

ISBN : 979-3948-29-9

Endah Pujiastuti, SH. MH.

Pengantar Hukum Ketenagakerjaan



AKAAN
MARANG

0101

C.1



Semarang University Press
Semarang
2008

PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN

Oleh

Endah Pujiastuti, S.H.,M.H.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SEMARANG

Diterbitkan oleh :
Semarang University Press
Semarang
2008

Perpustakaan Nasional : Katalog dalam Terbitan (KDT)
ISBN 979-3948-29-9

Hak cipta dilindungi oleh Undang-undang
Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku
Tanpa izin tertulis dari penulis atau penerbit

PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN

71 halaman + v

Endah Pujiastuti, S.H.,M.H.

Tata Letak : Sentot Banyuaji
Desain sampul : Sentot Banyuaji

Cetakan I tahun 2008



Penerbit
Semarang University Press
Jl. Soekarno Hatta
Semarang

KATA PENGANTAR

Puji syukur selalu kami panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan buku dengan judul "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan".

Penulisan buku ini dimaksudkan sebagai bahan atau acuan dasar untuk mempelajari hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Materi-materi yang dibahas dalam buku ini disusun secara sederhana, praktis dan sistematis agar dengan mudah dapat dipelajari serta dipahami sebagai dasar pengetahuan untuk mempelajari hukum ketenagakerjaan lebih lanjut.

Pada kesempatan ini penulis tidak lupa menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu selesainya penyusunan buku ini.

Penulis berharap buku ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang menaruh perhatian di bidang ketenagakerjaan. Kritik, saran, atau koreksi terhadap buku ini sangat penulis harapkan dari semua pihak, guna perbaikan penerbitan selanjutnya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan bimbingan kepada kita semua. *Amin ya rabbal 'alamiin.*

Semarang, Januari 2008
Penulis

Endah Pujiastuti, S.H., M.H

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul	i
Halaman Hak Cipta	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
 BAB I Pemahaman Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan	1
A. Hukum Ketenagakerjaan	1
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	1
2. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan	2
3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan	6
4. Sumber-Sumber Hukum Ketenagakerjaan	6
B. Tenaga Kerja, Pekerja/buruh, Pengusaha, Pemberi Kerja, dan Perusahaan	8
C. Organisasi Pekerja/buruh, Organisasi Pengusaha, Pemerintah	9
1. Organisasi Pekerja/Buruh	9
2. Organisasi Pengusaha	12
3. Pemerintah	12
 BAB II Hubungan Kerja	15
A. Perjanjian Kerja	15
1. Pengertian Perjanjian Kerja	15
2. Bentuk Perjanjian Kerja	16
3. Syarat Perjanjian Kerja	17
4. Macam Perjanjian Kerja	19
5. berakhirnya Perjanjian Kerja	21
B. Perjanjian Kerja Bersama	22
1. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama	22
2. Syarat Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama	22
3. Isi dan Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama	24
C. Peraturan Perusahaan	27
1. Tata Cara Pembuatan Peraturan Perusahaan	28
2. Pengesahan Peraturan Perusahaan	29

BAB III Perlindungan Tenaga Kerja	31
A. Norma Kerja.....	31
B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	37
C. Upah	38
D. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	43
BAB IV Perselisihan Hubungan Industrial	45
A. Pengertian	45
B. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	46
C. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	47
BAB V Pemutusan Hubungan Kerja	53
A. Jenis-jenis PHK.....	53
B. Hak-hak pekerja/buruh yang di PHK	63
BAB VI Beberapa Kebijakan Ketenagakerjaan	67
A. Penempatan tenaga Kerja	67
B. Wajib lapor Lowongan Kerja	67
C. Wajib Lapor Ketenagakerjaan	68
D. Latihan Kerja dan Pemagangan	68
E. Tenaga Kerja Asing	68
F. Mogok Kerja dan Lock Out	68
G. Hubungan Industrial	69
Daftar Pustaka	70

BAB I

PEMAHAMAN UMUM TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Hukum Ketenagakerjaan

Pada beberapa kepustakaan hukum, kadang dijumpai istilah hukum perburuhan ataupun hukum ketenagakerjaan. Hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan ini sesungguhnya merupakan bagian dari hukum pada umumnya.

Menurut Lalu Husni (2005 : 21 – 22), berbicara tentang batasan pengertian hukum, hingga saat ini para ahli hukum belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini disebabkan karena hukum itu sendiri mempunyai bentuk dan segi yang beragam. Hukum mempunyai makna yang sangat luas, namun demikian secara umum hukum dapat dilihat sebagai norma yang mengandung nilai tertentu. Jika hukum dalam kajian ini dibatasi sebagai norma, tidak berarti hukum identik dengan norma, sebab norma merupakan pedoman manusia dalam bertindak laku. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa norma hukum merupakan salah satu dari sekian banyak pedoman tingkah laku selain norma agama, kesopanan dan kesusilaan.

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.

Beberapa ahli hukum memberikan batasan pengertian dari hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan ini. Imam Soepomo (1987 : 1) memberikan batasan hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Imam Soepomo juga mengemukakan pendapat beberapa ahli hukum tentang hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan seperti Mr. A.H. Molenaar yang menyatakan bahwa hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa (*Arbeidsrech is dat deel van het positieve recht hetwelk in hoofdzaak de betrekkingen tussen arbeiders en werkgevers, tussen arbeiders onderling en arbeiders en de overrheid regelt*).

Mr. M.G. Levenbach merumuskan hukum perburuhan sebagai hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan tersebut dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan yang

bersangkut paut dengan hubungan kerja. Selanjutnya Mr N.E.H. van Esveld tidak hanya membatasi lapangan hukum perburuhan pada hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan saja, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swa pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawab dan resiko sendiri.

Mr. S. Mok berpendapat bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu (*Arbeidsrecht in dat deel van het recht dat betrekking heeft op arbeid in drenst van anderen en de doarmede onmiddellijk samen hangende levensom standrahede*).

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas pengertian hukum ketenagakerjaan. Pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 hanya memberikan batasan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berpijak dari rumusan tersebut dapat diberikan batasan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan hukum yang mengatur segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

2. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan

Sejarah hukum ketenagakerjaan ini tidak terlepas dari riwayat hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Pada beberapa kepustakaan hukum diriwayatkan mengenai kondisi hubungan ketenagakerjaan di Indonesia mulai dari zaman perbudakan/perhambaan/peruluran, rodi, *poenale sanks*i hingga Panca Krida Hukum Perburuhan.

a. Jaman perbudakan/perhambaan/peruluran.

Pada jaman perbudakan orang melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Budak tidak mempunyai hak apapun bahkan hak atas hidupnya juga ditentukan oleh tuannya. Budak hanya mempunyai kewajiban bekerja dan mengikuti perintah, petunjuk, dan aturan tuannya. Pada saat itu belum ada peraturan dari pemerintah yang menetapkan bahwa pemeliharaan budak menjadi kewajiban dari pemiliknya. Dalam perkembangannya pemerintah Hindia Belanda menetapkan pengaturan-pengaturan antara lain :

- (1) Larangan memasukkan budak ke pulau Jawa.
- (2) Harus diadakan pendaftaran budak dari tahun 1819.
- (3) Pajak atas pemilikan budak dari tahun 1820.
- (4) Melarang pengangkutan budak yang masih anak-anak dari tahun 1829.

- (5) Mengadakan peraturan tentang pendaftaran anak budak tahun 1833.
- (6) Penggantian nama kata budak dari tahun 1834.
- (7) Pengaturan pembebasan perbudakan bagi pelayut yang dijadikan budak dari tahun 1818.

Namun pengaturan-pengaturan tersebut semuanya tidak menyinggung adanya nasib budak yang sangat menyedihkan. Baru sejak tahun 1825 pengaturan tentang budak dan perdagangan budak mengandung maksud meringankan nasib budak.

Persoalan hubungan antara budak dengan pemiliknya sesungguhnya tidak terletak pada baik buruknya perlakuan pemilik budak. Tetapi terletak pada hakekat perbudakan itu sendiri, yaitu mendudukkan mereka pada kedudukan yang merdeka secara yuridis, sosiologis, dan ekonomis.

Perhatian terhadap perbudakan muncul dari pihak tidak resmi pada masa Thomas Stanford Raffles melalui *The Java Benevolent Institution* 1818 – 1824. Semua peraturan mengenai perbudakan pada akhirnya menjurus ke penghapusan perbudakan. Namun usaha tersebut tidak membawa hasil. Upaya dilakukan lagi pada tahun 1854 melalui *Regeringsreglement* 1854. Peraturan ini menegaskan tentang penghapusan perbudakan dan uang ganti rugi sebagai akibat penghapusan budak. Pada akhirnya perbudakan di Indonesia baru dapat dikatakan lenyap pada tahun 1922.

Selain perbudakan dikenal juga istilah perhambaan (*pandelingschap*) dan peruluran (*horigheid, perkhorigheid*). Perhambaan (*pandelingschap*) terjadi bila seorang pemberi gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seorang penerima gadai yang mendapat hak untuk minta dari orang yang digadaikan itu (hamba) agar melakukan pekerjaan baginya. Penerima gadai berkewajiban memerdekakan kembali atau menyerahkan kembali kepada pemberi gadai pada waktu uang pinjaman dilunasi. Pekerjaan yang dilakukan tidak untuk melunasi hutangnya atau tidak untuk mencicil hutangnya, tetapi hanya untuk membayar bunganya saja.

Adapun peruluran (*horigheid, perkhorigheid*) merupakan ketidakbebasan seseorang (*perkenier / ulur*) karena terikatnya pada suatu kebun (*perk*). Keterikatan itu dalam bentuk keharusan seseorang (*perkenier / ulur*) untuk menanam tanaman tertentu pada kebun/ladang dan harus menjual hasil kebun/ladangnya kepada kompeni. Selama mengerjakan kebun/ladang ia dianggap sebagai pemilik, tetapi jika meninggalkannya maka ia kehilangan hak atas kebun tersebut.

b. Jaman Rodi

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah dan dilakukan di luar batas perikemanusiaan.

Rodi berawal dari pengerjaan pekerjaan-pekerjaan untuk kepentingan bersama (gotong royong) dan untuk suku atau desa sebagai kesatuan oleh para penduduk. Kemudian berkembang menjadi kerja paksa yang tidak hanya untuk kepentingan dan keperluan bersama tetapi untuk kepentingan seseorang atau pihak dengan tidak menerima hayaran upah. Hal ini dimanfaatkan kompeni untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan jalan (Anyer – Banyuwangi), pengangkutan barang dan sebagainya.

