 110).

6. Mahkamah Agung

a. **Kasasi**

Perkara perselisihan hubungan industrial berbeda dengan perkara perdata dan perkara pidana, dalam perkara perselisihan hubungan industrial tidak ada upaya banding. Hal ini dimaksudkan agar perkara perselisihan hubungan industrial akan cepat memperoleh kekuatan hukum tetap atau final. Akan tetapi, bilamana para pihak yang berperkara tidak puas atas putusan hakim pada tingkat pertama, maka para pihak dapat melakukan upaya hukum kasasi kepada Mahkamah

Agung.

Perkara yang dapat diajukan kasasi pada Mahkamah Agung adalah sehubungan dengan perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja, sedangkan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan apabila telah diputus pada pengadilan tingkat pertama, yaitu pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri maka putusannya bersifat final dan tetap.

Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengamanatkan bahwa putusan kasasi untuk menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan. Putusan kasasi tersebut dapat berupa menolak, membatalkan atau mengabulkan kasasi.²⁵

Dalam tingkat kasasi, Mahkamah Agung berwenang untuk membatalkan putusan yang disebabkan antara lain:²⁶

- 1) Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya;
- 2) Majelis hakim salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
- 3) Majelis hakim lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan undang-undang yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya perbuatan yang bersangkutan.

Penolakan kasasi lebih menyangkut *Judex Factie*, seperti hakim tidak salah menerapkan hukum atau kasasi yang diajukan bukan merupakan wewenang hakim kasasi atau mungkin disebabkan alasan permohonan kasasi tidak sesuai dengan pokok perkara.²⁷ Sebaliknya, Mahkamah Agung dapat mengabulkan kasasi karena pengadilan telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku atau lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh undang-undang yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan tersebut.

b. Peninjauan Kembali

²⁵AB. Nemen dan Florencianoy Gloria, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon* (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 42.

²⁶*Ibid.*, hlm. 43.

²⁷*Ibid.*

Adalah upaya hukum luar biasa, yang dimaksudkan agar putusan pengadilan, termasuk pengadilan hubungan industrial atau putusan Mahkamah Agung yang telah berkekuatan hukum tetap kembali menjadi belum mempunyai kekuatan hukum tetap. Pengajuan peninjauan kembali dapat dilakukan apabila keadaan tertentu yang ditentukan undang-undang, seperti adanya bukti baru (*novum*) dan atau adanya kekhilafan hakim dalam menerapkan hukumnya.²⁸

F. Ringkasan

1. Pemutusan Hubungan Kerja adalah (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja yang mengakibatkan putusnya hak dan kewajiban menjalankan perjanjian kerja. Hal ini bisa terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian perusahaan dan putusan pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan.
2. Akibat hukum putusnya hubungan ketenagakerjaan adalah pelaksanaan hak dan kewajiban sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan.

G. Tes Formatif VI

Jelaskan pendapat anda dengan singkat dan padat. Dapatkah Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja karena kerugian akibat adanya suatu wabah pandemi seperti Covid-19?

²⁸*Ibid.*, Hlm 44



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- AB. Nemen dan Florencianoy Gloria. *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Anggara, Sahya. *Kebijakan Publik*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.
- Asikin, Zaenal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010.
- Bambang, R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.
- Basah, Sjachran. *Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*. Bandung: Alumni, 1989.
- Bentham, Jeremy. *Teori Perundang-undangan (Prinsip-prinsip Legislasi, Hukum Perdata dan Hukum Pidana)*, Diterjemahkan oleh Nurhadi, MA., Judul Asli *The Theory Of Legislation*. Bandung: Nuansa Cendekia, 2019.
- Budiono, Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1999.
- Darma, Susilo Andi. “Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat”, Artikel Pada *Jurnal Mimbar Hukum*, Volume 29, Nomor 2. Juni 2017, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

