

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA TERHADAP HAK METERNAL (CUTI WANITA) BAGI TENAGA KERJA WANITA

A. Ketenagakerjaan pada umumnya

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan²⁴.

Menurut Dumairy (1997) yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih

²⁴ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, Hlm. 3

batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

Menurut Simanjuntak (1998), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja²⁵.

Mulyadi (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

²⁵ Hardijan Rusli., *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, Hlm 12-13

Sukirno (2005:6) dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:

1. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
2. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
3. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian (Siswanto, 1989: 9). Selain itu juga, pengertian tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat Statistik) adalah salah satu moda bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja selalu mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya dinamika penduduk.

Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan dan lowongan kerja yang tersedia menyebabkan timbulnya masalah-masalah sosial.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian Tenaga Kerja Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (manpower) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas)

yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (employed), yaitu:²⁶

1. Tenaga kerja penuh (full employed), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (under employed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (unemployed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu.

Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan

²⁶ Badan Pusat Statistik, [Www.Bps.Go.Id](http://www.bps.go.id). Situs Resmi Badan Pusat Statistik, Bandar Lampung, 2010.

keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum,
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional,
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (actor) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan

diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.²⁷

Sumarsono menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²⁸

Tenaga kerja juga dapat diartikan, bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan menurut pendapat Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁹ Dari definisi di tersebut, dapat dipahami bahwa tenaga kerja merupakan kelompok orang-orang dari masyarakat yang mampu melakukan kegiatan serta mampu. menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan diukur dengan usia dengan kata lain orang yang dalam usia kerja disebut sebagai penduduk dalam usia kerja (working age population).

²⁷ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, Cetakan Empat, 2011)

²⁸ Devi Lestyasari, Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur, (Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa) Tersedia Di: Jurnalmahasiswa.Unesa.Ac.Id/Article/5910/53/Article.Pdf

²⁹ Tambunan. Tenaga Kerja. (Yogyakarta: Bpfe 2002) H. 78

Tenaga kerja juga berarti tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut juga sebagai sumber daya manusia. Tenaga kerja inilah yang menggarap sumber daya produksi alam. Manusia tidak hanya menggunakan tenaga jasmani, melainkan juga tenaga rohani. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang mengandalkan fisik atau jasmani dalam proses produksi. Sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pikiran untuk melakukan kegiatan proses produksi.³⁰

Sitanggang dan Nachrowi,³¹ memberikan ciri-ciri tenaga kerja yang antara lain:

1. Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.
2. Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan.

Tenaga kerja atau manpower terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja atau yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara

³⁰ Suroso, *Ekonomi Produksi*, Lubuk Agung, Bandung, 2004, hlm.109.

³¹ Sitanggang Dan Nachrowi, *Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral, Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia*

sedang tidak bekerja dan yang mencari pekerjaan. Angkatan kerja terdiri dari dua golongan, yaitu: 1). golongan yang bekerja, yaitu mereka yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh upah, atau memperoleh pendapatan atau keuntungan, baik mereka yang bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh; 2). golongan yang menganggur, yaitu mereka yang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan menurut waktu tertentu atau mereka yang sudah pernah bekerja tetapi sudah menganggur dan mencari pekerjaan.

Golongan yang termasuk bukan angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan, yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga (maksudnya Ibu-Ibu yang bukan wanita karir), serta menerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dan jasa kerjanya (pensiun, penderita cacat yang mendapat sumbangan). Kedua golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasa untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *potential labor force*.³² Kenyataan juga menunjukkan bahwa tidak semua tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja siap untuk bekerja, karena sebagian mereka masih bersekolah, mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain sebagai penerima pendapatan. Dengan kata lain, semakin besar jumlah orang yang bersekolah dan yang mengurus rumah tangga, semakin kecil penyediaan tenaga kerja. Jumlah yang siap kerja dan

³² Siswanto Sastrohadiwirjo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hlm-56.

