

BAB II KAJIAN PUSTAKA

TERHADAP SANKSI PIDANA PELANGGARAN DIBIDANG

KETENAGAKERJAAN SEBAGAI UPAYA PENYELESAIAN

PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Hukum Pidana, Tindak Pidana, Sanksi Pidana, Dan Jenis Sanksi Pidana

1. Pengertian Hukum Pidana

Menurut Van Kan, hukum adalah keseluruhan aturan hidup yang bersifat memaksa untuk melindungi kepentingan manusia di dalam masyarakat.²⁹ E. Utrecht dalam bukunya Pengantar Dalam Hukum Indonesia, hukum adalah himpunan petunjuk hidup, perintah, dan larangan yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat yang seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat yang bersangkutan, oleh karena pelanggaran terhadap petunjuk hidup itu dapat menimbulkan tindakan dari pemerintah masyarakat itu.³⁰ Selain dua pendapat ahli diatas Soedarto berpendapat bahwa pidana adalah penderitaan yang sengaja dibebankan kepada orang yang melakukan perbuatan yang memenuhi syarat-syarat tertentu.³¹

Moeljatno, dalam bukunya Asas-asas Hukum Pidana, pengertian hukum pidana adalah bagian daripada keseluruhan hukum yang berlaku di

²⁹ Van Khan dalam bukunya Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Edisi ke-2, Gunung Agung, Jakarta, 2002, hlm. 27.

³⁰E.Utrecht/Moh.Saleh Djindang, *Pengantar Dalam hukum Indonesia*, Cetakan Kesebelas, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1989. hlm. 3.

³¹ Soedarto dalam bukunya Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Teori-Teori dan Kebijakan Pidana*, Bandung, 2005, Alumni, hlm. 2.

suatu negara, yang mengadakan dasar-dasar dan aturan-aturan untuk: ³²

- 1) Menentukan perbuatan-perbuatan mana yang tidak boleh dilakukan, yang dilarang, dengan disertai ancaman atau sanksi yang berupa pidana tertentu bagi barang siapa melanggar larangan tersebut.
- 2) Menentukan kapan dan dalam hal-hal apa kepada mereka yang telah melanggar larangan-larangan itu dapat dikenakan pidana sebagaimana yang telah diancamkan.
- 3) Menentukan dengan cara bagaimana pengenaan pidana itu dapat dilaksanakan apabila ada orang yang disangka telah melanggar larangan tersebut.

Disamping definisi tersebut diatas, Simons memberikan definisi hukum pidana sebagai berikut : ³³

- a. Keseluruhan larangan atau perintah yang oleh Negara diancam dengan nestapa yaitu suatu “pidana” apabila tidak ditaati;
- b. Keseluruhan peraturan yang menetapkan syarat-syarat untuk penjatuhan pidana;
- c. Keseluruhan ketentuan yang memberikan dasar untuk penjatuhan dan penerapan pidana.

Hukum pidana itu merupakan suatu sistem norma-norma yang menentukan terhadap tindakan-tindakan yang mana (hal melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dimana terdapat suatu keharusan untuk melakukan sesuatu) dan dalam keadaan-keadaan bagaimana yang dapat

³² Moeljatno. *Asas-asas Hukum Pidana*, Universitas Gadjah Mada Press, Yogyakarta 1980.

³³ Simons dalam bukunya Sudarto. *Hukum Pidana I*, Yayasan Sudarto, Semarang, 1990, hlm. 9.

dijatuhkan bagi tindakan-tindakan tersebut.³⁴

2. Pengertian Tindak Pidana

Istilah tindak pidana berasal dari istilah yang dikenal dalam hukum pidana Belanda yaitu *strafbaar feit*. Secara *literlijk*, kata “*straf*” artinya pidana, “*baar*” artinya dapat atau boleh dan “*feit*” adalah perbuatan.³⁵ Menurut Moeljatno dalam bukunya asas-asas hukum pidana, tindak pidana adalah suatu perbuatan yang memiliki unsur dan dua sifat yang berkaitan, unsur-unsur yang dapat dibagi menjadi dua macam yaitu :³⁶

- 1) Subyektif adalah berhubungan dengan diri sipelaku dan termasuk ke dalamnya yaitu segala sesuatu yang terkandung dihatinya.
- 2) Obyektif adalah unsur-unsur yang melekat pada diri sipelaku atau yang ada hubungannya dengan keadaan-keadaannya, yaitu dalam keadaan-keadaan mana tindakan-tindakan dari sipelaku itu harus dilakukan.