- Darza, Z.A. *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Delina Baru, 1995.
- Djumialdji, F. X dan Wiwoho Soerjono. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara, 1985.
- Djumialdji, F. X. *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO*. Yogyakarta: Liberty, 1982.
- Djumialdji. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Fadli, Muhammad. "Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015". *Jurnal Rechts Vinding, Media Pembinaan Hukum Nasional*, Volume 3 Nomor 2, Agustus 2014.
- G. Kartosapoetra, dkk. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Bumi Aksara, 1998.
- Gultom, Sri Subiandini. *Aspek Hukum Hubungan Industrial*. Padang: Hecca Mitra Utama, 2005.
- H. Manulang Sendjun. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 1995.
- Heerma, Guus dan Surya. *Bab-Bab Tentang Hukum Pemburuhan Indonesia*. Denpasar Bali: Pustaka Larasan, 2012.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2007.
- Irsan, Armansyah Koesparmono. *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga, 2016.
- Kertonegoro, Sentanoe. *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*. Jakarta: YTKI, 1999.
- Khakim, Abdul. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya, 2003.
- Khakim, Abdul. *Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006.
- Kharisma, Dona Budi, M.Najib Imanullah Pranoto. "Standard and Conformity: The Strategic Perspective of The Lo-Cal

- Governments Roles in The Industry Competitiveness”, *Yustisia Law Journal*, Volume 6 Number 2 May–August, 2017, Surakarta, Faculty Of Law Universitas Sebelas Maret.
- Kie, Tan Thong. *Studi Notariat Dan Serba Serbi Praktek Notaris*. Jakarta: PT Ichtar Baru Van Hoeve, 2007.
- Lamijan. *Rekonstruksi Pengaturan Pengupahan Pekerja Perusahaan Rokok yang Berbasis Nilai Keadilan dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2015.
- Maimun, Sura. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2004.
- Marwan, M. dan Jimmy P. *Kamus Hukum, (Dictionary Of Law Complete Edition)*. Surabaya: Reality Publisher, 2009.
- MD, Jajak. *ASEAN Sebagai Ilmu Bumi dan Alam*. Jakarta: CV Bumi Restu, 1984.
- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum Perjanjian*. Bandung: Penerbit Alumni, 1986.
- Mulyadi, H. Dedi. *Internalisasi Nilai-nilai Ideologi Pancasila dalam Dinamika Demokrasi dan Perkembangan Ketatanegaraan Indonesia*. Bandung: Refika Aditama, 2014.
- Mulyadi, Lilik dan Agus Subroto. *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*. Bandung: PT Alumni, 2011.
- Prints, Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rawls, John. *A Theory Of Justice (Teori Keadilan Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011.
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009.
- Soedarjadi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.

- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 2003.
- Subekti, R. dan Tjitroisoedibio. *Kamus Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2008.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 1991.
- Sugiman. *Hak-hak Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Sulistiyono, Adi dan Muhammad Rustamaji. *Hukum Ekonomi Sebagai Panglima*. Palembang: Masmmedia Buana Pustaka.
- Sumanto. *Hubungan Industrial*. Cet I. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, 2014.
- Suratman. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: Rajawali Press, 2019.
- Usman, Rachmadi. *Hukum Ekonomi dalam Dinamika*. Jakarta: Djambatan, 2000.
- Uwiyono, Aloysius, *et al.* *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2014.
- Wahab, Agusfian, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003.
- Wahyudi, Eko, *etc.* *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Widodo, Hartono dan Judiantoro. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 1992.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XVIII Penutup.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

DUMMMY

BIODATA PENULIS



Dr. Hj. Endeh Suhartini Syurdi, S.H., M.H. lahir di Bogor pada tanggal 02 November 1968. Penulis menyelesaikan pendidikan S-1 di Fakultas Hukum Jurusan Hukum Keperdataan di Universitas Djuanda Bogor dan lulus pada tahun 1993, kemudian melanjutkan S-2 pada Program Pascasarjana Universitas Djuanda Bogor dengan Bidang Hukum Bisnis lulus tahun 2005, Program Doktor Pascasarjana Universitas Sebelas Maret (UNS) Universitas Negeri di Surakarta Solo dengan Konsentrasi Hukum Bisnis.

Penulis adalah dosen di Universitas Djuanda Bogor pada Fakultas Hukum dan Program Pascasarjana Magister Hukum Universitas Djuanda Bogor dan sudah memiliki Sertifikat Pendidik, dengan pengampu mata kuliah Hukum Perbankan, Hukum Kesehatan, Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Asuransi, dan Metode Penelitian dan Penulisan Hukum. Penulis memiliki Jabatan Akademik Lektor Kepala sejak tahun 2010 dan saat ini mendapat amanah sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Djuanda Bogor.

Penulis juga aktif dalam berbagai kegiatan seminar Nasional dan Internasional dan memiliki beberapa karya Ilmiah yang sudah terindeks

dan sudah memiliki Scopus ID: 57195835678. Selain itu, penulis juga sebagai penerima hibah Dikti sejak tahun 2010 sampai saat ini.