yang belum bersedia untuk bekerja, dipengaruhi oleh kondisi masing-masing keluarga, kondisi ekonomi dan sosial secara umum, dan kondisi pasar kerja itu sendiri. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja di Indonesia adalah penduduk yang telah berusia 15 tahun ke atas yang ikut berpartisipasi dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

3. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan keetenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendorong. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Adapun tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan yaitu sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan Hukum Ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

4. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia adalah negara hukum dan menganut sistem hukum Eropa Kontinental. Oleh sebab itu, segala sesuatu harus didasarkan pada hukum tertulis. Sumber hukum ketenagakerjaan saat ini terdiri dari peraturan perundang-undangan dan diluar peraturan perundang-undangan. Namun payung hukum utama bagi urusan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Secara umum, Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 juga menjadi payung hukum utama. Berdasarkan pondasi tersebut, maka terbentuklah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang menjadi dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan. Selain UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan,

terdapat sumber hukum lain yang menjadi tonggak pengaturan bagi urusan ketenagakerjaan, baik sumber hukum formil maupun sumber hukum materiil.

Menurut Logemann, ruang lingkup suatu hukum perburuan ialah suatu keadaan dimana berlakunya hukum itu sendiri. Menurut teori yang dijelaskan beliau ada empat ruang lingkup yang dapat dijabarkan dibawah ini, meliputi:³³

1. Lingkup Laku Pribadi (Personengebied)

Dalam lingkup laku pribadi memiliki kaitannya dengan siapa atau dengan apa kaidah hukum tersebut berlaku. Siapa-siapa saja yang dibatasi oleh hukum tersebut, meliputi :

- a. Buruh/ Pekerja
- b. Pengusaha/ Majikan
- c. Penguasa (Pemerintah)

2. Lingkup Laku Menurut Waktu (Tijdsgebied)

Disini ditunjukkan kapan satu peristiwa tertentu diatur oleh suatu hukum yang berlaku.

3. Lingkup Laku Menurut Wilayah (Ruimtegebied)

Lingkup laku menurut wilayah berkaitan dengan terjadinya suatu peristiwa hukum yang di beri batas – batas / dibatasi oleh kaedah hukum.

4. Lingkup Waktu Menurut Hal Ikhwal

³³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Lingkup Laku menurut Hal Ikwal di sini berkaitan dengan hal – hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaedah.

Pada dasarnya sumber hukum terbagi atas sumber hukum formil dan sumber hukum materiil. Jika didasarkan pada teori sumber hukum, maka sumber hukum ketenagakerjaan secara umum adalah sebagai berikut:

a. Sumber Hukum Materiil (tempat dari mana materi hukum itu diambil)

Yang dimaksud dengan sumber hukum materiil atau lazim disebut sumber isi hukum (karena sumber yang menentukan isi hukum) ialah kesadaran hukum masyarakat yakni kesadaran hukum yang ada dalam masyarakat mengenai sesuatu yang seyogyanya atau seharusnya.³⁴ Soedikno Mertokusumo menyatakan bahwa sumber hukum materiil merupakan faktor yang membantu pembentukan hukum. Sumber Hukum Materiil Hukum Ketenagakerjaan ialah Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum dimana setiap pembentukan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan harus merupakan pengejawantahan dari nilai-nilai Pancasila.

b. Sumber Hukum formil (tempat atau sumber dari mana suatu peraturan itu memperoleh kekuatan hukum).

Sumber hukum formil merupakan tempat atau sumber dimana suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum. Sumber formil hukum ketenagakerjaan yaitu :

³⁴ Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan Di Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm 50.

1. Peraturan perundang-undangan,
2. Peraturan lainnya, seperti Instruksi Presiden; Keputusan Menteri; Peraturan Menteri; Surat Edaran Menteri; Keputusan Dirjen; dsb,
3. Kebiasaan,
4. Putusan,
5. Perjanjian, baik perjanjian kerja atau peraturan perusahaan

5. Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja

Hak-hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja Didalam Ruang Lingkup Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari;

a. Hak-hak Para Tenaga Kerja

Pasal 5: Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6: Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pasal 11: Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12: ayat (3) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 18: ayat (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.

Pasal 23: Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Pasal 31: Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.