Unsur-unsur tindak pidana dapat dibedakan setidak-tidaknya dari dua sudut pandang, yakni dari sudut teoritis dan dari sudut undang-undang. Dari sudut teoritis menurut Moeljatno, unsur tindak pidana adalah:

- a. perbuatan;
- b. Yang dilarang (oleh aturan hukum);
- c. Ancaman pidana (bagi yang melanggar larangan).

Sedangkan R. Tresna menyebutkan unsur-unsur tindak pidana adalah :

- a. Perbuatan/rangkaian perbuatan (manusia);

³⁴ P.A.F. Lamintang, *Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia*, Sinar Baru, Bandung, 1984, hlm. 1-2.

³⁵ Adami Chazawi, *Pelajaran Hukum Pidana I*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm. 69.

³⁶ Moeljatno. *Azas-Azas Hukum Pidana*. Rineka Cipta.. Jakarta, 1993, hlm. 69.

- b. Yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Diadakan tindakan penghukuman.

Sementara itu jika dilihat dari sudut pandang undang-undang, Buku II KUHP memuat rumusan perihal tindak pidana tertentu yang masuk dalam kelompok kejahatan, dan Buku III KUHP memuat perihal tindak pidana pelanggaran. Adapun unsur-unsur tindak pidana yang termuat dalam KUHP diketahui terdapat 11 unsur tindak pidana, yakni :³⁷

- a. Unsur tingkah laku;
- b. Unsur melawan hukum;
- c. Unsur kesalahan;
- d. Unsur akibat konstitutif;
- e. Unsur keadaan yang meyertai;
- f. Unsur syarat tambahan untuk dapatnya dituntut pidana;
- g. Unsur syarat tambahan untuk memperberat pidana;
- h. Unsur syarat tambahan untuk dapatnya dipidana;
- i. Unsur objek hukum pidana;
- j. Unsur kualitas subjek hukum tindak pidana;
- k. Unsur syarat tambahan untuk memperingan pidana.

3. Sanksi Pidana

Sanksi pada awalnya hanya terdapat satu macam sanksi, yaitu sanksi kriminal berupa hukuman dalam arti sempit dengan kehidupan, kesehatan atau kepemilikan, sanksi pidana tujuannya adalah retributive atau menurut pandangan modern adalah adanya pencegahan (*deterrence, prevention*).³⁸

Sanksi pidana adalah penderitaan atau nestapa yang dibebankan kepada orang yang melakukan perbuatan yang memenuhi unsur-unsur syarat tertentu, sedangkan Roeslan Saleh menegaskan bahwa pidana

³⁷ Adami Chazawi, Op.Cit, hlm.79-82.

³⁸ Jimly Asshiddiqie, M Ali Safaat, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Pers, Jakarta 2014.

adalah reaksi atas delik, dan berwujud nestapa yang dengan sengaja dilimpahkan Negara kepada pembuat delik.³⁹

Menurut *Black's Law Dictionary*, *sanction* (sanksi) adalah “*a penalty or coercive measure that results from failure to comply with a law, rule, or order (a sanction for discovery abuse)*” atau sebuah hukuman atau tindakan memaksa yang dihasilkan dari kegagalan untuk mematuhi undang-undang.⁴⁰

Hans Kelsen berpendapat bahwa, sanksi didefinisikan sebagai reaksi koersif masyarakat atas tingkah laku manusia (fakta sosial) yang mengganggu masyarakat. Setiap sistem norma dalam pandangan Hans Kelsen selalu bersandar pada sanksi. Esensi dari hukum adalah organisasi dari kekuatan, dan hukum bersandar pada sistem paksaan yang dirancang untuk menjaga tingkah laku sosial tertentu. Dalam kondisi-kondisi tertentu digunakan kekuatan untuk menjaga hukum dan ada sebuah organ dari komunitas yang melaksanakan hal tersebut. Setiap norma dapat dikatakan “legal” apabila dilekati sanksi, walaupun norma itu harus dilihat berhubungan dengan norma yang lainnya.⁴¹

Sanksi dalam hukum pidana jauh lebih keras dibanding dengan akibat sanksi hukum yang lainnya, akan tetapi ada juga para ahli yang berpendapat sebaliknya, bahwa hukum pidana tidak mengadakan norma baru melainkan mempertegas sanksi belaka sebagai ancaman

³⁹ Roeslan Saleh dalam bukunya Tri Andrisman, *Asas-Asas Dan Dasar Aturan Hukum Pidana Indonesia*, Bandar Lampung, Ula, 2009, hlm 8.

⁴⁰ *Black's Law Dictionary* dalam bukunya Samsul Ramli dan Fahrurrazi, *Bacaan Wajib Swakelola Pengadaan Barang/Jasa*, Visimedia Pustaka, Jakarta, 2014. hlm. 191.

⁴¹ Hans Kelsen dalam bukunya Antonius Cahyadi dan E. Fernando M. Manullang, *Pengantar Ke Filsafat Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007. hlm. 84.

pidana sehingga hukum pidana adalah hukum sanksi belaka.⁴²

Menurut Richard D. Schwartz Dan Jerome H. Skonlick sanksi pidanaa dimaksudkan untuk:⁴³

- a. Mencegah terjadinya pengulangan tindak pidana (*to prevent recidivism*);
- b. Mencegah orang melakukan perbuatan yang sama seperti yang dilakukan oleh terpidana (*to deter other from the performance of similar acts*);
- c. Menyediakan saluran untuk mewujudkan motif-motif balas dendam (*to provide a channel for the expression of retaliatory motives*).

Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan saat ini banyak terkandung didalamnya sanksi pidana sebagai dasar penerapan asas *ultimum remedium* dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Sudikno Mertokusumo dalam bukunya Penemuan Hukum Sebuah Pengantar mengartikan bahwa *ultimum remedium* sebagai alat terakhir.⁴⁴

4. Jenis Sanksi Pidana

Jenis pidana dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 10 KUHP yang terdiri dari :⁴⁵

- 1) Pidana pokok berupa :
 - a) Pidana mati;
 - b) Pidana penjara;
 - c) Pidana kurungan;
 - d) Pidana denda;
 - e) Pidana tutupan.
- 2) Pidana tambahan berupa :
 - a) Pencabutan beberapa hak tertentu;
 - b) Perampasan barang-barang tertentu;
 - c) Pengumuman putusan hakim.

⁴² Marlina, *Hukum Penitensier*, PT Refika Aditama, Bandung, 2011, hlm. 15

⁴³ Richard D. Schwartz Dan Jerome H. Skonlick dalam bukunya Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Teori-Teori dan Kebijakan Pidana*, Bandung: Alumni, 1998, hlm.20

⁴⁴ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar. Liberty*, Yogyakarta, 2006, hlm.128

⁴⁵ Pasal 10 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

B. Hubungan Industrial Dan Perselisihan Hubungan Industrial

1. Hubungan Industrial

H. Zainal Asikin, *memberikan pengertian atau definisi tentang Hubungan Industrial, adalah:*⁴⁶

Hubungan Industrial, adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan silasila dari Pancasila dan UndangUndang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Sementara menurut Abdul Khakim, dalam bukunya “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003” memberikan pengertian hubungan industrial lebih berdasarkan kepada teori hubungan industrial Pancasila, yaitu:⁴⁷

Suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan kepada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia.

Dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan pengertian istilah hubungan industrial adalah :⁴⁸

Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang

⁴⁶ H. Zainal Asikin dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 238.

⁴⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 49.

⁴⁸ Abdul Khakim, op.cit. hlm.78

didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dari beberapa pengertian diatas dalam hubungan industrial terdapat tiga komponen yaitu: pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah yang masing-masing mempunyai kepentingan saling keterkaitan. Untuk pekerja/buruh perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya, untuk pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya dan untuk pemerintah perusahaan merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁴⁹

Ruang lingkup hubungan industrial menurut Heidjrahman, adalah bahwa hubungan industrial secara garis besarnya dibedakan menjadi dua, yaitu masalah *man power marketing* dan masalah *man power management*. Ruang lingkup hubungan industrial, baik yang menyangkut masalah *man power marketing* dan masalah *man power management*, pada hakekatnya akan selalu membahas syarat-syarat kerja dengan segala permasalahan dan pemecahannya. Istilah syarat-syarat kerja, terdiri dari istilahistilah “syarat” dan istilah “kerja”, dan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia arti dari “syarat” adalah, “janji, tuntutan atau permintaan yang harus dipenuhi”, sedangkan istilah “kerja” artinya adalah “sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah”. Selain penentuan syarat-syarat kerja secara individu seperti di atas, penentuan syarat-syarat kerja juga dapat dikenakan secara kelompok, dalam hal ini, maka kelompok pekerja/buruh dalam penentuan

⁴⁹ H. Zainal Asikin dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan, ... Op Cit.* hlm. 236

syarat-syarat kerja bagi dirinya kepada wakilnya yaitu serikat pekerja/serikat buruh, penentuan syarat-syarat kerja ini disebut *collective bargaining*. Sebagai konsekuensinya, para pekerja/buruh tersebut harus menerima syarat-syarat kerja yang telah disepakati oleh pihak pengusaha atau perusahaan dengan wakil pekerja. Jenis-jenis syarat kerja yang dimaksud di atas, misalnya jam kerja, hari kerja, tempat kerja, upah, jaminan sosial, dan lain-lain.⁵⁰

Indonesia menganut sistem hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila, Hubungan industrial Pancasila, adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.⁵¹

Pengertian di atas jelas bahwa hubungan industrial Pancasila menghendaki para pihak yang terlibat di dalamnya melakukan suatu tindakan apa pun harus sesuai dengan nilai Pancasila, atau jelasnya hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan industrial yang dijiwai oleh kelima Pancasila berbunyi:⁵²

1. Suatu hubungan perburuhan yang didasarkan atas asas Ketuhanan Yang Maha Esa;
2. Suatu hubungan perburuhan yang didasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab;

⁵⁰ Heidjrahman dalam bukunya Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2002, hlm.3-4.

⁵¹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1987, hlm.145.

⁵² EXDjumiadji, dan Wiwoho Soedjono, dalam H. Zainal Asikin dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Tahun 2004. hlm. 239.

3. Suatu hubungan perburuhan yang di dalamnya mengandung asas yang mendorong ke arah Persatuan Indonesia;
4. Suatu hubungan perburuhan yang didasarkan atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat;
5. Suatu hubungan perburuhan yang mendorong ke arah terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.⁵³

2. Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan bahwa :⁵⁴

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 dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi jenis perselisihan hubungan industrial tersebut menjadi :

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan

⁵³ H. Zainal Asikin dkk., *Dasar-Dasar Hukum ... Op Cit.* hlm. 239.

⁵⁴ Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

bahwa, berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk didalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundangundangan yang berlaku.⁵⁵

- b. Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) Menurut Iman Soepomo, berdasarkan pengertian diatas perselisihan kepentingan terjadi ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.⁵⁶ Adapun menurut Mumuddi Khan, perselisihan kepentingan adalah “*Involve disagreement over the formulation of standards terms and condition of employment, as exist in a deadlock in collective bargaining negotiations*”.⁵⁷
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Menurut R. Joni Bambang,

⁵⁵ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 43.

⁵⁶ Ibid. hlm.44

⁵⁷ Ibid. hlm.25

Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja tidak dapat lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.⁵⁸

- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Tabel 2.1
Jenis Perselisihan Hubungan Industrial
dan Penyebab Perselisihan

No	Jenis Perselisihan	Penyebab Perselisihan	Para pihak
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Perselisihan Hak	Karena tidak dipenuhinya hak, akibat perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.	Antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.
2.	Perselisihan Kepentingan	Karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan /atau perubahan syarat-syarat kerja	Antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau

⁵⁸ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 292.

		yang ditetapkan dalam serikat perjanjian kerja, peraturan perusahaan, datau perjanjian kerja bersama.	pekerja/serikat buruh.
3.	Perselisihan Pemutusan hubungan kerja	Karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.	Antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.
4.	Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh	Karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.	Antara serikat pekerja/serikat buruh yang satu dengan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan.

Dalam melakukan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terdapat prinsip yang harus di pegang oleh para pihak yang sedang berselisih, yaitu :

- a. Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat, hal ini sesuai dengan ketentuan yang berada dalam pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi :”Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.”
- b. Apabila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang di atur undang-

undang, sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Pasal 136 ayat (2)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditempuh dalam empat tahap, yaitu⁵⁹ :

1. Bipartit;

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

2. Konsiliasi atau Arbitrase;

a. Konsiliasi

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi meliputi tiga jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

b. Arbitrase

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi dua jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

3. Mediasi;

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka

⁵⁹ Abdul Khakim, *Op. Cit* , hlm.148-159.

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

4. Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Yang perlu diingat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial ditempuh sebagai alternatif terakhir dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, melainkan merupakan hak.

Tabel 2.2
Kelembagaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,
Lingkup Kewenangan, dan Jangka waktu Penyelesaiannya

No	Lembaga	Lingkup Kewenangan	Jangka waktu	Dasar Hukum
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Bipartit	a) Perselisihan hak b) Perselisihan Kepentingan; c) Perselisihan PHK; dan d) Perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan	30 hari kerja	Pasal 6-7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
2.	Konsiliasi, atau	a) Perselisihan Kepentingan; b) Perselisihan PHK; dan c) Perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan.	30 hari kerja	Pasal 17-28 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
3.	Arbitrase, atau	a) Perselisihan PHK; b) Perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan.	30 hari kerja	Pasal 29-54 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
4.	Mediasi	a) Perselisihan hak b) Perselisihan Kepentingan;	30 hari kerja	Pasal 8-16 Undang-

		c) Perselisihan PHK; dan Perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan		Undang Nomor 2 Tahun 2004
5.	Pengadilan Hubungan Industrial			
	a) Tingkat Pertama	a) Perselisihan hak b) Perselisihan Kepentingan; c) Perselisihan PHK; dan Perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan	50 hari kerja	Pasal 81-112 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004
	b) Tingkat Kasasi	a) Perselisihan Hak; dan b) Perselisihan PHK	30 hari kerja	Pasal 113-115 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004

Yang perlu dicermati bahwa upaya penyelesaian di luar pengadilan ternyata memiliki keterkaitan dengan mekanisme penyelesaian melalui pengadilan. Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa :

Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.

Artinya, sebelum para pihak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka terlebih dahulu harus menempuh upaya penyelesaian diluar pengadilan (diantaranya mediasi atau konsiliasi).

C. Jenis-Jenis Tindak Pidana Dibidang Ketenagakerjaan Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) memiliki dua jenis tindak pidana dibidang ketenagakerjaan yaitu tindak pidana kejahatan atau *rechtsdelicten* dan tindak pidana pelanggaran atau *wetsdelicten*. Adapun yang termasuk kedalam tindak pidana kejahatan adalah sebagai berikut :

- a. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).(Pasal 183 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);

Adapun isi dari Pasal 74 ayat (1), yaitu “Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.”

- b. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).⁶⁰

Adapun isi dari Pasal 167 ayat (5), yaitu :

Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan hubungan

⁶⁰ Pasal 184 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;⁶⁰

kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 156 ayat (2), yaitu :

Perhitungan uang pesangon yang wajib dibayarkan pengusaha paling sedikit sebagai berikut:

- a) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Pasal 156 ayat (3) :

Perhitungan uang penghargaan masa kerja yang wajib dibayarkan pengusaha ditetapkan sebagai berikut:

- a) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

- g) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Pasal 156 ayat (4) :

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi:

- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

- c. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) Dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).⁶¹

Adapun bunyi dari pasal-pasal yang ada dalam ketentuan tersebut adalah sebagai berikut :

Pasal 42 ayat (1), yaitu :

Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

⁶¹ Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa.

Pasal 42 ayat (2), yaitu :

Pemberi kerja orang-perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.

Pasal 68, yaitu :

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69 ayat (2)

Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan:

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

Dalam Pasal 69 ayat (1) menerangkan bahwa ketentuan pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68) dapat dikecualikan 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.

Pasal 80, yaitu :

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 82 ayat (1), yaitu :

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 82 ayat (2), yaitu :

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

Pasal 90, yaitu :

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

Adapun isi dari Pasal 89, yaitu :

menyatakan bahwa upah minimum terdiri atas:

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

Pasal 143 ayat (1), yaitu :

Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 160 ayat (4), yaitu :

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.

Pasal 160 ayat (3) sebagaimana yang dimaksud dalam pasal diatas adalah :

pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerjaterhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha.

Pasal 160 ayat (7), yaitu :

Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Adapun isi dari Pasal 160 ayat (3), yaitu :

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha.

Isi dari Pasal 160 ayat (5), yaitu :

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Selain tindak pidana kejahatan atau *rechtsdelicten*, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat pula tindak pidana pelanggaran atau *wetsdelicten*. Berikut adalah tindak pidana pelanggaran yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- a. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)).⁶²

Adapun isi dari pasal-pasal tersebut adalah sebagai berikut :

Pasal 35 ayat (2), yaitu :

Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

Pasal 35 ayat (3), yaitu :

Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja

Yang dimaksud dari Pasal 35 ayat (1) diatas adalah :”Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.”

Pasal 93 ayat (2), yaitu :

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, dan

⁶² Pasal 186 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- 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 terhadap negara;
 - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Yang dimaksud dengan Pasal 93 ayat (1) dalam Pasal tersebut diatas adalah: “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”

Pasal 137, yaitu :

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 138 ayat (1)

Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud Mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.

- b. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan Sanksi pidana kurungan paling singkat 1

(satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulandan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah).⁶³

Adapun isi dari pasal-pasal tersebut adalah sebagai berikut:

Pasal 37 ayat (2), yaitu :

Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari:

- a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
- b. lembaga swasta berbadan hukum.

Yang dimaksud Pasal 35 ayat (1) diatas adalah :

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.]
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerjawajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 44 ayat (1), yaitu:

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.

Pasal 45 ayat (1), yaitu:

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:
 - a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan

⁶³ Pasal 187 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.

Pasal 67 ayat (1), yaitu:

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Pasal 71 ayat (2), yaitu:

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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.

Pasal 76, yaitu:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 78 ayat (2), yaitu:

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja Sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur

Yang dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) diatas adalah:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), yaitu:

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam)

tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pasal 85 ayat (3), yaitu :

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.

Pasal 144, yaitu :

- (1) Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang:
 - a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
 - b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.
- c. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).⁶⁴

Adapun isi dari pasal-pasal tersebut diatas adalah sebagai berikut:

Pasal 14 ayat (2), yaitu :

- (2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota

⁶⁴ Pasal 188 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Yang dimaksud Pasal 14 ayat (1) diatas adalah :

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.

Pasal 38 ayat (2), yaitu :

- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.

Yang dimaksud dengan Pasal 37 ayat (1) dalam Pasal tersebut diatas adalah:

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari:
 - a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.

Pasal 35 ayat (1) yang dimaksud dalam Pasal tersebut diatas adalah :

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.

Pasal 63 ayat (1), yaitu :

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 78 ayat (1), yaitu :

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Yang dimaksud Pasal 77 ayat (2) dalam Pasal 78 ayat (1) tersebut diatas adalah:

- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pasal 108 ayat (1), yaitu :

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk

Pasal 111 ayat (3), yaitu :

- (3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib Diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

Pasal 114, yaitu :

Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Pasal 148, yaitu :

Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan. Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat: waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock out) dan Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.