Penulis pernah bekerja sebagai konsultan di Jakarta dan Bank Umum di Kabupaten Bogor sebelum menjadi dosen. Saat ini Penulis juga aktif sebagai Tenaga Ahli di Pemerintahan dan masih menerima amanah sebagai Anggota Majelis Pengawas Daerah Notaris Wilayah Kabupaten Bogor, berdasarkan Surat Keputusan Kementerian Hukum dan HAM Kantor Wilayah Hukum Jawa Barat.

Penulis adalah Putri dari (Alm). H. M. Syurdi R dan Hj. Ratna Yuningsih dan menikah tahun 1996 dengan H. Dedih A. Bashori, S.H., M.Kn. Sebagai Notaris dan PPAT. Memiliki empat orang putri, Shelvi Rizki Amalia, S.Ked. Nur Fitri Melnia, Putri Romadonna, Berliana Fadhilah Dedih A. Bashori.



Ani Yumarni, S.H.I., M.H. adalah Dosen Tetap pada Fakultas Hukum Universitas Djuanda Bogor, dengan mengampu Mata Kuliah Hukum Islam, Hukum Ekonomi Islam, Hukum Perkawinan Indonesia, dan Hukum Waris Indonesia. Menyelesaikan pendidikan S-1 pada Jurusan Ahwal Al-Syakhsiyah (AHS) Fakultas Syariah IAIN Imam Bonjol Padang (2004); S-2 Program Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas

Andalas Padang dengan mengambil konsentrasi pada Kajian Hukum Perdata Islam (2007). Saat ini, Penulis tengah menyelesaikan pendidikan Doktorat pada Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Indonesia.

Penulis aktif mengajar dan terlibat pada beberapa kegiatan penelitian di bidang Hukum Perdata Islam dan Acara Peradilan Agama di Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat (DRPM) Universitas Djuanda. Ia juga terlibat pada Tim Tenaga Ahli Penyusunan Peraturan pada Pemerintahan Daerah, dan hingga saat ini menjabat sebagai Anggota Majelis Pengawas Daerah Notaris Wilayah Kabupaten Bogor, berdasarkan Surat Keputusan Kementrian Hukum dan HAM Kantor Wilayah Hukum Jawa Barat.



Siti Maryam, S.H., M.H. lahir di Bogor tepat pada tanggal 02 Oktober 1994 yang merupakan putri sulung dari tujuh bersaudara, dan menikah dengan Andri Brawijaya, S.HI., M.H. pada tahun 2018 dan dikaruniai satu orang anak. Penulis menyelesaikan pendidikan S-1 di Fakultas Hukum Jurusan Ilmu Hukum di Universitas Djuanda Bogor dan lulus pada tahun 2016. Kemudian menyelesaikan pendidikan S-2 pada Pascasarjana Hukum

konsentrasi Hukum Bisnis di Universitas Djuanda Bogor dan lulus pada tahun 2020. Saat ini penulis juga bekerja di Fakultas Hukum sebagai Asisten Dosen dan juga Pengelola Jurnal Hukum *De'Rechtsstaat*. Penulis juga terlibat aktif mengikuti kegiatan Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat di Universitas Djuanda Bogor.



Mulyadi, S.H., M.H. lahir di Bogor pada tanggal 18 Juni 1966. Penulis menyelesaikan pendidikan S-1 di Fakultas Hukum Jurusan Hukum Keperdataan di Universitas Djuanda Bogor dan lulus pada Tahun 1993, kemudian melanjutkan S-2 pada Program Pascasarjana Universitas Djuanda Bogor dengan Bidang Hukum Bisnis Lulus Tahun 2011.

Penulis adalah dosen di Universitas Djuanda Bogor pada Fakultas Hukum, untuk mata kuliah Hukum Lingkungan, Hukum Transportasi, Hukum Pajak, dan Hukum HAM. Penulis terlibat dalam beberapa kegiatan penelitian dan pengabdian yang didanai oleh Kemenristekdikti.

Penulis memiliki Jabatan Akademik Asisten Ahli sejak tahun 2014 dan saat ini mendapat amanah sebagai Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Djuanda Bogor. Penulis juga aktif sebagai Tenaga Ahli di pemerintahan dan saat ini sebagai Anggota Majelis Pengawas Daerah Notaris Wilayah Kabupaten Bogor pada Kementerian Hukum dan HAM Kantor Wilayah Hukum Jawa Barat.