Pasal 67: Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Pasal 78: ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Pasal 79: ayat (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.

Pasal 80: Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 82: Pekerja 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 84: Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.

Pasal 85: ayat (1) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

Pasal 86: ayat (1) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pasal 88: Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 90: Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

Pasal 99: ayat (1) Setiap pekerja dan keluarganya berHak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 104: ayat (1) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Pasal 137: Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 156: ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

b. Kewajiban Para Tenaga Kerja

Pasal 102: ayat (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pasal 126: ayat (1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

Pasal 136: ayat (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal 140: ayat (1) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

c. Hak Pemberi Kerja

1. Berhak sepenuhnya atas hasilkerja pekerja.
2. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.
3. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

d. Kewajiban Pemberi Kerja :

- a. Memberikan ijin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya.
- b. Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan.
- c. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki/laki dan perempuan.
- d. Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.
- e. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi.

- f. Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- g. Wajib mengikutsertakan dalam program Jamsostek.³⁵

B. Pekerja Wanita pada umumnya

1. Pengertian Pekerja

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau jaman penjajahan Belanda. Dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang – orang pekerja “kasar” seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang – orang ini oleh pemerintah belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang – orang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi disebut dengan white collar (berkerah putih). Biasanya orang – orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang – orang Belanda dan Timur Asing lainnya. Pemerintah Hindia belanda membedakan antara blue collar dan white collar ini semata – mata untuk memecah belah golongan Bumiputra dimana oleh pemerintah Belanda white collar dan blue collar memiliki kedudukan dan status yang berbeda.³⁶

³⁵ Basani Situmorang, Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan, <http://www.bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>, diakses pada tanggal 25 Februari 2015

³⁶ Heppy Indah Alamsari, Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia, Cabang Karanganyar, 2010, hlm 49.

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk di ganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Pekerjaan administrasi tentu saja tidak mau disebut buruh, disamping itu dengan dipengaruhi oleh paham marxisme, buruh dianggap satu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotongroyongan dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru.³⁷

Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh karena itu, kita harus kembali dalam undang – undang Dasar 1945 yang pada dasarnya pasal 2 disebutkan, bahwa “ yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperas, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif”.

Jelas disini UUD 1945 menggunakan istilah “pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.³⁸

³⁷ Ibid

³⁸ Hartono Widodo dan Judiantoro, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013, Hlm 39.

Berdasarkan ketentuan Undang – undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 19 tahun 2012 tentang Syarat – Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (6) pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Pengertian Pekerja Wanita

Adanya jaminan yang dituangkan di dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) berbunyi sebagai berikut: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan.” Memberikan kesempatan kepada seluruh warga negara untuk ikut serta dalam pembangunan tanpa diskriminasi baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlindungan. Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Ketentuan Pasal 5 ini membuka peluang kepada perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa ia mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan "Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja." Dan di dalam Pasal 1 angka 2 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat."

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam UndangUndang Nomor 14 tahun 1969 Tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian "Tenaga Kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat."³⁹

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa pengertian tenaga kerja perempuan adalah Seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

3. Perlindungan Hukum Pekerja Wanita

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

³⁹ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Rajawali, Jakarta, 2014, hlm 27.

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁴⁰

Berdasarkan perlindungan tenaga kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus pekerja/buruh perempuan sebagai berikut :

1. Pekerjaan wanita/perempuan di malam hari diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :
 - a. Pekerjaan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
 - b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi,

⁴⁰ Abdul khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Adhitya Bakti, 2003, Hlm 61.

- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib :
1. Memberikan makanan dan minuman bergizi
 2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
 3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput.
2. Untuk pekerja wanita, terdapat beberapa hak khusus sesuatu dengan kodrat kewanitaannya, yaitu :
- a. Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua (Pasal 81 ayat (1))
 - b. Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat (1))
 - c. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 (2))
 - d. Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83)
 - e. Pekerja wanita yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).