Pada masa penjajahan Belanda, rodi digolongkan menjadi 3 (tiga), yaitu :

- (1) Rodi Gubernemen, yaitu rodi untuk kepentingan gubernemen dan para pegawainya (*herendienst*) tanpa bayaran.
- (2) Rodi Perorangan, yaitu rodi untuk kepentingan kepala-kepala dan pembesar-pembesar Indonesia (*persoonlijke diensten*).
- (3) Rodi Desa, yaitu rodi untuk kepentingan desa (*desa diensten*).

c. Jaman Punale Sanksi (*Poenale Sanctie*).

Punale Sanksi terjadi karena adanya kebijakan *Agrarische Wet* pada tahun 1870 yang mendorong timbulnya perusahaan perkebunan swasta, sehingga kebutuhan ketersediaan lahan perkebunan menjadi bertambah besar. Implikasinya pada kebutuhan ketersediaan pekerja/buruh meningkat. Oleh karena itu untuk menjamin perusahaan swasta tersebut mendapatkan pekerja/buruh yang tetap dalam melaksanakan pekerjaannya, maka dalam "*Algemene Politie Strafreglement*" (Stb. 1872 Nr. III) ditetapkan bahwa buruh yang tiada dengan alasan yang dapat diterima, meninggalkan atau menolak melaksanakan pekerjaannya, dapat dipidana dengan denda antara Rp 16,- dan Rp 25,- atau dengan kerja paksa selama 7 sampai 12 hari. Pengaturan ini disebut dengan *poenale sanctie*

Hakekat punale sanksi sebetulnya tidak semata-mata terletak pada pidana dendanya, sebab dalam perjanjian atau peraturan majikan dapat pula ditetapkan suatu denda tertentu bila pihak buruh menyalahi isi perjanjian kerja. Persoalan sebenarnya adalah kemungkinan diangkutnya buruh kembali ke tempat pekerjaan untuk melakukan pekerjaan. Punale sanksi ini lenyap dari dunia perburuhan Indonesia mulai tanggal 1 Januari 1942.

d. Panca Krida Hukum Perburuhan .

Gambaran hubungan perburuhan pada jaman perbudakan/perhambaan/peruluran, rodi, dan punale sanksi mencerminkan hubungan perburuhan dimulai dari peristiwa pahit. Dari uraian tersebut dapat dilihat tahapan perjuangan pengaturan perburuhan/hukum ketenagakerjaan. Dalam hukum perburuhan hal ini oleh Prof. Iman Soepomo dikenal dengan sebutan Panca Krida Hukum Perburuhan. Panca Krida Hukum Perburuhan merupakan perjuangan yang harus dicapai, yaitu meliputi :

- (1) Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan dan perhambaan;
- (2) Membebaskan penduduk Indonesia dari rodi atau kerja paksa;
- (3) Membebaskan buruh Indonesia dari punale sanksi;
- (4) Membebaskan buruh Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan secara semena-mena;
- (5) Memberikan kedudukan hukum yang seimbang (bukan sama) kepada buruh dan pengusaha.

Krida satu sampai dengan krida ketiga secara yuridis sudah lenyap bersamaan dengan dicetuskannya Proklamasi Kemerdekaan RI tanggal 17 Agustus 1945. Perlu kiranya untuk tetap dicermati dan diwaspadai kemungkinan munculnya kembali perbudakan, rodi/kerja paksa dalam perwujudannya di era modern. Adapun krida ke empat setidaknya jika dikaji secara empiris atau sosiologis belum dapat dicapai. Sedangkan krida kelima merupakan cita hukum (*ius constituendum*) di bidang hukum perburuhan yang merupakan tujuan akhir yang ingin dicapai. Menurut Lalu Husni (2001:5), untuk mencapai krida ke empat dan krida ke lima ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian yaitu:

- Pemberdayaan serikat pekerja/serikat buruh khususnya di tingkat unit/perusahaan.
- Pemberdayaan pekerja dan pengusaha sehingga dapat tercapai hubungan kerja yang kondusif sebagai prasyarat keberhasilan usaha.
- Penegakan hukum (*law enforcement*), untuk menjamin tercapainya kemanfaatan (*doelmatigheid*) dari aturan perburuhan.
- Meninjau kembali (secara normatif) beberapa ketentuan perundang-undangan perburuhan / ketenagakerjaan nasional.

Pada pertengahan tahun 1998, situasi politik di Indonesia memasuki era baru yang biasa disebut dengan era reformasi. Peraturan-peraturan lama dianggap tidak sesuai lagi dengan tuntutan masyarakat Indonesia. Tuntutan utamanya adalah demokratisasi di segala bidang. Untuk menjawab tuntutan tersebut di bidang ketenagakerjaan disusun program *Labour Law Reform*

yang berisi pembaharuan dan pembentukan hukum ketenagakerjaan (Harry Heriawan Saleh, 2006).

Prinsip yang terkandung dalam program *Labour Law Reform* adalah :

- a. Penghargaan atas Hak Asasi Manusia (HAM);
- b. Demokratisasi di tempat kerja;
- c. Partisipasi masyarakat.

Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan di Indonesia ini kemudian melahirkan beberapa peraturan perundang-undangan baru di bidang ketenagakerjaan antara lain Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Sifat hukum ketenagakerjaan sesungguhnya tidak terlepas dari tujuan pokok hukum ketenagakerjaan itu sendiri yang meliputi :

- a. Melindungi pihak yang lemah dan menempatkan mereka pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Untuk mendapatkan keadilan sosial bagi buruh di lapangan hukum perburuhan yang dalam pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan yang tidak terbatas.

4. Sumber-sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum dalam arti materiil adalah Pancasila. Sumber hukum yang dimaksud disini dalam arti kata sumber hukum formil yaitu :

- a. Sumber hukum tertulis meliputi Undang-undang, Peraturan-peraturan, Perjanjian-perjanjian, Putusan Pengadilan, Traktat/Konvensi

- Undang-undang

Undang-undang ditetapkan oleh pemerintah dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat. Pada masa penjajahan Belanda Undang-undang ini dibentuk di Nederland oleh Raja bersama-sama dengan Parlemen dan disebut *Wet*. Peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah Nederland sebagai peraturan pelaksana dari *Wet* disebut *Algemeen Maatregel van Bestuur (AMvB)*. Selain *Wet* dan AMvB, ada pula *ordonantie* yang terdiri dari 2 makna yaitu yang ditetapkan oleh Gubernur Jenderal dahulu dengan atau tidak dengan

mendengarkan *Raad van Indie* (sebuah badan penasehat) dan *Volksraad* yang sejak tanggal 1 Januari 1926 ditetapkan oleh Gubernur Jenderal dengan sepakat *volksraad*.

- Peraturan-peraturan

Peraturan-peraturan yang dimaksud adalah peraturan-peraturan perundang-undangan lainnya yang kedudukannya lebih rendah dari Undang-undang dan pada umumnya merupakan peraturan pelaksana undang-undang. Bentuknya bisa Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Peraturan Menteri, Keputusan Menteri, dan lain-lain.

- Putusan Pengadilan

Di mana dan di masa aturan hukum masih kurang lengkap, putusan pengadilan tidak hanya memberi bentuk hukum pada kebiasaan, tetapi juga dapat dinyatakan untuk sebagian besar menentukan, menetapkan hukum itu sendiri. Terutama putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang bersifat mengikat, sering kali memuat aturan-aturan yang ditetapkan atas kuasa dan tanggung jawab sendiri (*zelfstanding*). Putusan PHI setidaknya mempunyai pengaruh karena putusan itu selain mempunyai sanksi perdata juga mempunyai sanksi pidana.

- Traktat /Konvensi

Traktat / konvensi merupakan perjanjian yang dibuat antara satu atau lebih negara. Jika traktat diadakan hanya oleh dua negara maka perjanjian tersebut disebut traktat bilateral, sedangkan kalau diadakan oleh banyak negara maka disebut perjanjian multilateral. Negara-negara yang membuat dan setuju dengan isi dari traktat akan meratifikasinya. Konsekuensinya traktat / konvensi akan mengikat para pihak yang telah meratifikasinya (asas *pacta sunt servanda*). Contohnya adalah Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi. Konvensi ini diratifikasi tanggal 5 Juni 1998 melalui Keppres Nomor 83 Tahun 1998.

b. Sumber Hukum Tidak Tertulis.

Sumber Hukum tidak tertulis yang dimaksud adalah kebiasaan, terutama kebiasaan yang tumbuh dan berkembang dengan baik setelah Perang Dunia ke II. Ada dua faktor yang mendukung pertumbuhan tersebut yaitu karena pembentukan undang-undang / peraturan perundang-undangan tidak dapat dilaksanakan secepat perkembangan persoalan ketenagakerjaan yang harus diatur dan

peraturan-peraturan yang sudah ada tidak sesuai lagi dengan rasa keadilan masyarakat

B. Tenaga Kerja, Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pemberi Kerja Dan Perusahaan

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 2 memberikan pengertian bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adapun yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh. Tersirat unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja/buruh adalah : (1) bekerja pada orang lain, (2) dibawah perintah orang lain, (3) mendapat upah.

Di masyarakat sering kali didapati pengusaha yang dimaknai secara sempit, yaitu mereka yang memiliki pabrik atau perusahaan-perusahaan besar. Sedangkan pemilik yayasan, lembaga-lembaga sosial, individu, koperasi dan sebagainya yang mempekerjakan orang lain tidak digolongkan kedalamnya. Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang, perserangan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 angka 4 juga memberikan pengertian pemberi kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan - badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan yang dimaksud perusahaan meliputi :

- a. Setiap bentuk badan 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

(Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)

C. Organisasi Pekerja/Buruh, Organisasi Pengusaha dan Pemerintah

1. Organisasi Pekerja/Buruh.

Pengaturan serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia terdapat pada Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pada dasarnya serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk dengan azas bebas dan tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai dasar negara dan konstitusi negara kesatuan Republik Indonesia, dengan tujuan memberikan perlindungan pembela hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya. Karena itulah kaum pekerja di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi. Dalam hal ini keberadaan serikat buruh/pekerja sangat penting artinya dalam rangka memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan buruh/pekerja serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh memuat beberapa prinsip dasar yakni :

- (1). Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
- (2). Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.
- (3). Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.

- (4). Basis utama serikat pekerja/buruh ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Buruh/Pekerja. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Buruh/Pekerja dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Buruh/Pekerja.
- (5). Serikat buruh/pekerja, federasi dan konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat, untuk dicatat.
- (6). Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh/pekerja.

Dari prinsip-prinsip tersebut jelaslah bahwa pemerintah telah merespon secara positif konvensi ILO yang telah diratifikasi, hal ini terbukti dari rumusan substansi pengaturan dalam Undang-Undang serikat buruh/pekerja yang sangat aspiratif dengan tuntutan perkembangan yang ada.

Seiring dengan kebebasan buruh/pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, maka tugas yang diemban oleh serikat buruh/pekerja semakin berat yakni tidak saja memperjuangkan hak-hak normatif buruh/pekerja tetapi juga memberikan perlindungan, pembelaan, dan mengupayakan peningkatan kesejahteraannya. Kita berharap dengan kemandirian organisasi buruh/pekerja, tugas-tugas tersebut dapat dicapai.

Berdasarkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, serikat pekerja/serikat buruh terdiri dari 2 macam, yaitu :

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan.
Serikat Pekerja/Serikat Buruh ini didirikan oleh para pekerja/buruh di suatu perusahaan atau di beberapa perusahaan.
- b. Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar perusahaan.
Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dimaksud adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan.

Sifat Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab.

- a. Bebas.

Sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat

Pekerja/Serikat Buruh tidak di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain.

b. Terbuka.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.

c. Mandiri.

Bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.

d. Demokratis.

Bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokratis.

e. Bertanggungjawab.

Bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak serta kewajibannya, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertanggung jawab kepada anggota masyarakat dan negara.

Adapun fungsi serikat pekerja/serikat buruh adalah :

- a. Sebagai pihak dalam pembentukan PKB dan penyelesaiannya.
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
Lembaga kerjasama tersebut misalnya : lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartit, Dewan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan Kerja, dan Dewan Penelitian Upah.
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- e. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Pada dasarnya Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat dibentuk oleh siapa saja asalkan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang. Syarat-syarat tersebut adalah :

- a. Dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pekerja/buruh .
- b. Dibentuk atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, parpol atau pihak manapun.
- c. Memiliki Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga.
- d. Memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat dengan menyertakan :
 - Daftar nama anggota pembentuk.
 - Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga.
 - Susunan dan nama pengurus.
 - Setiap minimal 5 Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Federasi Serikat Pekerja Federasi Serikat Buruh yaitu gabungan beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh baik berdasarkan sektor usaha, antar sektor usaha sejenis atau tidak, jenis pekerjaan atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.
 - Minimal 3 Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

2. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha merupakan wadah bagi pengusaha Indonesia untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan di Indonesia dalam upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dalam hal ini upaya dilakukan melalui kerjasama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Organisasi pengusaha tersebut seperti KADIN, APINDO, GAPENSI, dan lain-lain. Masing-masing organisasi pengusaha tentunya memiliki tujuan sesuai dengan dasar atau latar belakang pembentukannya.

3. Pemerintah.

Pemerintah dimanapun dalam suatu negara modern yang demokratis mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mensejahterakan warganya. Demikian pula Indonesia, sebagai negara yang menganut prinsip demokrasi, secara konstitusional juga mengemban tugas dan tanggung jawab mensejahterakan masyarakat. Dalam artian yang luas, mensejahterakan masyarakat merupakan upaya berkelanjutan menuju

terwujudnya kehidupan masyarakat yang maju, kreatif, demokratis, dan berkeadilan. Terkait dengan hal tersebut pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting.

Masyarakat membutuhkan pekerjaan sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya. Disamping itu bekerja juga merupakan sarana aktualisasi diri. Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

Upaya untuk mewujudkan kesejahteraan yang baik tersebut sulit untuk dicapai tanpa adanya struktur sosial ekonomi yang berkeadilan yang dari aspek hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tercermin dalam hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan secara proposional. Oleh karena itu diperlukan campur tangan pemerintah melalui kebijakan-kebijakan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, dan pembinaan hubungan industrial yang diatur dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

Campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan industrial yang adil, karena jika hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan industrial akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

BAB II

HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja ini terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja/buruh. Isi atau substansi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Disamping perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama dalam kaitannya dengan hubungan kerja terdapat pula peraturan perusahaan. Isi atau substansi peraturan perusahaan ini juga tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.

A. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja atau dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkomst* diatur pada Bab IX Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Dari pengertian tersebut ada beberapa unsur yang terdapat dalam perjanjian kerja yaitu :

a. Adanya unsur perintah

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Unsur perintah ini memegang peranan penting dalam sebuah perjanjian kerja, sebab tanpa adanya perintah maka tidak ada perjanjian kerja. Unsur perintah inilah yang membedakan hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja dengan hubungan lainnya. Pekerja/buruh harus tunduk pada perintah pengusaha. Hal ini berarti bahwa kedudukan pekerja/buruh dan pengusaha tidak sama/subordinasi, dimana satu pihak berkedudukan di atas (pihak yang memerintah) dan pihak yang lainnya berkedudukan di bawah (pihak yang diperintah). Kedudukan hubungan kerja ini berbeda

dengan hubungan lain seperti hubungan dokter dengan pasien atau antara pengacara dengan klien, sebab dokter ataupun pengacara tidak tunduk pada perintah pasien ataupun klien.

b. Adanya unsur pekerjaan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pekerjaan tersebut harus ada dan dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha. Perjanjian kerja tersebut menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak.

c. Adanya unsur upah

Upah merupakan unsur penting dalam hubungan kerja. Upah ini 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 atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2. Bentuk Perjanjian Kerja

Pada prinsipnya perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Namun ada beberapa perjanjian kerja yang dipersyaratkan tertulis antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja di kapal laut dan perjanjian kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri.

Saat ini pada umumnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis dengan maksud lebih menjamin kepastian hukum tetapi kadang-kadang masih ada perjanjian kerja yang dibuat secara lisan. Berdasarkan ketentuan Pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, jika demikian maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja / buruh tersebut. Surat pengangkatan sekurang-sekurangnya memuat keterangan tentang :

- a) Nama dan alamat pekerja / buruh;
- b) Tanggal mulai bekerja;
- c) Jenis pekerjaan; dan
- d) Besarnya upah.

Adapun perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat tentang :

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja / buruh;

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

Ketentuan dalam perjanjian kerja yang mengatur besarnya upah dan cara pembayaran serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksudnya disini adalah apabila di perusahaan sudah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitasnya tidak boleh lebih rendah dari yang sudah diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Baik pekerja/buruh maupun pengusaha masing-masing mendapat satu rangkap perjanjian kerja.

3. Syarat perjanjian kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian, yang harus mematuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Secara khusus Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 52 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

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

Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh. Artinya para pihak sepakat mengikatkan diri untuk menyetujui segala sesuatu sesuai yang diperjanjikan. Pengusaha setuju dengan apa yang dikehendaki oleh pekerja / buruh demikian pula pekerja/buruh setuju dengan apa yang dikehendaki oleh pengusaha. Segala sesuatu yang disepakati pengusaha

dan pekerja/buruh dituangkan dalam perjanjian kerja yang harus dipatuhi oleh ke dua belah pihak

Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum bermakna bahwa pengusaha maupun pekerja/buruh menurut hukum mampu/cakap membuat perjanjian kerja. Seseorang dipandang cakap/mampu membuat perjanjian kerja adalah mereka yang sudah cukup umur. Mereka yang masih anak-anak tidak boleh menandatangani perjanjian kerja. Bagi pekerja anak ini yang menandatangani perjanjian kerja adalah orang tua atau walinya. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 26 menentukan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun. Hal ini bermakna pula bahwa menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 batasan minimal untuk dapat membuat dan menandatangani perjanjian kerja adalah 18 tahun. Selain batasan umur tersebut seseorang dikatakan cakap/mampu melakukan perbuatan hukum jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya.

Pekerjaan merupakan objek perjanjian kerja. Pekerjaan yang diperjanjikan ini harus ada, jelas dan dapat dilakukan oleh pekerja. Pekerjaan pada umumnya bersangkutan dengan ketrampilan/keahlian pekerja, sehingga wajar apabila hak dan kewajiban yang timbul pada diri para pihak menjadi beragam pada setiap perjanjian kerja yang dibuat. Disamping itu pekerjaan yang diperjanjikan pada sebuah perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat perjanjian kerja tersebut harus dipenuhi agar perjanjian kerja menjadi sah. Syarat yang menentukan harus ada kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum merupakan syarat subjektif. Apabila syarat subjektif tidak dipenuhi maka mengakibatkan perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Pembatalan harus dimintakan kepada hakim. Jika hakim membatalkan perjanjian kerja maka mengenai masa sebelum dibatalkan. Dengan demikian perjanjian kerja tetap mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim. Artinya perjanjian kerja tersebut ada sampai waktu pembatalannya. Oleh sebab itu segala akibat yang ditimbulkan antara waktu mengadakannya sampai waktu pembatalannya menjadi sah, kecuali dalam Undang-Undang menyebutkan beberapa bagian akibat itu tidak sah. Setelah pembatalan maka perjanjian kerja itu tidak ada dan bila mungkin diusahakan supaya akibat yang telah terjadi semuanya atau sebagiannya hapus.

Adapun syarat yang menyebutkan bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan syarat objektif. Tidak dipenuhinya syarat ini mengakibatkan perjanjian kerja

batal demi hukum. Perjanjian kerja batal demi hukum maksudnya akibat suatu perjanjian kerja untuk sebagian atau seluruhnya bagi hukum dianggap tidak ada (dihapuskan) tanpa diperlukan suatu keputusan hakim atau keputusan suatu badan yang berwenang. Jadi dari semula perjanjian kerja dianggap tidak pernah ada.

4. Macam perjanjian kerja

Apabila dilihat dari jangka waktu berlakunya perjanjian kerja terdiri dari dua macam yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Masing-masing bentuk akan menimbulkan akibat hukum yang berbeda jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan. Perjanjian kerja ini berlakunya sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Bila jangka waktu berlakunya habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja berakhir sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat berakhir dengan selesainya suatu pekerjaan. Terkait dengan pekerjaan dimaksud perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu. Pekerjaan yang dimaksud tersebut adalah :

- (1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- (2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;
- (3) Pekerjaan yang musiman; atau
- (4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus tidak terputus-putus tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

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

pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis. Pengaturan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan terkait dengan berakhirnya perjanjian. Disamping harus dibuat secara tertulis perjanjian kerja waktu tertentu juga tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Jika terjadi suatu perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan masa percobaan kerja maka masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum.

Perjanjian kerja dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia serta huruf Latin. Apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, jika di kemudian hari terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya maka yang berlaku adalah perjanjian yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk jangka waktu paling lama dua tahun, dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut paling lama tujuh hari sebelum berakhirnya perjanjian kerja telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat diperbarui. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah masa tenggang 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu. Pembaharuan hanya boleh dilakukan satu kali dan untuk waktu paling lama dua tahun.

Apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan sebagaimana diuraikan diatas maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 62 menentukan bahwa jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai dengan batas waktu berakhir jangka waktu perjanjian kerja.

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan, apabila pekerjaan selesai lebih cepat dari jangka waktu yang diprediksikan untuk menyelesaikan pekerjaan maka perjanjian kerja waktu tertentu juga berakhir dengan sendirinya tanpa ada kewajiban ganti rugi. Perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah berakhir jangka waktu berlakunya tapi pekerjaan belum selesai maka dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Sebagaimana dijelaskan,

pembaharuan tersebut dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (awal/semula). Namun untuk pekerjaan musiman yaitu pekerjaan-pekerjaan yang bergantung pada cuaca, waktu, volume pekerjaan tidak dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap. Perjanjian kerja ini dibuat untuk waktu tidak tertentu yaitu tidak dibatasi jangka waktunya. Pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu boleh mensyaratkan masa percobaan. Masa percobaan ini merupakan masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan, dan keahlian seorang pekerja. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 60 ayat (1) masa percobaan paling lama 3 bulan. Syarat-syarat yang berlaku dan harus dipenuhi pada masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilaksanakan secara lesan, maka syarat masa percobaan harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Jika tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja maupun surat pengangkatan maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada. Dalam masa percobaan, pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis maupun lesan. Apabila dibuat secara tertulis harus dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin. Jika dibuat dengan bahasa asing harus dibuat juga dalam bahasa Indonesia dengan ketentuan, jika terjadi perbedaan penafsiran maka yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Perjanjian kerja yang dibuat secara lesan harus dibuatkan surat pengangkatan. Baik perjanjian kerja waktu tidak tertentu maupun surat pengangkatan, keduanya harus dibuat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Berakhirnya perjanjian kerja

Perjanjian kerja berakhir apabila :

a) Pekerja meninggal dunia.

Perjanjian kerja akan berakhir jika pekerja meninggal dunia, namun perjanjian kerja tidak berakhir jika pengusaha meninggal dunia. Perjanjian kerja juga tidak berakhir jika terjadi peralihan hak suatu perusahaan yang disebabkan karena penjualan, pewarisan atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha

- baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh;
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

B. Perjanjian Kerja Bersama

1 Pengertian 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 bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja bersama dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement*, atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst*. Sebelum berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perjanjian kerja bersama dikenal dengan istilah perjanjian perburuhan/kesepakatan kerja bersama. Istilah perjanjian kerja bersama digunakan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengingat substansi perjanjian kerja bersama memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak yang dihasilkan melalui perundingan (perjanjian) dan isinya bersifat mengikat.

Dari pengertian perjanjian kerja bersama, selintas terlihat perbedaannya dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian itu mengenai kerja yaitu dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja dan pihak yang lain untuk membayar upah. Sedangkan pada perjanjian kerja bersama tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja bersama diadakan untuk menetapkan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh secara musyawarah antara kedua belah pihak.

2. Syarat Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Pada satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaan.

Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha dengan jalan musyawarah untuk mufakat. Pembuatan perjanjian kerja bersama harus dilandasi dengan itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak. Hal ini berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan yang artinya tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain.

Jika pada satu perusahaan hanya ada satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50 % dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Namun bila jumlah anggotanya tidak lebih dari 50 % dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih dari 50 % dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara. Pemungutan suara diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha. Jika dukungan dimaksud tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu enam bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara.

Jika pada satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha adalah yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50 % dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Dalam hal keanggotaannya tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 % dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha. Apabila dengan koalisi juga tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Untuk membuktikan keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh maka harus ada kartu tanda anggota serikat pekerja/serikat buruh bagi setiap pekerja/buruh.

Apabila suatu perusahaan memiliki cabang, maka dibuat perjanjian kerja bersama induk yang berlaku di semua cabang dan pada masing-masing cabang dapat dibuat perjanjian kerja bersama turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan. Perjanjian kerja bersama induk memuat ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang perusahaan, sedangkan perjanjian kerja bersama turunan memuat pelaksanaan perjanjian kerja bersama induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing.

3. Tatacara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Pada dasarnya perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Jika perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah. Dalam hal ini jika terjadi perbedaan penafsiran maka yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang menggunakan bahasa Indonesia.

Disamping itu ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Untuk membuat perjanjian kerja bersama, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan perundingan di kantor perusahaan, di kantor serikat pekerja/serikat buruh, ataupun di tempat lain sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Biaya-biaya yang timbul dalam rangka perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama menjadi beban pengusaha, kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama diawali dengan menyepakati tata tertib perundingan yang sekurang-kurangnya memuat :

- a. Tujuan pembuatan tata tertib.
- b. Susunan tim perunding.
- c. Materi perundingan.
- d. Tempat perundingan.
- e. Tatacara perundingan.
- f. Cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan.
- g. Sahnya perundingan.
- h. Biaya perundingan.

Tim perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dari pihak pengusaha dan dari pihak serikat pekerja/serikat buruh masing-masing sembilan orang dengan kuasa penuh. Jika ada serikat pekerja/serikat buruh yang tidak terwakili dalam tim perunding maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat menyampaikan aspirasinya secara tertulis pada tim perunding sebelum dimulai

perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama. Adapun perjanjian kerja bersama itu sendiri sekurang-kurangnya harus memuat :

- a. Nama, tempat kedudukan, serta alamat serikat pekerja/serikat buruh.
- b. Nama, tempat kedudukan, serta alamat perusahaan.
- c. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- d. Hak dan kewajiban pengusaha.
- e. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh.
- f. Jadwal dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama, dan
- g. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak selesai sesuai waktu yang disepakati dalam tata tertib sebagaimana yang telah disepakati maka, kedua belah pihak dapat menjadwalkan kembali perundingan dalam waktu paling lama 30 hari setelah perundingan gagal. Apabila belum selesai juga maka para pihak harus membuat pernyataan secara tertulis bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan pada waktunya yang memuat :

- a. Materi perjanjian kerja bersama yang belum dicapai kesepakatan;
- b. Pendirian para pihak;
- c. Risalah perundingan;
- d. Tempat, tanggal dan tanda tangan para pihak.

Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak melaporkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yaitu :

- a. Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota bila lingkup berlakunya perjanjian kerja bersama hanya mencapai satu Kabupaten/Kota;
- b. Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi bila lingkup berlakunya perjanjian kerja bersama lebih dari satu Kabupaten/Kota di satu Provinsi;
- c. Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial pada Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi bila lingkup berlakunya perjanjian kerja bersama meliputi lebih dari satu Provinsi.

Penyelesaian oleh instansi-instansi tersebut dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Jika penyelesaian pada instansi-instansi sebagaimana disebutkan tadi dilakukan melalui mediasi dan para pihak atau salah satu pihak tidak menerima anjuran mediator maka atas kesepakatan para pihak, mediator melaporkan kepada Menteri untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian. Laporan dimaksud memuat:

- a. Materi perjanjian kerja bersama yang belum disepakati.
- b. Pendirian para pihak.
- c. Kesimpulan perundingan.
- d. Pertimbangan dan saran penyelesaian.

Menteri dapat menunjuk pejabat untuk melakukan penyelesaian pembuatan perjanjian kerja bersama. Dalam hal penyelesaian ini tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke penyelesaian perselisihan hubungan industrial di daerah hukum pekerja/buruh berkerja. Apabila daczah hukumnya melebihi satu daerah hukum, dalam hal ini maka gugatan diajukan pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang daczah hukumnya mencakup domisili perusahaan.

Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha hendak melakukan perubahan perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, maka perubahan tersebut harus berdasarkan kesepakatan. Perubahan perjanjian kerja bersama tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku. Perjanjian kerja bersama yang sudah disepakati didaftarkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan oleh pengusaha. Pengajuan pendaftaran perjanjian kerja bersama dengan melampirkan naskah perjanjian kerja bersama yang dibuat rangkap tiga bermaterai cukup yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, dan dilengkapi dengan keterangan yang memuat:

- a. Nama dan alamat perusahaan;
- b. Nama pimpinan perusahaan;
- c. Wilayah operasi perusahaan;
- d. Status pemodalaaan perusahaan;
- e. Jenis atau bidang usaha;
- f. Jumlah pekerja/buruh menurut jenis kelamin;
- g. Status hubungan kerja;
- h. Upah tertinggi dan terendah;
- i. Nama alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- j. Nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;

- k. Jumlah serikat pekerja/serikat buruh;
- l. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama ; dan
- m. Pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang keberapa (dalam hal perpanjangan atau pembaruan).

Pendaftaran perjanjian kerja bersama akan diteliti oleh pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan dalam waktu paling lama tujuh hari kerja sejak tanggal diterimanya permohonan. Penelitian yang dilakukan meliputi :

- 1. Kelengkapan formal sebagaimana dimaksud dalam ayat (2);
- 2. Materi naskah perjanjian kerja bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

Untuk pendaftaran ini dimaksudkan sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan serta sebagai tujuan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja bersama yang telah disepakati wajib dilaksanakan oleh pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atas perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh. Perjanjian kerja bersama ini berlaku untuk paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang paling lama satu tahun dengan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

C. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan ini disusun oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 108 ayat (1) dan ayat (2) menentukan bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban membuat peraturan perusahaan ini tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

1. Tata cara pembuatan peraturan perusahaan.

Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Jika di perusahaan yang bersangkutan sudah ada serikat pekerja/serikat

buruh maka wakil pekerja/buruh dimaksud adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Namun jika di perusahaan belum ada serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Isi dari peraturan perusahaan adalah syarat-syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan dan rincian pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Bila peraturan perusahaan akan mengatur kembali materi dari peraturan perundang-undangan yang sudah ada maka ketentuan dalam peraturan perusahaan tersebut harus lebih baik dari ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Berdasar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 111 ayat (1), peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja;
- c. Syarat-syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan;
- e. Jangka waktu berlakunya perusahaan.

Masa berlakunya peraturan perusahaan paling lama dua tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

Peraturan perusahaan dibuat dan disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh. Wakil dari pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dapat tidak memberikan saran dan pertimbangan terhadap peraturan perusahaan yang diajukan oleh pengusaha.

Pengusaha harus menyampaikan naskah rancangan peraturan perusahaan kepada wakil pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh untuk mendapatkan saran dan pertimbangan. Saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh terhadap naskah rancangan peraturan perusahaan harus sudah diterima oleh pengusaha dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya naskah rancangan peraturan perusahaan oleh wakil pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Jika serikat pekerja/serikat buruh atau wakil pekerja/buruh telah menyampaikan saran dan pertimbangan maka pengusaha memperhatikan saran dan pertimbangan serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh. Apabila dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja wakil serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh tidak memberikan saran dan pertimbangan, maka pengusaha dapat mengajukan

pengesahan disertai bukti bahwa pengusaha telah meminta saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Masukan yang disampaikan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh bersifat saran dan pertimbangan, sehingga pembuatan peraturan perusahaan tersebut tidak dapat diperselisihkan.

Pada satu perusahaan hanya dapat dibuat satu peraturan perusahaan yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Apabila perusahaan tersebut memiliki cabang maka dibuat peraturan-peraturan induk yang berlaku di semua cabang perusahaan serta dapat dibuat peraturan perusahaan turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan. Peraturan perusahaan induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang perusahaan dan peraturan perusahaan turunan memuat pelaksanaan peraturan perusahaan induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang masing-masing. Jika peraturan perusahaan induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya peraturan perusahaan turunan di cabang perusahaan maka selama peraturan turunan belum disahkan tetap berlaku peraturan perusahaan induk.

Perusahaan yang terdiri dari beberapa perusahaan dan tergabung dalam satu grup perusahaan dimana masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka peraturan perusahaan dibuat oleh masing-masing perusahaan.

Perlu untuk diperhatikan bahwa ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

2. Pengesahan peraturan perusahaan.

Pengesahan peraturan perusahaan dilakukan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam satu wilayah.

Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan peraturan perusahaan kepada pejabat yang ditunjuk dengan melengkapi :

a. Permohonan tertulis yang memuat :

- (1) nama dan alamat perusahaan;
- (2) nama pimpinan perusahaan;
- (3) wilayah operasi perusahaan;
- (4) status perusahaan;
- (5) jenis/bidang perusahaan;
- (6) jumlah pekerja/buruh menurut jenis kelamin;
- (7) status hubungan kerja;
- (8) upah tetinggi dan terendah;

- (9) nama dan alamat serikat pekerja/ serikat buruh (apabila ada);
 - (10) nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh (apabila ada);
 - (11) masa berlakunya peraturan perusahaan; dan
 - (12) pengesahan peraturan perusahaan yang ke berapa.
- b. Naskah peraturan perusahaan dibuat rangkap tiga yang telah ditandatangani oleh pengusaha;
- c. Bukti telah dimintakan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh jika perusahaan belum ada serikat pekerja/serikat buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh jika sudah ada.

Pejabat yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana disebutkan di atas harus meneliti kelengkapan dokumen dimaksud dan meneliti materi peraturan perusahaan yang diajukan yang tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundangan yang berlaku. Pejabat wajib mengesahkan peraturan perusahaan dengan menerbitkan surat keputusan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal diterimanya permohonan pengesahan.

Jika pengajuan pengesahan peraturan perusahaan tidak memenuhi kelengkapan dan/atau terdapat materi peraturan perusahaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka pejabat sebagaimana dimaksud mengembalikan secara tertulis permohonan pengesahan peraturan perusahaan kepada pengusaha dalam waktu tujuh hari sejak diterimanya pengajuan permohonan pengesahan, untuk dilengkapi atau diperbaiki.



BAB III

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

A. Norma Kerja

Perlindungan norma kerja diberikan kepada tenaga kerja sebagai penjagaan terhadap diri mereka dalam bekerja yang layak bagi kemanusiaan. Perlindungan ini merupakan wujud pengakuan hak-hak pekerja/buruh sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan pertimbangan keterbatasan kemampuan fisiknya.

Perlindungan ini sesungguhnya tidak hanya ditujukan kepada pengusaha yang hendak memeras tenaga pekerja/buruh, tetapi juga ditujukan terhadap pekerja/buruh itu sendiri yang hendak memeras tenaganya tanpa memperhatikan kondisi fisik maupun rohaninya.

Terkadang terlihat bahwa suatu perlindungan merugikan salah satu pihak namun pada dasarnya justru memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak. Hal ini bermakna bahwa perlindungan sesungguhnya tidak hanya ditujukan terhadap pekerja/buruh itu sendiri yang hendak memeras tenaganya tanpa memperhatikan kondisi fisik maupun rohaninya, tetapi juga terhadap pengusaha.

1. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan waktu dimana pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat (2) menentukan bahwa waktu kerja adalah sebagai berikut :

- a. untuk enam hari kerja dalam satu minggu, waktu kerjanya adalah tujuh jam satu hari dan 40 jam satu minggu.
- b. untuk lima hari kerja dalam satu minggu, waktu kerjanya adalah delapan jam satu hari dan 40 jam satu minggu.

Pada ayat selanjutnya ditentukan bahwa ketentuan waktu kerja tersebut tidak berlaku untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan.

Jika pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi ketentuan sebagaimana tersebut di atas maka terjadi waktu kerja lembur. Pada prinsipnya mempekerjakan pekerja/buruh lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindari sehingga pekerja/buruh mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan

segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan, atau terjadi kerja lembur.

Waktu kerja lembur tersebut harus ada persetujuan dari pekerja/buruh. Waktu kerja lembur berdasar UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 78 ayat (1) huruf b ditentukan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu.

Berdasarkan ketentuan Kepmenakertrans RI No.KEP. 102/MEN/VI/2004 Pasal 1 angka 1, pengertian waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi tujuh jam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu, atau delapan jam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu, atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Jika terjadi kerja lembur atau ada kelebihan waktu kerja dari ketentuan waktu kerja biasa maka kelebihan dari ketentuan tersebut wajib diperhitungkan upah kerja lembur. Hal ini berarti bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh untuk kerja lembur wajib membayar upah kerja lembur.

Disamping berkewajiban membayar upah kerja lembur, pengusaha juga berkewajiban memberi kesempatan bagi pekerja/buruh untuk istirahat secukupnya serta memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur tersebut dilakukan selama tiga jam atau lebih. Pemberian makan dan minum ini tidak boleh diganti dengan uang.

2. Waktu Istirahat

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Sebagaimana diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 ayat (2), pemberian waktu istirahat dan cuti tersebut meliputi istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan, dan istirahat panjang.

Istirahat antara jam kerja wajib diberikan sekurang-kurangnya setengah jam setelah pekerja/buruh bekerja selama empat jam terus menerus. Waktu istirahat selama setengah jam tersebut tidak termasuk dalam jam kerja secara keseluruhan.

Istirahat mingguan diberikan satu hari untuk pekerja/buruh yang bekerja dengan enam hari kerja dalam satu minggu. Sedangkan jika waktu kerja dalam satu minggu lima hari kerja maka waktu istirahatnya adalah selama dua hari.

Cuti tahunan wajib diberikan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12

(dua belas) bulan secara terus menerus. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memberikan ketentuan tentang waktu pengambilan cuti tahunan tersebut, dalam artian bahwa apakah pengambilannya terbagi dalam beberapa termin atau tidak. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan ini selanjutnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.

Istirahat panjang diberikan sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama enam tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama. Hak istirahat panjang ini tidak berlaku di semua perusahaan namun hanya berlaku untuk pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu yang diatur dengan Keputusan Menteri.

Pekerja/buruh yang mengambil istirahat panjang tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam dua tahun berjalan. Istirahat panjang berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja enam tahun.

Selama menjalankan istirahat panjang, pekerja/buruh diberi uang kompensasi hak istirahat tahunan tahun kedelapan sebesar setengah bulan gaji. Bagi perusahaan yang telah memberlakukan istirahat panjang yang lebih baik dari ketentuan tersebut, maka tidak boleh mengurangi dari ketentuan yang sudah ada.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 85 ayat (1) memberikan ketentuan bahwa pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Namun pengusaha dapat memperkerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hal ini dimaksudkan untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum. Di samping itu juga untuk pekerjaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan pekerjaan itu dihentikan. Jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
- b. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
- c. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
- d. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
- e. Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- f. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;

- g. Pekerjaan di bidang usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h. Pekerjaan di bidang media massa;
- i. Pekerjaan di bidang pengamanan;
- j. Pekerjaan di lembaga konservasi; dan
- k. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Jika terjadi pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan pada hari libur resmi berarti pekerja/buruh telah melakukan kerja lembur, sehingga pengusaha berkewajiban untuk membayar upah kerja lembur.

3. Tenaga Kerja Penyandang Cacat

UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 67 ayat (1) menentukan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis kecacatannya. Perlindungan ini dalam bentuk penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Pengusaha wajib memberikan kesamaan kesempatan di bidang ketenagakerjaan bagi penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Disamping kewajiban memberikan kesamaan kesempatan, pengusaha juga wajib memberikan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja penyandang cacat.

Beberapa faktor yang harus diperhatikan berkaitan dengan jabatan dan kualifikasi pekerjaan adalah :

- a. jenis dan derajat kecacatan;
- b. pendidikan;
- c. ketrampilan dan/ atau keahlian;
- d. kesehatan;
- e. formasi yang tersedia;
- f. jenis dan bidang usaha.

4. Pekerja Anak

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Pengaturan tersebut secara tegas tersurat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 68. Terlihat disini bahwa pada prinsipnya anak dilarang untuk bekerja. Namun dapat dikecualikan dari ketentuan tersebut bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan

pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud tadi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b. Perjanjian kerja dibuat antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- d. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ketentuan persyaratan pada huruf a,b,f, dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Anak yang berusia paling sedikit 14 tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang. Pekerjaan sebagaimana dimaksud dapat dilakukan dengan syarat :

- a. Diberikan petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
- b. Diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Anak juga dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi anak agar pengembangan bakat dan minat anak yang pada umumnya muncul pada usia ini tidak terhambat.

Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud di atas wajib memenuhi syarat :

- a. Di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
- b. Waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
- c. Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

Apabila anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa. Disamping itu siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk. Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud tersebut meliputi :

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

Pada dasarnya Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja. Penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja dimaksudkan untuk menghapuskan atau mengurangi anak yang bekerja di luar hubungan kerja. Upaya tersebut harus dilakukan secara terencana, terpadu, dan terkoordinasi dengan instansi terkait. Anak yang bekerja di luar hubungan kerja misalnya anak yang bekerja sebagai penyemir sepatu atau anak yang bekerja sebagai penjual koran.

5. Pekerja/buruh perempuan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakeraan Pasal 76 ayat (1) mengatur bahwa pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Jadi pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada waktu-waktu tersebut. Jika pekerja/buruh perempuan dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 maka yang bertanggungjawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha. Pengusaha juga dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
- d. menjaga kesesuaian dan keamanan selama di tempat kerja.

Disamping itu pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Berkaitan dengan kodrat perempuan, pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan hal ini diberitahukan kepada pengusaha, maka ia tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua

pada masa haid. Para pekerja/buruh perempuan juga berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia melahirkan anak dan satu setengah bulan setelah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Lamanya istirahat ini dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun sesudah melahirkan. Adapun pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan setelah gugur kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal tersebut dilakukan selama waktu kerja. Maksud dari kesempatan sepatutnya adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

6. Waktu Ibadah

Berdasarkan ketentuan Pasal 80 UU Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha berkewajiban memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Yang dimaksud kesempatan secukupnya ini adalah menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya tersebut dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Pada dasarnya keselamatan kerja bertujuan untuk :

1. Melindungi pekerja/buruh atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan produksi dan produktivitas nasional;
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja;
3. Memelihara sumber produksi dan dapat dipergunakan secara aman dan efisien.

Terkait dengan hal tersebut perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

C. Upah

Pengertian 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.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Upah terdiri atas beberapa komponen, yaitu upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian;

Tunjangan tetap merupakan suatu pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu, yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok.

Tunjangan tidak tetap merupakan suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja/buruh serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. (UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 94)

Yang tidak termasuk komponen upah antara lain :

- Fasilitas*; kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, sarana olah raga, dan sejenisnya;
- Bonus*; pembayaran yang diterima pekerja/buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja/buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas;
- Tunjangan Hari Raya (THR) dan pembagian keuntungan lainnya.*

Bentuk upah dapat berupa uang maupun tidak dalam bentuk uang. Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25 % dari upah yang seharusnya diterima.

Pemerintah menentukan kebijakan pengupahan dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh. Kebijakan tersebut diantaranya adalah penetapan upah minimum yang ditentukan berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum ini diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup layak tersebut merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.

Penetapan upah minimum dilakukan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Walikota. Penetapan dilakukan dengan mempertimbangkan :

- kebutuhan hidup minimum (KHM);
- indeks harga konsumen (IHK);

- c. kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan;
- d. upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. kondisi pasar kerja;
- f. tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Dengan ditetapkannya upah minimum maka pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum. Namun berdasar ketentuan Pasal 90 ayat (2) UU Nomor 13 tahun 2003, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu ini dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku pada kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membauiat pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Pada prinsipnya upah tidak dibayar jika pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 93 ayat (1) ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya. Berdasar ketentuan tersebut pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh apabila :

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; Pekerja/buruh yang sakit ini ialah sakit menurut keterangan dokter.
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban kepada Negara; Yang dimaksud dengan menjalankan kewajiban terhadap Negara adalah melaksanakan kewajiban Negara yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan. Pembayaran upah kepada pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban terhadap Negara dilaksanakan apabila :
 - Negara tidak melakukan pembayaran; atau

- Negara membayar kurang dari upah yang biasa diterima pekerja/buruh, dalam hal ini maka pengusaha wajib membayar kekurangannya.
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; Menjalankan kewajiban ibadah menurut agamanya adalah melaksanakan kewajiban ibadah menurut agamanya yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan.
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Upah yang diberikan bagi pekerja/buruh yang sakit ditentukan sebagai berikut :

- a. untuk empat bulan pertama, dibayar 100 % dari upah;
- b. untuk empat bulan kedua, dibayar 75 % dari upah;
- c. untuk empat bulan ketiga, dibayar 50 % dari upah;
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % dari upah.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja karena menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia adalah sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama tiga hari;
- b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama dua hari;
- c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama dua hari;
- d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama dua hari;
- e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama dua hari;
- f. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama satu hari.

Terkait dengan masalah upah, apabila pekerja/buruh bekerja pada waktu kerja lembur maka pengusaha wajib membayar upah kerja lembur. Hanya saja bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan tertentu tidak berhak atas upah kerja lembur dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu adalah

mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perhitungan upah kerja lembur didasarkan pada upah baku. Cara menghitung upah lembur satu jam adalah $1/173$ kali upah sebulan. Jika upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka perhitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 bagi pekerja/buruh yang bekerja enam hari kerja dalam satu minggu atau dikalikan 21 bagi pekerja/buruh yang bekerja selama lima hari kerja dalam satu minggu.

Apabila upah pekerja/buruh dibayarkan berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 bulan terakhir. Sedangkan jika pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 bulan maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.

Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100 % dari upah. Jika upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75 % keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75 % dari keseluruhan upah.

Berdasar ketentuan Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 cara perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut :

- a. Apabila lembur dilakukan pada hari kerja :
 - (1) untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 kali upah sejam;
 - (2) untuk setiap jam kerja lembur berikut harus dibayar upah sebesar dua kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja enam hari kerja 40 jam dalam satu minggu, maka perhitungannya :
 - (1) untuk tujuh jam pertama dibayar dua kali upah sejam, dan jam ke delapan dibayar tiga kali upah sejam, dan jam ke sembilan dan ke sepuluh dibayar empat kali upah sejam.
 - (2) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur pada lima jam pertama dibayar dua kali upah sejam, jam ke enam dibayar tiga kali upah sejam, jam ke tujuh dan ke delapan dibayar empat kali upah sejam.
- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja lima hari kerja dan 40 jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk

delapan jam pertama dibayar dua kali upah sejam, jam ke sembilan dibayar tiga kali upah sejam, dan jam ke sepuluh dibayar empat kali upah sejam.

Bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari keputusan menteri ini, maka perhitungan upah tersebut tetap berlaku.

D. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko-resiko social-ekonomi yang menimpa dirinya dalam melakukan pekerjaan. Jaminan social tenaga kerja ini merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santuna berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

1. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kembali ke rumah melalui jalan biasa dan wajar dilalui.

Jaminan kecelakaan kerja yang diberikan meliputi :

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

2. Jaminan kematian

Jaminan kematian diberikan kepada keluarga pekerja/buruh yang meninggal dunia hukan akibat dari kecelakaan kerja. Jaminan kematian tersebut meliputi :

- a. biaya pemakaman;
- b. santunan berupa uang.

Adapun urutan penerima yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan jaminan kematian adalah :

- a. janda atau duda;
- b. anak;
- c. orang tua;
- d. cucu;
- e. kakek dan nenek;
- f. saudara kandung;
- g. mertua.

3. Jaminan hari tua

Jaminan hari tua ini memberikan kepastian penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala. Jaminan hari tua diberikan kepada tenaga kerja karena :

- a. telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau
- b. cacat total tetap setelah ditetapkan dokter.

Jika tenaga kerja meninggal dunia maka jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

4. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan. Jaminan ini diberikan kepada tenaga kerja yang bersangkutan, suami atau istri, dan anak.

Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi :

- a. rawat jalan tingkat pertama;
- b. rawat jalan tingkat lanjutan;
- c. rawat inap;
- d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
- e. penunjang diagnostic;
- f. pelayanan khusus;
- g. pelayanan gawat darurat.

BAB IV

PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pengertian

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. Para pelaku yang terlibat dalam hubungan industrial masing-masing memiliki peran sendiri-sendiri. *Pemerintah* mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh* mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Sedangkan *pengusaha dan organisasi pengusaha* mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hubungan industrial merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

Sebagaimana ditentukan dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 1, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka wajib dilaksanakan penyelesaian oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat

pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Apabila musyawarah untuk tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan tersebut melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004.

Secara umum perselisihan hubungan industrial dapat terjadi karena :

- a. Adanya perbedaan pendapat tentang pelaksanaan perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama;
- b. Adanya perbedaan pendapat tentang penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan dan atau perjanjian;
- c. Salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana mestinya;
- d. Adanya keinginan salah satu pihak mengajukan perubahan terhadap ketentuan yang ada.

B. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasar ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial terdiri dari 4 (empat) jenis, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan ini merupakan perselisihan mengenai hak normatif yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan.

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, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

C. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Apabila musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan hubungan industrial diselesaikan dengan menempuh mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, serta pengadilan hubungan industrial.

1. Bipartit

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Perundingan ini merupakan perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Jadi penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit ini merupakan penyelesaian perselisihan antara buruh/pekerja dengan pengusaha secara *intern* di dalam lingkungan perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga. Agar perundingan berjalan terarah dan terkontrol maka setiap perundingan harus dibuat risalah perundingan. 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 ahli;
- e. kesimpulan atau hasil perundingan;
- f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Perundingan bipartit yang mencapai kesepakatan, agar bersifat mengikat maka harus dituangkan dalam perjanjian bersama. Jika perundingan gagal, pekerja/buruh dan atau pengusaha harus mencatatkan perselisihannya pada Kantor Dinas Tenaga Kerja setempat dengan menyertakan risalah perundingan bipartit yang telah dilakukan. Dinas Tenaga Kerja kemudian akan menanyakan atau menawarkan kepada pekerja/buruh dan pengusaha untuk memilih dan menyepakati lembaga yang akan dipakai untuk menyelesaikan perselisihan yaitu konsiliasi, mediasi, atau arbitrase. Bila para pihak tidak memilih maka Dinas Tenaga

Kerja akan melimpahkan penyelesaian perselisihan tersebut kepada mediator.

2. Mediasi

Mediasi merupakan mekanisme yang dapat ditempuh untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian melalui mediasi ini dilakukan secara musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mencapai kesepakatan melalui mediasi maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis ini merupakan pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka. Terhadap anjuran tertulis yang diterima oleh para pihak maka dibuat perjanjian bersama. Namun apabila anjuran tersebut ditolak maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

3. Konsiliasi

Konsiliasi merupakan mekanisme yang dapat ditempuh untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan secara musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator netral yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mencapai kesepakatan melalui konsiliator akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh konsiliator. Perjanjian bersama kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pencatatan. Jika tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis.

Terhadap anjuran tertulis yang disetujui, konsiliator harus membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama. Apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

4. Arbitrase

Arbitrase merupakan mekanisme yang dapat ditempuh untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki.

Penyelesaian perselisihan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya perdamaian kedua belah 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. Akta perdamaian tersebut kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.

Jika upaya perdamaian gagal maka arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Putusan arbitrase yang diputuskan melalui sidang arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Jika putusan arbiter tidak dilaksanakan oleh salah satu, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan terhadap siapa putusan ini harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan Peradilan Umum.

Pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan di lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU Nomor 2 Tahun 2004.

Dari uraian tersebut terlihat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya dapat diselesaikan di luar pengadilan atau di dalam pengadilan. Penyelesaian di luar pengadilan adalah penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Sedangkan penyelesaian melalui pengadilan dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Mediasi, konsiliasi dan arbitrase merupakan sarana pilihan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketiganya tidak dapat ditempuh secara berurutan atau bergantian. Masing-masing memiliki kewenangan dan ruang lingkup kerja yang berbeda-beda. Apabila para pihak telah menyelesaikan perselisihannya melalui sarana *mediasi*, atau *konsiliasi*, namun tidak memberikan hasil maka penyelesaian selanjutnya hanya dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian melalui Mediasi dan Konsiliasi menghasilkan anjuran bersifat tidak final serta tidak mengikat sehingga salah satu atau para pihak dapat menolaknya. Penolakan dapat direalisasikan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Jika salah satu pihak menolak putusan Pengadilan Hubungan Industrial, maka pihak tersebut dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung tanpa menempuh upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi.

Perkara perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung akan diperiksa dan diputus oleh Hakim Ad-hoc dan Hakim Agung Ad-hoc. Para Hakim Ad-Hoc dan Hakim Agung Ad-Hoc berasal dari serikat buruh dan asosiasi pengusaha yang ditetapkan dengan Keputusan Presiden setelah dinyatakan lulus seleksi oleh Ketua Mahkamah Agung.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial lembaga arbitrase mekanisme persidangannya mirip dengan tata urutan persidangan di pengadilan hubungan industrial. Sistem arbitrase tidak mengenal upaya hukum banding maupun kasasi, karena anjuran yang dikeluarkan bersifat final dan mengikat.

BAB V

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pada bab sebelumnya telah dibahas mengenai hubungan kerja yang pada dasarnya terjadi setelah ada perjanjian kerja. Hubungan kerja ini akan tetap berlangsung sesuai dengan yang diperjanjikan atau dengan kata lain hubungan kerja akan berakhir sesuai dengan isi perjanjian kerja. Dalam hal-hal atau keadaan-keadaan tertentu hubungan kerja tersebut ada yang berakhir tidak sesuai dengan yang diperjanjikan. Jika hubungan kerja berakhir terjadilah apa yang disebut dengan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja. Mereka memiliki hak yang sama untuk melakukan PHK. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 25 memberikan pengertian bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pada umumnya pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama bagi pekerja/buruh, karena pemutusan hubungan kerja selalu terkait dengan mata pencaharian untuk membiayai kebutuhan hidup sehari-hari. Wajar jika diungkapkan bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja harus menjadi pilihan terakhir. Terkait dengan hal tersebut semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Segala upaya yang dimaksudkan disini adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain melalui pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.

Jika segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari maka PHK harus dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

A. Jenis – jenis pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa jenis, yaitu pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, pemutusan kerja

oleh pekerja/buruh, hubungan kerja yang putus demi hukum, dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pengusaha berhak untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan sudah dilakukan. Telah disinggung sebelumnya bahwa jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan terlebih dahulu. Apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Selama putusan lembaga PPHI belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut berupa tindakan *skorsing* kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pemohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan oleh pengusaha secara tertulis kepada lembaga PPHI disertai alasan yang menjadi dasarnya. Alasan-alasan yang dapat dijadikan dasar permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja adalah :

a. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat

Kesalahan berat yang dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 158 ayat (1) adalah :

- (1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang atau uang milik perusahaan.
- (2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- (3) Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- (4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- (5) Menyerang/menganiaya/mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- (6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

- (7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- (8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- (9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- (10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Untuk membuktikan bahwa pekerja/buruh sudah melakukan kesalahan berat berdasarkan pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 pengusaha wajib menunjukkan bukti-bukti yaitu :

- (1) Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- (2) Pekerja/buruh mengakui perbuatannya;
- (3) Adanya laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang dari perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) saksi.

Untuk pekerja yang tugas dan fungsinya mewakili perusahaan secara langsung bila di PHK karena alasan melakukan pelanggaran berat dapat memperoleh uang penggantian hak. Sedangkan untuk pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung selain uang penggantian hak juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasar ketentuan Pasal 159 UU Nomor 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja telah melakukan pelanggaran berat tersebut dapat ditolak oleh pekerja dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hanya saja kedua rumusan pasal tersebut (Pasal 158 dan 159 UU No. 13 Tahun 2003) oleh Mahkamah Konstitusi maka dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 sehingga tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sebagaimana tertuang dalam putusan MK No. 012/PUU/I/2003.

b. Pekerja/buruh ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh bukan atas pengaduan pengusaha, setelah 6 (enam) bulan pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya sebagaimana mestinya. Dalam hal ini berdasar ketentuan Pasal 160 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib

memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya. Keluarga yang menjadi tanggungan yaitu istri/suami, anak atau orang yang sah menjadi tanggungan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perincian besarnya uang bantuan tersebut adalah :

- Untuk 1 orang tanggungan sebesar 25 % dari upah.
- Untuk 2 orang tanggungan sebesar 35 % dari upah.
- Untuk 3 orang tanggungan sebesar 45 % dari upah.
- Untuk 4 orang tanggungan atau lebih sebesar 50 % upah

Bantuan tersebut diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak berwajib.

Ada beberapa ketentuan yang harus diperhatikan oleh pengusaha terkait dengan pemutusan hubungan kerja karena alasan ditahan oleh pihak berwajib ini yaitu :

- (1) Bila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.
- (2) Bila pengadilan memutuskan perkara sebelum enam bulan dan pekerja bersangkutan dinyatakan bersalah maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja bersangkutan tanpa harus mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Hak pekerja yang ter-PHK karena dijerat pidana tersebut mendapat uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

PHK yang dilakukan karena alasan ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tidak diperlukan penetapan dari lembaga PPPI dengan ketentuan bahwa pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang di PHK uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

c. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena melakukan pelanggaran sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Sebelum pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan harus diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Surat peringatan tersebut masing-

masing berlaku untuk paling lama 6 bulan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama.

Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka 6 (enam) bulan. Apabila pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua.

Apabila pekerja/buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga.

Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui, maka apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan oleh pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama, demikian pula berlaku juga bagi peringatan kedua dan ketiga.

Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.

Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan di sisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

Berdasar ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 jika pekerja/buruh mengakui pemutusan hubungan kerja karena alasan ini maka ia berhak memperoleh uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat

(2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

d. Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh karena alasan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan. Apabila karena alasan itu pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka ia berhak untuk mengakhiri hubungan kerja dan hal tersebut bukan dianggap sebagai pengunduran diri biasa, sehingga ia berhak atas uang pesangon sebesar satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

Apabila karena alasan tersebut pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) No. 13 Tahun 2003.

e. Perusahaan tutup

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian terus menerus dalam 2 (dua) tahun terus menerus oleh karena keadaan memaksa (*force majeure*). Untuk menentukan bahwa perusahaan mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun terus menerus harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

Jika pekerja menolak pemutusan hubungan kerja karena alasan tersebut maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

f. Efisiensi

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup, namun bukan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut oleh karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi karena

perusahaan melakukan efisiensi atau perampingan organisasi perusahaan. Jika hal ini yang dijadikan alasan maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) No. 13 Tahun 2003, dan uang pengganti hak sebesar ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

g. Perusahaan pailit

Jika perusahaan jatuh pailit maka pengusaha dapat menjadikannya sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena hal ini terhadap pekerja/buruh berhak atas uang pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

h. Pekerja/buruh mangkir

Alasan lain bagi pengusaha untuk mem-PHK pekerja adalah mangkirnya pekerja selama lima hari berturut-turut. Namun ada kewajiban pengusaha selama kurun waktu tersebut untuk memanggil pekerja dua kali secara patut serta tertulis dan pekerja tersebut tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah. Namun bila pada hari pertama pekerja masuk kerja dan langsung menyerahkan surat keterangan tertulis yang sah yang menjelaskan alasan mengapa ia tidak masuk kerja, maka pengusaha tidak dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan pemutusan hubungan kerja.

Pemanggilan secara patut adalah pemanggilan secara tertulis kepada pekerja/buruh yang diajukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh. Tenggang waktu antara pemanggil pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja.

Pemutusan hubungan kerja karena mangkir ini dikualifikasikan karena mengundurkan diri. Dalam hal ini pekerja/buruh berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003, uang pesangon yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama

UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat (1) menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagai berikut:

- (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 peraturan perundang-undangan;
- (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, 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, 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 penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan karena alasan-alasan tersebut di atas maka pemutusan hubungan kerja batal demi hukum dengan demikian pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Selanjutnya ditentukan bahwa penetapan lembaga PPHI tidak diperlukan bilamana pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam hal :

- (a) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- (b) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauannya sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;

- (c) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- (d) Pekerja/buruh meninggal dunia.

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha karena pada prinsipnya pekerja/buruh tidak boleh dipaksakan untuk berkerja terus menerus bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dalam hal ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari pekerja/buruh itu sendiri. Dari segi kompensasi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pekerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu pemutusan hubungan kerja dengan mendapat kompensasi dan pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi.

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga PPHI dengan alasan apabila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

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

Pemutusan hubungan kerja yang diajukan karena alasan tersebut maka pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan uang penggantian hak sebesar ketentuan Pasal 156 ayat (4) Tahun 2003.

Andaikata pekerja/buruh mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan sebagaimana diuraikan di atas namun oleh lembaga PPHI pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan tersebut maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga PPHI dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas

uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dan uang penghargaan masa kerja sebesar ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja dapat pula terjadi jika pekerja/buruh mengundurkan diri. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga PPHI.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh yang akan mengundurkan diri adalah :

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal mulai pengunduran diri;
- b. Tidak terikat dalam Ikatan Dinas;
- c. Tetap melakukan kewajiban sampai dengan tanggal pengunduran diri.

Apabila pengunduran diri dilakukan atas kemauan sendiri dari pekerja/buruh, maka pekerja/buruh berhak memperoleh uang penggantian hak sebesar ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003. Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain memperoleh uang penggantian hak juga memperoleh uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.

Jika pengunduran diri dilakukan karena pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja, dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas waktu 12 (dua belas) bulan berturut-turut ia berhak atas uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), uang pengganti hak satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

3. Hubungan kerja putus demi hukum

Hubungan kerja putus demi hukum maksudnya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja/buruh serta pengusaha tidak perlu mendapat penetapan PHK dari PPHI. PHK ini terjadi bukan atas kedudukan pekerja/buruh ataupun pengusaha tetapi semata-mata karena keadaan, ketentuan perundang-undangan, karena telah disepakati dalam perjanjian kerja. PHK yang masuk pada kategori ini adalah sebagai berikut:

- a. PHK karena pekerja/buruh meninggal dunia

Jika seorang pekerja meninggal dunia, hubungan kerja putus dengan sendirinya dan ahli waris berhak mendapat uang kompensasi berupa uang

pesangon dua kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak.

b. PHK karena pekerja/buruh memasuki usia pensiun

PHK dapat terjadi karena pekerja/buruh usia pensiun. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- Jika karena pekerja/buruh memasuki usia pensiun telah diikutkan oleh pengusaha pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha maka pekerja/buruh tidak mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi ia berhak atas uang pengganti hak. Jika besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun lebih kecil dari pada jumlah uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
- Jika pengusaha sudah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.
- Jika pengusaha mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun, pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003..

c. PHK karena berakhirnya perjanjian kerja

PHK yang terjadi karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maka pekerja tidak berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Begitupun PHK terhadap pekerja PKWTT pada masa percobaan tidak berhak mendapat uang kompensasi PHK.

B. Hak-hak Pekerja/Buruh yang Di PHK

Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi PHK. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penggantian

hak, dan uang penghargaan masa kerja meliputi upah pokok dan segala bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya setiap bulan, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Kompensasi PHK untuk pekerja yang upahnya tidak diterima kepada setiap bulan maka cara perhitungannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika penghasilan pekerja/buruh dibayar atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari;
- b. Jika upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota;
- c. Jika upah pekerja tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka penghitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 bulan terakhir.

Komponen kompensasi yang dapat diterima oleh pekerja ter-PHK yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak.

1. Ketentuan Perhitungan Jumlah Uang pesangon

Perhitungan uang pesangon ditetapkan paling sedikit sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari setahun, sebesar satu bulan upah.
- b. Masa kerja satu tahun atau lebih tapi kurang dari dua tahun, sebesar dua bulan upah.
- c. Masa kerja dua tahun atau lebih tapi kurang dari tiga tahun, sebesar tiga bulan upah.
- d. Masa kerja tiga tahun atau lebih tapi kurang dari empat tahun, sebesar empat bulan upah.
- e. Masa kerja empat tahun atau lebih tapi kurang dari lima tahun, sebesar lima bulan upah.
- f. Masa kerja lima tahun atau lebih tapi kurang dari enam tahun, sebesar enam bulan upah.
- g. Masa kerja enam tahun atau lebih tapi kurang dari tujuh tahun, sebesar tujuh bulan upah.
- h. Masa kerja tujuh tahun atau lebih tapi kurang dari delapan tahun, sebesar delapan bulan upah.

- i. Masa kerja delapan tahun atau lebih, sebesar sembilan bulan upah.
2. Ketentuan Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja
- Pekerja ter-PHK yang berhak mendapat uang penghargaan yang telah bekerja tiga tahun atau lebih. Besarnya uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:
- a. Masa kerja tiga tahun atau lebih tapi kurang dari enam tahun, sebesar dua bulan upah.
 - b. Masa kerja enam tahun atau lebih tapi kurang dari sembilan tahun, sebesar tiga bulan upah.
 - c. Masa kerja sembilan tahun atau lebih tapi kurang dari 12 tahun, sebesar empat bulan upah.
 - d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tapi kurang dari 15 tahun, sebesar lima bulan upah.
 - e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tapi kurang dari 18 tahun, sebesar enam bulan upah.
 - f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tapi kurang dari 21 tahun, sebesar tujuh bulan upah.
 - g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tapi kurang dari 24 tahun, sebesar delapan bulan upah.
 - h. Masa kerja 24 tahun atau lebih, sebesar 10 bulan upah.
3. Ketentuan perhitungan uang penggantian hak
- Pekerja yang di-PHK dapat memperoleh uang penggantian hak yang meliputi :
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja.
 - c. Penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
 - d. Hak-hak lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

BAB VI

BEBERAPA KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN

A. Penempatan Tenaga Kerja

Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

1. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri

Penempatan tenaga kerja di dalam negeri ini merupakan mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik untuk sementara waktu maupun tetap, kepada pemberi kerja untuk memperoleh pekerja sesuai dengan kebutuhannya. Mekanisme penempatan ini dilaksanakan antar kantor-kantor Dinas Tenaga Kerja yang satu dengan yang lainnya dalam suatu wilayah negara.

2. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri

Penempatan tenaga kerja ke luar negeri merupakan pelaksanaan dari perluasan dan penempatan tenaga kerja dengan cara pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ini dilaksanakan dengan persyaratan, tata cara, dan mekanisme yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tata cara penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri diatur dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKI).

B. Wajib Laport Lowongan Pekerjaan

Setiap perusahaan atau pengurus perusahaan wajib segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada menteri/pejabat yang ditunjuk. Wajib laport lowongan kerja diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1981.

Isi laporan memuat :

- a. jenis TK yang dibutuhkan;
- b. jenis pekerjaan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan, jenis kelamin, usia, pendidikan, ketrampilan/keahlian, pengalaman, serta syarat-syarat lain yang dipandang perlu.

C. Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan

Setiap pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk. Wajib lapor ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981.

Maksud dan tujuannya adalah sebagai bahan informasi resmi bagi pemerintah dalam rangka menetapkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan.

Isi laporan :

- a. identitas perusahaan;
- b. hubungan ketenagakerjaan;
- c. perlindungan tenaga kerja;
- d. kesempatan kerja.

D. Latihan Kerja dan Pemagangan

Latihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Latihan kerja dilaksanakan dengan persyaratan-persyaratan dan ketentuan-ketentuan tertentu serta mengacu pada standar kompetensi kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga latihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.

Disamping pelatihan kerja terdapat pula pemagangan sebagai bagian sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu.

E. Tenaga Kerja Asing (TKA)

Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Penggunaan TKA hanya diperbolehkan dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu (sifatnya terbuka untuk sementara), dan ada larangan untuk menggunakan tenaga kerja asing pada jabatan-jabatan tertentu (sifatnya tertutup).

F. Mogok Kerja dan Lock Out

Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat

pekerjaan. Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/ serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Mogok kerja harus dengan pemberitahuan, tidak melanggar hukum serta memenuhi syarat-syarat tertentu.

Lock out atau penutupan perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan perusahaan. Lock out merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan. Sebagaimana mogok kerja, lock out juga harus diberitahukan, tidak melanggar hukum serta memenuhi syarat-syarat tertentu.

G. Hubungan Industrial

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 UUD Negara RI Tahun 1945. Dalam hubungan industrial ini masing-masing memiliki fungsi yang berbeda tapi saling berhubungan. Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana : serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

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

Penjelasan mengenai serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan, dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilihat dan dibaca pada bagian lain dari buku ini.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Jakarta : Sinar Grafika, , 2005.
- Husni, Lalu., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005.
- Jehani, Libertus., *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta : Visi media, 2006.
- Khakim, Abdul., *Aspek Hukum Pengupahan*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2006.
- Manulang, Sendjun, H., *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cetakan Ketiga, Jakarta : Rineka Cipta, 2001.
- Pangaribuan, Juanda., *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta : Bumi Intitama Sejahtera, 2005.
- Soepomo, Imam., *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan Kedelapan, Jakarta : Djambatan, 1987.
- Soetami, Siti, A., *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Bandung : Refika Aditama, 2001.
- Usman, Rachmadi., *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Bandung : Citra aditya Bakti, 2003.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2003 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1981 tentang Wajib lapor Lowongan Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.



YAYASAN ALUMNI UNDIP

USM

UPT PERPUSTAKAAN

Nomor Panggil

344.0101

PUJ

p

C.1

KARTU BUKU

No.Registrasi : 2017SB0078

Pengarang : PUJLASTUTI, Endah

Judul : Pengantar Hukum Ketenagakerjaan

Tanggal
Kembali

N I M

Tanda tangan
Peminjam

344.0101

C.1

PUJ PUJLASTUTI, Endah

p

Pengantar Hukum Ketenagakerjaan

2017SB0078



Endah Pujiastuti, lahir di Pati, sebuah kota kecil di pantai utara Jawa Tengah, ia menyelesaikan pendidikan S1 dan S2 Ilmu Hukum di Universitas Diponegoro Semarang. Penulis adalah staf edukatif di Fakultas Hukum Universitas Semarang (USM). Penulis aktif dalam sejumlah forum dan penelitian ilmiah serta mempublikasikan karya tulisnya pada beberapa jurnal ilmiah. Karya-karyanya berkisar pada masalah-masalah ketenagakerjaan dan hukum administrasi negara. Saat ini, penulis menjabat sebagai Sekretaris Jurusan Ilmu Hukum merangkap Sekretaris Program S1 Ilmu Hukum. Penulis juga pernah memegang amanah sebagai Sekretaris Program D3 Ilmu Hukum maupun Ketua Program D3 Ilmu Hukum. Selain tercatat sebagai anggota Jafit Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Jawa Tengah, penulis juga aktif di beberapa kegiatan sosial pendidikan.

PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN

Buku ini merupakan buku pengantar untuk mendalami aspek-aspek hukum bidang ketenagakerjaan berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan metode penyajian yang sederhana, penulis memberikan ulasan secara teori hukum dan pembahasan yang mudah untuk dipahami. Substansi buku mencakup tentang hubungan kerja, perlindungan kerja, perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan jaminan sosial bagi tenaga kerja. Dalam buku ini juga dibahas beberapa kebijakan pemerintah terkait dengan masalah ketenagakerjaan.

Kehadiran buku ini tentu akan menjadi referensi yang dapat menambah khasanah pustaka dan memberikan banyak manfaat bagi mahasiswa, pengajar, praktisi, dan masyarakat umum yang menaruh perhatian terhadap masalah ketenagakerjaan.

UPT. PE
UNIVERS

3
I