C. Hak-hak Cuti pada umumnya

1. Macam-macam Hak Cuti

A. Cuti Tahunan

- a. Diberikan kepada pegawai negeri sipil yang telah bekerja sekurang-kurangnya1 (satu) tahun secara terus menerus (termasuk calon pegawai negeri sipil)
- b. Lamanya 12 (dua belas) hari kerja dan tidak dapat dipecah-pecah kurang dari3 (tiga) hari kerja
- c. Cuti tahunan yang akan dijalankan di tempat yang sulit perhubungannya jangka waktu cuti selama 14 (empat belas) hari termasuk hari libur
- d. Cuti tahunan yang tidak diambil dalam tahun yang bersangkutan, dapatdiambil dalam tahun berikutnya untuk paling lama 18 (delapan belas) harikerja termasuk cuti tahunan yang sedang berjalan
- e. Tidak diambil lebih dari 2 (dua) tahun berturut-turut, dapat diambil dalamtahun berikutnya untuk paling lama 24 (dua puluh empat) hari kerja termasukcuti tahunan dalam tahun yang sedang berjalan.⁴¹

⁴¹ Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Cuti Besar

- a. Diberikan kepada pegawai negeri sipil yang bekerja sekurang-kurangnya 6(enam) tahun secara terus menerus, dengan lama cuti 3 (tiga) bulan termasukcuti tahunan yang sedang berjalan
- b. Pegawai negeri sipil yang menjalani cuti besar tidak berhak lagi atas cutitahunan dalam tahun yang bersangkutan
- c. Pegawai negeri sipil yang mengambil cuti besar kurang dari 3 (tiga) bulan,maka sisa cuti besar yang menjadi haknya hapus
- d. Selama menjalankan cuti besar, pegawai negeri sipil yang bersangkutanmenerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan pimpinan
- e. Cuti besar dapat digunakan oleh pegawai negeri sipil untuk memenuhikewajiban agama.

3. Cuti Sakit

- a. Pegawai negeri sipil yang sakit selama 1 (satu) atau 2 (dua) harimemberitahukan kepada atasannya secara tertulis
- b. Pegawai negeri sipil yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14(empat belas) hari berhak cuti sakit , dengan ketentuan mengajukanpermintaan secara tertulis dengan melampirkan surat keterangan dokterpemerintah/swasta

- c. Pegawai negeri sipil yang sakit lebih dari 14 (empat belas) hari harus mengajukan permintaan cuti sakit secara tertulis dengan melampirkan surat keterangan dokter pemerintah/swasta
- d. Cuti sakit paling lama 1 (satu) tahun dapat ditambah paling lama 6 (enam) bulan
- e. Pegawai negeri sipil yang telah diberikan cuti sakit selama 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan dan belum sembuh, harus diuji kembali kesehatannya oleh dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan (Tim Penguji Kesehatan)
 - 1) Apabila belum sembuh tetapi ada harapan untuk dapat bekerja kembali sebagai pegawai negeri sipil, maka ia diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena sakit dengan mendapat uang tunggu menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku
 - 2) Belum sembuh dan tidak ada harapan lagi untuk dapat bekerja kembali sebagai pegawai negeri sipil, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil, dengan mendapat hak-hak kepegawaian menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Wanita yang gugur kandung berhak cuti sakit untuk paling lama 1 ½ (satu setengah) bulan
- g. Pegawai negeri sipil yang mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas, sehingga perlu mendapat perawatan berhak cuti sakit sampai sembuh.

4. Cuti Bersalin

- a. Cuti yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang mengalami persalinan I,II, dan III. Persalinan I dihitung sejak yang bersangkutan menjadi pegawai negeri sipil.
- b. Jangka waktu 1 (satu) bulan sebelum persalinan dan 2 (dua) bulan sesudah persalinan
- c. Untuk persalinan ke IV dan seterusnya, apabila berhak mendapat cuti besar dapat dialihkan untuk cuti persalinan, dan atau cuti diluar tanggungan negara.

5. Cuti karena Alasan Penting

- a. Cuti yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dengan alasan salah satu anggota keluarganya (bapak, ibu, isteri/suami, anak, adik, kakak, mertua atau menantu) sakit keras atau meninggal dunia.
- b. Untuk mengurus hak-hak dari anggota keluarganya yang meninggal dunia.
- c. Melaksanakan perkawinan yang pertama.
- d. Lamanya cuti paling lama 2 (dua) bulan, hendaknya ditetapkan sedemikian rupa, sehingga benar-benar hanya untuk waktu yang diperlukan saja.

6. Cuti diluar Tanggungan Negara

- a. Cuti yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang telah bekerja sekurang-kurangnya selama 5 (lima) tahun secara terus menerus karena alasan mendesak dan penting, contoh pegawai negeri sipil wanita mengikut suaminya yang tugas di luar negeri.⁴²
- b. Lama cuti maksimal 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun, permintaan perpanjangan harus sudah diajukan sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum masa cuti berakhir.
- c. Cuti di luar tanggungan negara bukan hak, oleh sebab itu permintaan cuti diluar tanggungan negara dapat dikabulkan atau ditolak oleh pejabat yang berwenang setelah mendapat persetujuan dari Kepala Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara.
- d. Pegawai negeri sipil yang menjalankan cuti di luar tanggungan negara dibebaskan dari jabatannya dan jabatan yang lowong segera dapat diisi.
- e. Selama menjalankan cuti pegawai negeri sipil yang bersangkutan tidak memperoleh penghasilan dari negara dan tidak diperhitungkan sebagai masa kerja.

⁴² Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 51/MEN/2004 tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu.

f. Pegawai negeri sipil yang telah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara wajib melaporkan diri secara tertulis kepada pimpinan instansi induknya, sampai selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah cuti berakhir, apabila tidak melaporkan diri maka diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil dengan hak pensiun

g. Pegawai negeri sipil yang terlambat melaporkan diri kembali kepada instansi induknya setelah habis menjalankan cuti diluar tanggungan negara, maka:⁴³

- 1) apabila keterlambatan itu kurang dari 6 (enam) bulan, maka ia dapat dipekerjakan kembali apabila alasan keterlambatan dapat diterima pejabat yang berwenang, ada lowongan dan mendapat persetujuan dari Kepala Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara, terhitung mulai tanggal 1 (satu) bulan berikutnya ia melaporkan diri.
- 2) apabila keterlambatan kurang dari 6 (enam) bulan, tetapi alasan keterlambatan tidak dapat diterima pejabat yang berwenang, pegawai negeri sipil yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil.
- 3) apabila keterlambatan lebih dari 6 (enam) bulan, pegawai negeri sipil yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil.

⁴³ Konsultasi dengan Rekson Silaban, Ahli Perburuhan dan Anggota Dewan Pengawas ILO

h. Khusus bagi cuti di luar tanggungan negara untuk persalinan keempat dan seterusnya, berlaku ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- 1) permintaan cuti tersebut tidak dapat ditolak.
- 2) pegawai negeri sipil yang menjalankan cuti tersebut tidak dibebaskan dari jabatannya.
- 3) cuti tersebut tidak memerlukan persetujuan Kepala Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara
- 4) lamanya cuti tersebut adalah sama dengan lamanya cuti bersalin.
- 5) selama menjalankan cuti tidak menerima penghasilan dari negara dan tidak diperhitungkan sebagai masa kerja pegawai negeri sipil.

D. Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial

1. Pengertian Penyelesaian Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari kata industrial relation, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (labour relation atau labour management relations). Menurut Sentanoe Kertonegoro, istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja.⁴⁴

Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, politik hukum dan

⁴⁴ Sentanoe Kertonegoro, Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (*Bipartid*), Jakarta, 1999, Hlm 14.

hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan.

Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan pengertian di atas dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial, yakni: adanya suatu sistem hubungan industrial; adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah; adanya proses produksi barang dan/atau jasa.⁴⁵

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

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan Negara.
2. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.

⁴⁵ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm 35.

3. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk memajukan perusahaan.⁴⁶

2. Dasar Hukum Penyelesaian Hubungan Industrial

Pada prinsipnya, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) telah mengatur tentang apa saja keadaan dan bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja dan pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin menghindari PHK. Kalaupun tak bisa dihindari, pekerja dan pengusaha harus berunding untuk mencari kesepakatan. Kalau perundingan itu masih mentok, maka PHK baru bisa dilakukan setelah ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi batal demi hukum. Artinya, PHK itu dianggap sama sekali pernah ada. Hal itu ditegaskan oleh pasal 155 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Ketika lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih memeriksa proses PHK, pekerja dan pengusaha tetap harus melaksanakan

⁴⁶ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Edisi Revisi), PT Citra Aditya Bakti, Bandung.

kewajibannya seperti biasa. Pekerja tetap bekerja, pengusaha tetap berkewajiban membayarkan hak pekerja. Hal ini tertuang dalam pasal 155 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Pengusaha dapat menjatuhkan skorsing alias pemberhentian sementara kepada pekerja yang sedang dalam proses PHK. Namun begitu, pengusaha tetap berkewajiban membayar hak si pekerja. Demikian isi dari pasal 155 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Dari uraian terhadap pasal 151 dan pasal 155 UU Ketenagakerjaan di atas, maka keputusan PHK secara sepihak dan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dulu, menjadi batal demi hukum.

Secara hukum, tak ada perbedaan langkah-langkah yang harus ditempuh untuk proses PHK antara pekerja dan pengusaha. Keduanya tetap harus merujuk pada UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI jika ingin memutuskan hubungan kerja.

UU PPHI mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk proses PHK. Langkah itu sebagai berikut;

1. Perundingan secara bipartit antara perusahaan dengan pekerja atau serikat pekerja. Jika dalam tahap ini kedua pihak sepakat memutuskan hubungan kerja berikut dengan segala hak dan kewajibannya, maka tidak ada masalah.
2. Apabila perundingan bipartit seperti dijelaskan pada poin 1 menemui jalan buntu, maka para pihak mencatatkan perselisihan itu ke instansi

ketenagakerjaan setempat. Nantinya, pegawai di instansi itu akan menawarkan pekerja dan pengusaha untuk memilih proses [mediasi](#) atau [konsiliasi](#). Jika proses mediasi atau konsiliasi itu membuahkan kesepakatan, maka kesepakatan itu dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama. Perjanjian itu harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Apabila di kemudian hari ada pihak yang melanggar perjanjian bersama, maka pihak yang merasa dirugikan bisa langsung memohonkan eksekusi ke PHI.

3. Tapi kalau proses mediasi atau konsiliasi masih juga mentok, para pihak bisa membawa perselisihan PHK itu ke PHI untuk diputuskan. Nantinya, pihak yang merasa tak puas dengan putusan PHI bisa langsung mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

3. Proses Penyelesaian Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menganut penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan musyawarah untuk mufakat (melalui win-win solution) agar dengan demikian, proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya.⁴⁷

- a) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit Pasal 3- Pasal 7 UU Nomor 2 Tahun 2004. Setiap

⁴⁷ Yunus, Hubungan Industrial di Indonesia, PT Bina Sumberdaya Manusia, 1995, Jakarta, Hlm 24.

perselisihan hubungan industrial harus terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja dalam waktu tiga puluh hari (30) kerja dihitung sejak tanggal dimulainya perundingan.

Dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal sehingga salah satu pihak atau kedua belah pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartite telah dilakukan.

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu tujuh hari, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui mediator.

Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang isinya terdiri dari :nama lengkap dan alamat lengkap para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah dan alasan perselisihan,

pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan serta tanggal dan tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

b) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi (Pasal 17- Pasal 28) Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.⁴⁸

Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsiliasi pertama. Jika tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis yang harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama. Para pihak wajib memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui

⁴⁸ Widodo Hartono dan Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1992, Hlm 50.

atau menolak anjuran tertulis. Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya/jawaban dianggap menolak anjuran tertulis.

Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Konsiliator wajib menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara.

- c) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase (Pasal 29 - Pasal 54) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih. Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

Pemeriksaan atas perselisihan dilaksanakan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan atas kesepakatan para pihak arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja.

Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.

Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih.

Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial.