

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM**  
**TERHADAP PEKERJA TERKAIT DENGAN PEMBAYARAN**  
**BONUS/JASA PRODUKSI YANG TERTUANG DI DALAM PERJANJIAN**  
**KERJA BERSAMA**

**A. Tinjauan Mengenai Perlindungan Hukum**

**1. Pengertian Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum adalah hak setiap individu atau kelompok untuk dilindungi oleh hukum dari segala bentuk tindakan yang merugikan atau melanggar hak-haknya. Perlindungan hukum menjamin bahwa setiap orang memiliki akses keadilan dan hak untuk membela diri dalam kasus-kasus di mana hak-haknya telah dilanggar. Perlindungan hukum juga mencakup hak untuk diperlakukan sama di depan hukum tanpa diskriminasi. Dalam konteks sosial dan politik, perlindungan hukum penting untuk memastikan bahwa kebebasan individu dan hak-hak dasar dilindungi, serta memelihara stabilitas sosial dan ekonomi. Perlindungan hukum mencakup beberapa aspek, termasuk hak atas kebebasan sipil dan politik, hak atas hak milik, hak atas pekerjaan yang adil, hak atas kesehatan dan keselamatan, dan hak-hak lainnya yang dijamin oleh konstitusi atau hukum internasional.

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum (Rahardjo, 2012, p.

54). Sedangkan menurut C.S.T. Kansil perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun (Kansil, 1989, p. 102). Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum (Philipus M. Hadjon, 2011, p. 10).

Perlindungan hukum merupakan suatu konsep yang universal dari negara hukum. Pada dasarnya, perlindungan hukum terdiri atas dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif yakni: Perlindungan Hukum Preventif yang pada dasarnya preventif diartikan sebagai pencegahan. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan. Bentuk perlindungan hukum preventif terdapat dalam peraturan perundang-undangan guna mencegah terjadinya suatu pelanggaran serta untuk memberikan batasan-batasan dalam melakukan kewajiban. Perlindungan Hukum Represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang telah muncul akibat adanya pelanggaran. Perlindungan ini merupakan perlindungan akhir yang berupa pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan.

## **2. Macam-Macam Perlindungan Hukum**

- 1) Perlindungan hukum terhadap pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan hukum ini mencakup perlindungan terhadap diskriminasi, penganiayaan, penyiksaan, dan kekerasan lainnya yang bertentangan dengan hak asasi manusia.
- 2) Perlindungan hukum terhadap kesetaraan hak. Perlindungan hukum ini menjamin bahwa setiap orang diperlakukan sama di depan hukum tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, suku, dan sebagainya.
- 3) Perlindungan hukum terhadap hak milik. Perlindungan hukum ini melindungi hak seseorang terhadap kepemilikan, penggunaan, dan pemindahan hak atas barang atau properti.
- 4) Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja. Perlindungan hukum ini mencakup hak atas pekerjaan yang adil, gaji yang layak, lingkungan kerja yang aman, dan hak lainnya yang terkait dengan hubungan kerja.
- 5) Perlindungan hukum terhadap hak-hak konsumen. Perlindungan hukum ini menjamin hak konsumen terhadap informasi yang akurat, barang dan jasa yang berkualitas, serta perlindungan terhadap penipuan atau praktik bisnis yang merugikan konsumen.

## **B. Tinjauan Umum Mengenai Keadilan**

### **1. Pengertian Keadilan**

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut (Santoso, 2014, p. 85).

Keadilan juga berkaitan dengan prinsip-prinsip moral dan etika, yang memastikan bahwa setiap orang bertindak dengan cara yang benar dan adil, serta menghargai hak dan kepentingan orang lain. Prinsip keadilan juga melibatkan penerapan hukum dan peraturan yang konsisten, sehingga setiap orang tunduk pada aturan yang sama dan dihukum atau diberi penghargaan dengan cara yang sama.

Satjipto Rahardjo ketika mengawali pembahasannya mengenai hukum sebagai institusi keadilan, yakni:

"Membicarakan hukum adalah membicarakan hubungan antar manusia. Membicarakan hubungan antar manusia adalah membicarakan

keadilan. Dengan demikian, setiap pembicaraan mengenai hukum, jelas, atau samar-samar, senantiasa merupakan pembicaraan mengenai keadilan pula. Kita tidak dapat membicarakan hukum hanya sampai pada wujudnya sebagai suatu bangunan yang formal. Kita juga perlu melihatnya sebagai ekspresi dari cita-cita keadilan masyarakatnya"(Rahardjo, 2012, p. 159).

Dalam konteks hukum, keadilan adalah prinsip dasar yang diterapkan dalam proses hukum. Prinsip ini menjamin bahwa setiap individu diperlakukan sama di depan hukum, dan bahwa keputusan yang diambil berdasarkan bukti dan fakta yang tersedia, tanpa ada pengaruh atau bias dari pihak manapun. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil adil dan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Keadilan Menurut Aristoteles, Aristoteles lebih terang menjelaskan tentang keadilan. Menurutnya, keadilan dimaknai sebagai keseimbangan. Adapun ukuran keseimbangan menurut Aristoteles adalah kesamaan numerik dan kesamaan proporsional. Kesamaan numerik dimaknai bahwa setiap manusia disamakan dalam satu unit. Misalnya setiap orang sama di hadapan hukum. Kesamaan proporsional adalah memberikan setiap orang apa yang menjadi haknya, sesuai kemampuan dan prestasinya.

Dalam masyarakat, prinsip keadilan menjadi dasar moral yang penting untuk menjaga keseimbangan dan harmoni antara individu dan kelompok. Melalui keadilan, setiap orang dapat merasa dihormati dan diakui hak-haknya, serta merasa aman dan dilindungi dalam kehidupan sosial.

## 2. Macam-Macam Keadilan

Keadilan sesungguhnya sudah muncul sejak masa Yunani kuno. Ada tiga filsuf terkenal yang berbicara tentang keadilan, yaitu Aristoteles, Plato dan Thomas hobbes. Aristoteles menyatakan bahwa keadilan berbeda dengan persamarataan. Keadilan bukan berarti tiap-tiap orang memperoleh bagian yang sama. Aristoteles mengemukakan ada lima jenis keadilan, yaitu: (1) Keadilan komutatif, yakni perlakuan terhadap seseorang dengan tidak melihat jasa-jasa yang telah diberikannya; (2) Keadilan distributive, yakni perlakuan terhadap seseorang sesuai dengan jasa- jasa yang diberikannya; (3) Keadilan kodrat alam, yakni perbuatan yang memberi sesuatu pada seseorang sesuai dengan yang diberikan oleh orang lain kepada kita; (4) keadilan konvensional, yakni perbuatan apabila seorang warga negara telah menaati peraturan perundang-undangan yang telah dikeluarkan. (5) Keadilan perbaikan, yakni perbuatan apabila seseorang telah memulihkan nama baik orang lain yang tercemar. Plato menyebutkan ada dua teori keadilan, yaitu (1) Keadilan moral, yakni suatu perbuatan dapat dikatakan adil secara moral dan apabila telah mampu memberikan perlakuan yang seimbang (selaras) antara hak dan kewajiban; (2) Keadilan prosedural, yakni suatu perbuatan dikatakan adil secara prosedural jika seseorang telah mampu melaksanakan perbuatan adil Secara umum macam macam keadilan terdiri dari;

- a. Keadilan Komunikatif (*Iustitia Communicativa*): Pengertian keadilan komunikatif adalah keadilan yang memberikan kepada masing-masing orang terhadap apa yang menjadi bagiannya dengan berdasarkan hak seseorang pada suatu objek tertentu. Contoh keadilan komunikatif adalah Iwan membeli tas Andri yang harganya 100 ribu, maka Iwan membayar 100 ribu juga seperti yang telah disepakati.
- b. Keadilan Distributif (*Iustitia Distributiva*): Pengertian keadilan distributif adalah keadilan yang memberikan kepada masing-masing terhadap apa yang menjadi hak pada suatu subjek hak yaitu individu. Keadilan distributif adalah keadilan yang menilai dari proporsionalitas atau kesebandingan berdasarkan jasa, kebutuhan, dan kecakapan. Contoh keadilan distributif adalah karyawan yang telah bekerja selama 30 tahun, maka ia pantas mendapatkan kenaikan jabatan atau pangkat.
- c. Keadilan Legal (*Iustitia Legalis*): Pengertian keadilan legal adalah keadilan menurut undang-undang dimana objeknya adalah masyarakat yang dilindungi UU untuk kebaikan bersama. Contoh keadilan legal adalah semua pengendara wajib menaati rambu-rambu lalu lintas.
- d. Keadilan Vindikatif (*Iustitia Vindicativa*): Pengertian keadilan vindikatif adalah keadilan yang memberikan hukuman atau denda sesuai dengan pelanggaran atau kejahatannya. Contoh keadilan

vindikatif adalah pengedar narkoba pantas dihukum dengan seberat-beratnya.

- e. Keadilan Kreatif (*Iustitia Creativa*): Pengertian keadilan kreatif adalah keadilan yang memberikan masing-masing orang berdasarkan bagiannya yang berupa kebebasan untuk menciptakan kreativitas yang dimilikinya pada berbagai bidang kehidupan. Contoh keadilan kreatif adalah penyair diberikan kebebasan dalam menulis, bersyair tanpa intervensi atau tekanan apapun.
- f. Keadilan Protektif (*Iustitia Protektiva*): Pengertian keadilan protektif adalah keadilan dengan memberikan penjagaan atau perlindungan kepada pribadi-pribadi dari tindakan

## **C. Tinjauan Mengenai Kepastian Hukum**

### **1. Pengertian Kepastian Hukum**

Kepastian hukum merupakan konsekuensi logis dari hukum. Adapun asas legalitas menuntut bahwa tatanan hukum negara tetap berlaku demi kepastian hukum (Limbong, n.d., p. 36). Negara Indonesia yang merupakan negara hukum memiliki tujuan untuk menjamin bahwa kepastian hukum terwujud dalam masyarakat. Hukum memiliki tujuan untuk mewujudkan kepastian hukum dan prediktabilitas yang tinggi, sehingga dinamika kehidupan bersama dalam masyarakat yang bersifat predictable (Sidhrata, 2004, p. 134).

Kepastian Hukum itu merupakan kehendak setiap orang, bagaimana hukum harus berlaku atau diterapkan dalam peristiwa konkret. Kepastian



hukum berarti bahwa setiap orang dapat menuntut agar hukum dapat dilaksanakan dan tuntutan itu pasti dipenuhi, dan bahwa setiap pelanggaran hukum akan ditindak dan dikenakan sanksi menurut hukum. Kepastian hukum adalah aspek yang penting di dalam hukum. Menurut Apeldoorn: (Apeldoorn. L. J. van, 1996, p. 12)

“Dalam hukum terdapat bentrokan yang tak dapat dihindarkan, pertikaian yang selalu berulang antara tuntutan keadilan dan tuntutan kepastian hukum. Makin banyak hukum memenuhi syarat peraturan yang tetap, yang sebanyak mungkin meniadakan ketidakpastian. Jadi, makin tepat dan tajam peraturan perUndang-Undangan itu, makin terdesaklah keadilan”

#### **D. Tinjauan Ketenagakerjaan Pada Umumnya**

##### **1. Pengertian Hukum**

Hukum adalah serangkaian aturan dan prinsip yang mengatur tindakan dan hubungan antara individu, kelompok, dan lembaga dalam masyarakat. Hukum mencakup berbagai aspek kehidupan, seperti hak dan kewajiban individu, kebijakan publik, pengaturan bisnis dan perdagangan, tata negara, dan hukum pidana. Hukum berfungsi untuk menciptakan tatanan dan ketertiban dalam masyarakat, menegakkan keadilan, dan melindungi hak asasi manusia. Hukum juga melindungi masyarakat dari perilaku yang merugikan dan menjaga keamanan dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Menurut Utrecht sebagaimana dikutip oleh (Kansil, 1989, p. 38), memberikan batasan hukum sebagai berikut: “hukum itu adalah himpunan

peraturan-peraturan (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan karena itu harus ditaati oleh masyarakat itu”.

Walaupun pengertian ataupun definisi hukum itu tidak bisa diberikan secara lengkap, namun Van Apeldoorn mengatakan bahwa hukum itu sangat sulit didefinisikan. Mencari pengertian tentang hukum sama dengan kita mencari pengertian sebuah gunung. Bedanya hukum tidak dapat dilihat dalam bentuk rupa atau wujudnya sedangkan gunung dapat kita lihat. Sehingga batasan gunung dilihat dari sudut pandang kita adalah sebuah kenaikan muka bumi, agak curam dan pada segala penjuru lebih tinggi daripada sekitarnya, sedangkan hukum tidak bisa dilihat dari sudut pandang kita, karena hukum itu sendiri tidak dapat dilihat. Dalam kenyataan di masyarakat akan dijumpai dua golongan yang mempunyai pandangan terhadap hukum yakni: pertama, *Ontwikkelde Leek* yakni pandangan yang mengatakan bahwa hukum adalah Undang-Undang. Bagi golongan ini hukum itu tidak lain adalah deretan pasal-pasal yang terdapat dalam Undang-Undang. Pandangan ini disebut juga dengan pandangan Legisme, karena terlalu mengagungkan Undang-Undang. Kedua adalah Golongan *The Man In the Street* yang menyatakan bahwa hukum itu adalah gedung pengadilan, hakim, pengacara, jaksa, jurusita dan lain sebagainya (Apeldoorn. L. J. van, 1996, p. 6).

Bahwa agar tata tertib dalam masyarakat itu tetap terpelihara, maka haruslah kaedah-kaedah hukum itu ditaati. Akan tetapi tidaklah semua

orang mau menaati kaidah-kaidah hukum itu, dan agar supaya sesuatu peraturan hidup kemasyarakatan benar-benar dipatuhi dan ditaati sehingga menjadi kaedah hukum, maka peraturan hidup kemasyarakatan itu harus dilengkapi dengan unsur memaksa.

Dengan demikian hukum itu mempunyai sifat mengatur dan memaksa. Hukum merupakan peraturan-peraturan hidup kemasyarakatan yang dapat memaksa orang supaya menaati tata tertib dalam masyarakat serta memberikan sanksi yang tegas (berupa hukuman) terhadap siapa yang tidak mau patuh mentaatinya (Kansil & Cristine, 2003, p. 40).

## **2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan**

Hukum ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan dan prinsip hukum yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam lingkup ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek, seperti perjanjian kerja, pengupahan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, hak-hak pekerja, pemutusan hubungan kerja, dan sengketa ketenagakerjaan.

Menurut Molenaar Hukum ketenagakerjaan adalah bagi hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara pekerja dengan majikan antara pekerja dengan pekerja dan antara pekerja dengan pengusaha (Sapoetra & Widisningsih. RG, 1982, p. 2).

Batasan pengertian hukum ketenagakerjaan, dahulu disebut hukum per buruhan atau dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*, juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan

sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satu pun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki sudut pandang yang berbeda. Akibatnya, pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dan pendapat yang lainnya.

Hukum ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan dan prinsip hukum yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam lingkup ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek, seperti perjanjian kerja, pengupahan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, hak-hak pekerja, pemutusan hubungan kerja, dan sengketa ketenagakerjaan (Khakim, 2014).

Menurut Soepomo dalam Manulang (Manulang & H, 1995, p. 2), menyebutkan bahwa: "Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah."

Dengan demikian, menurut penulis hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan:

1. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab/ risiko sendiri).
2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan.
3. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi /perkumpulan.

Hendaknya perlu diingat pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas, dan sederhana. Kenyataan dalam praktik sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) bila ada pihak-pihak yang dirugikan (Khakim, 2014).

### **3. Pengertian Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan adalah suatu bidang yang berkaitan dengan tenaga kerja atau pekerja yang terlibat dalam aktivitas ekonomi di suatu negara. Bidang ketenagakerjaan mencakup semua aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, termasuk kebijakan pemerintah tentang lapangan kerja, pelatihan dan pengembangan keterampilan, perlindungan sosial, hak dan kewajiban pekerja, serta manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

Secara umum, ketenagakerjaan mencakup berbagai isu terkait tenaga kerja, termasuk penciptaan lapangan kerja, pengangguran, hak-hak dan perlindungan pekerja, kesetaraan gender di tempat kerja, upah dan tunjangan, hubungan industrial, dan pengembangan karir. Bidang ketenagakerjaan juga sangat penting untuk pertumbuhan ekonomi suatu negara, karena tenaga kerja yang terampil dan produktif dapat meningkatkan daya saing dan produktivitas perusahaan dan sektor ekonomi. Dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja (Soepomo, 1992, p. 3).

Unsur hukum ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, baik itu dari sisi pengusaha maupun pekerja. Beberapa unsur hukum ketenagakerjaan yang penting meliputi:

- 1) Kontrak kerja: Adalah perjanjian tertulis atau tidak tertulis antara pengusaha dan pekerja mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja.
- 2) Hak dan kewajiban pekerja: Merupakan hak dan kewajiban yang diberikan oleh undang-undang kepada pekerja, seperti hak atas upah, cuti, jaminan sosial, dan keselamatan kerja, serta kewajiban untuk mematuhi aturan dan peraturan perusahaan.
- 3) Hak dan kewajiban pengusaha: Merupakan hak dan kewajiban yang diberikan oleh undang-undang kepada pengusaha, seperti

hak untuk mempekerjakan pekerja dan mengatur operasional perusahaan, serta kewajiban untuk mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku.

- 4) Upah: Merupakan gaji yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukannya.
- 5) Waktu kerja: Merupakan jangka waktu yang disepakati antara pengusaha dan pekerja mengenai jam kerja dan waktu istirahat.
- 6) Keselamatan dan kesehatan kerja: Merupakan tanggung jawab pengusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi para pekerjanya.
- 7) Pemutusan hubungan kerja: Merupakan tindakan pengusaha atau pekerja untuk mengakhiri hubungan kerja yang telah terjalin.
- 8) Penyelesaian perselisihan: Merupakan proses penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja melalui mediasi atau pengadilan.

Semua unsur hukum ketenagakerjaan tersebut harus ditaati dan dipenuhi oleh kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja, untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang. Dengan demikian, Hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan dan undang-undang yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Tujuannya adalah untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja, memastikan kesetaraan di tempat kerja, mempromosikan

produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, dan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja. Hukum ketenagakerjaan juga mengatur proses penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja, baik melalui mediasi atau pengadilan.

Di Indonesia, hukum ketenagakerjaan diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Undang-undang ini menetapkan standar minimum untuk perlindungan pekerja dan memastikan bahwa mereka memperoleh hak-hak mereka secara adil dan sesuai dengan hukum. Beberapa hal yang diatur dalam undang-undang ini adalah kontrak kerja, waktu kerja, upah minimum, izin cuti, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hak untuk melakukan mogok kerja.

Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur perusahaan dan pengusaha agar mematuhi aturan dan peraturan yang telah ditetapkan dalam undang-undang ketenagakerjaan. Jika ada pelanggaran aturan tersebut, maka pekerja dapat mengajukan tuntutan ke pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan lainnya. Di sisi lain, pengusaha juga memiliki hak untuk memperoleh perlindungan hukum dan menyelesaikan perselisihan dengan pekerja melalui jalur hukum yang ada.

#### **4. Tenaga Kerja.**

Tenaga kerja adalah suatu istilah yang digunakan untuk merujuk pada orang-orang yang melakukan pekerjaan atau bekerja di dalam suatu bidang



atau sektor. Tenaga kerja dapat meliputi berbagai jenis pekerjaan dan pekerjaan yang berbeda-beda, mulai dari pekerjaan manual hingga pekerjaan yang lebih teknis atau profesional.

Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tenaga Kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Menurut Pasal 1 ayat 2 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sebagaimana ditulis Payaman J Simanjuntak (Simanjuntak, 1985) bahwa pengertian tenaga kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.

## **5. Pengertian Pekerja/Buruh**

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah "Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Sedangkan pengertian pengusaha dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dijelaskan dalam Pasal 1 angka 5, yaitu:

- a. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

- b. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan-perusahaan sebagaimana tersebut dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar negeri (Husni, 2007, p. 31).

Pekerja adalah seseorang yang melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan penghasilan atau upah sebagai imbalan atas usaha dan waktu yang diberikan dalam pekerjaan tersebut. Pekerja dapat terdiri dari berbagai jenis profesi atau pekerjaan, seperti karyawan di perusahaan, buruh pabrik, petani, nelayan, wiraswasta, dan lain sebagainya.

Dalam hubungannya dengan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja, pekerja memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, seperti hak atas upah yang layak, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, cuti, dan hak untuk bergabung dalam serikat pekerja atau organisasi serupa. Perlindungan hukum juga diberikan kepada pekerja melalui undang-undang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak mereka dan mencegah penyalahgunaan oleh pengusaha atau majikan.

## **6. Pengertian Pengusaha**

Pengusaha adalah seseorang atau badan usaha yang mengelola dan menjalankan suatu usaha atau kegiatan ekonomi dengan tujuan untuk

mendapatkan keuntungan atau profit. Pengusaha dapat terdiri dari individu atau perusahaan yang melakukan aktivitas usaha, seperti produksi barang atau jasa, perdagangan, pertanian, perikanan, dan sebagainya.

Sedangkan pengertian Perusahaan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apa pun;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 6) (Husni, 2007, p. 49).

Dalam hukum ketenagakerjaan, pengusaha atau majikan adalah pihak yang mempekerjakan tenaga kerja di bawah tanggung jawabnya. Pengusaha bertanggung jawab untuk menyediakan dan menjaga lingkungan kerja yang aman dan sehat, memberikan upah yang layak, serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari diskriminasi dan pelecehan seksual.

Pengusaha juga memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja, seperti hak atas upah, hak cuti, hak atas jaminan sosial, dan hak-hak lainnya yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Selain itu, pengusaha juga bertanggung jawab untuk memenuhi ketentuan-ketentuan lainnya, seperti menjalankan program keselamatan dan kesehatan kerja,

memberikan perlindungan terhadap kecelakaan kerja, dan menjalankan program pelatihan dan pengembangan tenaga kerja.

## **7. Pengertian Perusahaan**

Perusahaan adalah suatu organisasi yang bergerak dalam bidang ekonomi dengan tujuan menciptakan atau menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perusahaan memiliki karakteristik sebagai entitas hukum yang terpisah dari pemiliknya, memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan, dan memiliki tanggung jawab sosial kepada masyarakat dan lingkungan di sekitarnya.

Perusahaan dapat berbentuk badan usaha milik negara (BUMN), badan usaha milik daerah (BUMD), atau badan usaha milik swasta (BUMS). Perusahaan juga dapat dibedakan berdasarkan jenis usaha atau sektor ekonomi yang menjadi fokusnya, seperti perusahaan manufaktur, perdagangan, jasa, pertanian, perikanan, dan sebagainya. Dalam pasal 1 ayat 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan adalah:

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

Perusahaan dalam UU Ketenagakerjaan memiliki kewajiban untuk mematuhi aturan ketenagakerjaan yang berlaku, seperti memberikan upah yang layak, memberikan jaminan sosial, memberikan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, serta melindungi tenaga kerja dari diskriminasi atau perlakuan yang tidak adil. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan kesempatan kerja yang setara bagi seluruh tenaga kerja tanpa diskriminasi dan harus memperlakukan semua karyawan dengan adil.

Dalam UU Ketenagakerjaan, perusahaan juga diatur mengenai kewajiban untuk membuat perjanjian kerja dengan tenaga kerja, memberikan cuti dan uang lembur, serta memberikan hak untuk mengorganisir dan mengikuti serikat pekerja. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yang melaporkan pelanggaran atau mengajukan tuntutan terhadap perusahaan.

Jika perusahaan melanggar ketentuan-ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, maka perusahaan dapat dikenakan sanksi atau hukuman seperti denda, pembayaran ganti rugi, atau bahkan pencabutan izin usaha. Oleh karena itu, perusahaan harus mematuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan agar tercipta hubungan kerja yang sehat dan harmonis antara perusahaan dan tenaga kerja.

## **E. Tinjauan Mengenai Upah dan Bonus/Jasa Produksi**

### **a. Upah**

#### **1. Pengertian Upah**

Upah merupakan salah satu indikator penting untuk menilai hidup dari buruh/karyawan/tenaga kerja. Upah atau gaji yang diberikan kepada seorang tenaga kerja merupakan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan untuk kepentingan suatu organisasi atau perusahaan. Penghargaan ini tidak selamanya berbentuk uang, tetapi juga dalam bentuk penghargaan lainnya. Pengupahan sendiri merupakan salah satu faktor yang paling sensitif karena upah merupakan salah satu faktor pendorong untuk bekerja, dan berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan upah yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja (Budijanto, 2017, pp. 5–6).

Selanjutnya menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 butir 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berdasarkan Pasal Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa Upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan itu merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia, dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana. Konsep pengupahan di Indonesia dewasa ini terjadi pergeseran dari hak-hak yang bersifat keperdataan menjadi pelanggaran hak asasi yang bersifat pidana (Uwiyono, 2018).

Adapun Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Upah juga berdasarkan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan sebagai berikut upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil, yang artinya bisa dengan menggunakan satuan waktu atau satuan hasil (bagi hasil). Disebutkan di dalam Pasal 15 Peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 penetapan upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana di sebutkan pada pasal 12 ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang telah di sepakati.

Dengan demikian, Setiap pekerja/buruh itu berhak mendapat penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,

yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makan, minum, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua (Rusli, 2011, p. 86).

## **2. Macam-Macam Upah**

Tentang jenis-jenis upah ada beberapa macam jenis yang dikemukakan sebagai berikut:

### **a. Upah nominal**

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (money wages) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

### **b. Upah nyata (real wages)**

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

1. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.



Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas tersebut.

c. Upah hidup

Dalam hal ini upah yang di terima seorang karyawan itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokok nya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya iuran asuransi jiwa, pendidikan dan beberapa lainnya.

d. Upah minimum (minimum wages)

Sebagai yang diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para karyawan dalam suatu perusahaan sangat berperan penting.

Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan- kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang sederhana, *cost of living* perlu diperhatikan dalam penentuan upah.

Tujuan utama penentuan upah minimum yaitu:

1. Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh atau karyawan) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
2. Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material yang kurang memuaskan

3. Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
4. Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam bekerja

e. Upah wajar (fair wages)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relative dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para karyawan sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaannya, sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka. Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan karyawan dan keluarganya (disamping mencukupi kebutuhan pokok juga beberapa kebutuhan pangan lainnya transportasi dan sebagainya). Upah yang diberikan kepada karyawan lazimnya berwujud uang, akan tetapi menurut pasal 1601 KUH perdata upah itu dapat berwujud pula sebagai:

- a. Makanan yang harus dimakan atau bahan pangan, bahan penerangan, bahan bakar
- b. Pakaian seragam atau pakaian kerja
- c. Hasil perusahaan yang ditentukan bagi karyawan atau buruh
- d. Pemberian upah selama masa cuti dan lain-lain (Kartasapoetra, 1994, pp. 99–106).

Sistem Upah yang Berlaku di Indonesia ada tiga jenis sistem upah yang umum digunakan oleh pengusaha atau pemberi kerja, di antaranya:

- a. Sistem upah berdasarkan satuan waktu
- b. Sistem upah borongan
- c. Sistem upah hasil

Itu adalah tiga jenis sistem upah yang umumnya digunakan oleh pengusaha di Indonesia. Namun, tidak menutup kemungkinan ada perusahaan yang menerapkan jenis sistem upah lainnya seperti berdasarkan performa/prestasi karyawan, banyaknya produksi, dan sebagainya.

## **b. Tinjauan Tentang Bonus/Jasa Produksi**

### **1. Pengertian Bonus/Jasa Produksi**

(Brown et al., 2016) mengatakan bahwa bonus finansial sebagai bagian dari penghargaan total dapat mempengaruhi keterikatan karyawan. (Snell & Bohlander, n.d.) mendefinisikan bonus (jasa produksi) sebagai suatu pembayaran insentif yang diberikan kepada karyawan selain upah dasar. Dari pengertian bonus yang dikemukakan oleh Snell & Bohlander dapat dipahami bahwa pemberian bonus atau insentif tidak semata-mata hanya dikaitkan dengan laba yang diperoleh perusahaan akan tetapi didasarkan pada kinerja baik berupa peningkatan kualitas, peningkatan efisiensi dan atau peningkatan profit atau laba perusahaan. Alasan pemberian bonus didasarkan pada pencapaian sasaran perusahaan dan kontribusi setiap orang atas kinerja tersebut haruslah dihargai. Alasan

pemberian bonus kepada karyawan bukan saja karena pencapaian sasaran perusahaan akan tetapi juga atas adanya kinerja luar biasa yang dihasilkan oleh karyawan (Wirawan, 2015). Di Indonesia khususnya di beberapa perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) penggunaan istilah bonus lebih dikenal dengan sebutan jasa produksi dan pengertiannya pun bervariasi antara BUMN yang satu dengan lainnya, namun memiliki makna yang sama yaitu merupakan tambahan penghasilan selain gaji. Prinsip pembayaran jasa produksi pada sebagian besar BUMN adalah sama dengan pengertian bonus sebagaimana dikemukakan (Wirawan, 2015) yaitu sebagai tambahan upah yang ditujukan untuk memberikan motivasi bagi karyawan yang pelaksanaannya dikaitkan dengan kinerja karyawan dan tingkat pencapaian sasaran Perusahaan.

Bonus Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tidak mengatur mengenai peraturan bonus tahunan. Tetapi peraturan terkait bonus tahunan terdapat di dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/MEN/1990 tahun 1990. Surat Edaran tersebut tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah. Bonus sendiri telah dikategorikan sebagai komponen non-upah. Komponen pendapatan non-upah yang dimaksud di dalam SE tersebut terdiri dari:

- 1) Fasilitas, merupakan kenikmatan dalam bentuk nyata atau natura yang diberikan kepada karyawan karena hal-hal yang bersifat

khusus. Atau untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di perusahaan. Seperti pemberian fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja dan lainnya), pemberian makan, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain sebagainya.

- 2) Bonus, yang bukan merupakan bagian dari upah. Tetapi pembayaran yang diterima oleh karyawan merupakan hasil dari keuntungan perusahaan atau karena karyawan menghasilkan hasil kerja yang lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas. Besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan bersama.

## **2. Macam-Macam Bonus/Jasa Produksi**

- 1) Bonus tahunan, yaitu bonus yang pembayarannya berupa kompensasi variabel yang biasanya dalam bentuk uang tunai. Pemberian bonus ini dinilai dari kinerja tahunan perusahaan yang melebihi target keuangan dan non-keuangan yang telah ditentukan. Ukuran dari bonus tahunan ini dinyatakan sebagai persentase dari gaji pokok dan memiliki nilai minimum yang dijamin dan nilai maksimum pada bilangan tertentu.
- 2) Tantiem, merupakan bagian keuntungan perusahaan yang dihadiahkan kepada karyawan. Tantiem ini dapat diberikan apabila perusahaan memperoleh laba bersih. Ketentuan terkait tantiem ini sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 70 Ayat (1) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Selain

itu juga terdapat di dalam surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-16/PJ.44/1992 Tentang Pembagian Bonus, Gratifikasi, Jasa Produksi dan Tantiem.

- 3) Bonus retensi, merupakan jenis bonus yang pembayarannya berupa insentif yang digunakan untuk mencegah karyawan meninggalkan perusahaan. Biasanya karyawan akan diminta untuk menandatangani sebuah perjanjian isinya menyatakan bahwa karyawan yang bersangkutan akan tetap bekerja untuk jangka waktu tertentu atau sampai selesainya satu tugas atau proyek tertentu agar memenuhi syarat untuk mendapatkan bonus.
- 4) Bonus akhir tahun, merupakan bonus yang pembayarannya pada akhir tahun ketika karyawan dan/atau perusahaan berkinerja dengan sangat baik.

## **F. Tinjauan Hubungan Kerja**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja adalah suatu bentuk kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha yang mengatur hubungan kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak, serta syarat-syarat kerja yang disepakati. Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut:

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain,

si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah."

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/ buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak."

Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, Iman Soepomo (Soepomo, 1992, p. 53) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUH- Perdata seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah " di bawah perintah pihak lain," di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi).

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak & kewajiban para pihak seperti, waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, upah, dan lainnya.

Adapun Unsur-Unsur Perjanjian Kerja sebagai berikut:

a. Adanya pekerjaan (arbeid)

Yang dimaksud dengan pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan oleh pihak penerima kerja. Pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja yang menerima pekerjaan dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual).

b. Adanya unsur di bawah perintah (in dienst/gezag verhouding)

Dengan adanya unsur di bawah perintah menjadikan pihak penerima kerja sangat tergantung pada perintah/instruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja. Walaupun pihak penerima kerja mempunyai keahlian atau kemampuan sendiri dalam hal melakukan pekerjaannya, sepanjang masih ada ketergantungannya kepada pihak pemberi kerja, dapat dikatakan bahwa masih ada hubungan subordinasi (hubungan diperatas), penerima kerja berada di bawah perintah pemberi kerja.

c. Adanya upah tertentu (loon)

Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja. Upah dapat berbentuk uang atau bukan uang (in natura.) Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal jumlah senyatanya yang diterima oleh pekerja, atau dari segi riil kegunaan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Terkait dengan kebutuhan hidup pekerja, dikenal istilah "upah minimum", yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Upah minimum



dilaksanakan dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan. Sistem pemberian upah, biasanya berdasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu kepada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada dalam masyarakat. Berkaitan dengan perlindungan bagi pekerja, sebagaimana dimaksud dalam bidang kesehatan kerja, yaitu mengenai batas waktu maksimum seseorang untuk melakukan pekerjaan, untuk kelebihan waktu kerja. diperhitungkan sebagai upah lembur. Begitu pula bila dikaitkan dengan hak pekerja untuk beristirahat, maka dikenal adanya upah pengganti.

d. Adanya waktu (tijd)

Unsur waktu dalam hal ini adalah adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, penentuan waktu dalam suatu perjanjian kerja dapat terkait dengan jangka waktu yang diperjanjikan, lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, atau waktu yang dikaitkan dengan hasil pekerjaan, kejadian tertentu atau suatu perjalanan/kegiatan. Bertolak dari waktu ini. maka perjanjian kerja dapat dibedakan antara:

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu bahwa waktu untuk melakukan telah ditentukan dalam perjanjian. Semula ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini dimaksudkan untuk membatasi

kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja yang beranggapan bahwa pekerja (yang bekerja di bawah perintahnya) dapat diperlakukan sama dengan budak. Perkembangan selanjutnya, adanya batasan dalam jangka waktu hubungan kerja, agar penggunaan waktu tertentu ini tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan kerja.

- 2) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu; bilamana dalam perjanjian kerja tidak ditentukan waktu berlakunya perjanjian, maka perjanjian tersebut termasuk dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Hal penting dalam hubungan kerja waktu tidak tertentu ini adalah masa pemutusan hubungan kerja atau kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut.

#### Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja

##### a. Hak Pengusaha

Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan pada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak-hak sebagai berikut:

- 1) Berhak mendapatkan kewajiban buruh yaitu menyelesaikan pekerjaannya sampai tanggal yang diperjanjikan (Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

- 2) Berhak memberhentikan atau memutuskan hubungan kerja kepada buruh jika terjadi perubahan status kepemilikan perusahaan (Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- 3) Berhak memutuskan hubungan kerja jika dalam dua tahun terakhir perusahaan mengalami kerugian atau sedang efisiensi (Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- 4) Berhak memutuskan hubungan kerja dikarenakan perusahaan pailit dan memberikan uang pesangon sebesar satu kali (Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

b. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenagakerjanya (Prints, 2003).

- 1) Kewajiban memberikan istirahat atau cuti yang merupakan pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan secara teratur.
- 2) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan. Pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bag pekerja yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja.
- 3) Kewajiban memberikan surat keterangan. Pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja).

c. Hak Pekerja

Hak pekerja adalah hak yang dimiliki oleh pekerja atau buruh dalam hubungan kerja dengan pengusaha, yang dijamin oleh hukum dan peraturan perundang-undangan.

- 1) Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut
- 2) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 6)
- 3) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
- 4) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/ atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
- 5) Setiap pekerja/ buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3))
- 6) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)
- 7) Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan

perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1))

8) Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1))

9) Setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1))

10) Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh (Pasal 104 ayat (1))

d. Kewajiban-kewajiban pekerja/buruh menurut Lalu Husni sebagai berikut:

1) Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah di sepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha/ majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.

2) Wajib menaati peraturan dan petunjuk dari pengusaha/ majikan aturan- aturan yang wajib ditaati tersebut Antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, Undang-Undang dan kebiasaan setempat.

- 3) Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul
- 4) Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, keputusan, maupun kebiasaan (Husni, 2007).

## **2. Perjanjian Kerja Bersama**

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian antara pengusaha dan serikat pekerja atau perwakilan pekerja untuk menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan kerja. Perjanjian ini memuat aturan-aturan mengenai upah, jam kerja, cuti, pengunduran diri, pemberhentian, dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam perjanjian kerja bersama, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha disepakati secara bersama-sama dengan tujuan menciptakan hubungan kerja yang sehat dan produktif bagi kedua belah pihak. Perjanjian kerja bersama diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebelum dipergunakan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dikenal juga beberapa istilah lain seperti Perjanjian Perburuhan dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha/ Majikan, undang-undang ini merupakan salah satu dari undang-undang yang dinyatakan dicabut dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 21 tahun 1954 lahir pada saat bangsa kita menganut demokrasi liberal, sehingga semangat undang-undang ini juga tidak lepas dari filosofi tersebut.

Sesuai dengan semangat itu masing-masing pihak yang membuat perjanjian perburuhan cenderung berupaya membela kepentingannya sehingga tidak jarang pihak yang satu melakukan tekanan kepada pihak yang lain jika kepentingannya tidak terpenuhi. Konsep tersebut tidak sesuai dengan kepribadian bangsa, dan sejalan dengan perkembangan yang terjadi dalam hukum perburuhan khususnya dengan lahirnya konsepsi Hubungan Industrial Pancasila (HIP), maka istilah perjanjian perburuhan diganti dengan istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang dalam pembuatannya mengutamakan musyawarah & mufakat sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menggunakan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) karena pembuatannya didasarkan atas perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Perjanjian Perburuhan/Kesepakatan Kerja

Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)*, atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst (CAO)*, perjanjian ini dikenal dalam khazanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam KUHPerduta.

Dalam Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Untuk keseragaman dalam pembuatan PKB, Menteri Tenaga Kerja melalui Peraturan Menteri No. 01 Tahun 1985 menetapkan tata cara pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama/Perjanjian Kerja Bersama yang ruang lingkup substansi yang diatur sebagai berikut: (Husni, 2007, pp. 74–75)

1) Pihak-pihak yang membuat PKB

Bagian ini memuat uraian mengenai identitas pihak. pihak yang mengadakan/membuat PKB meliputi nama, tempat kedudukan, serta alamat masing-masing. Bag; pihak pekerja disebutkan nomor serta tanggal pendaftaran Perikar kerja dart instansi yang



bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Sedangkan bagi pengusaha disebutkan akte dan surat izin usaha.

- 2) Ketentuan umum, yaitu cakupan/luas keberlakuan dari PKB yang dibuat berlaku terhadap pihak yang mengadakan termasuk anggota serikat pekerja, seluruh pekerja di perusahaan atau cabang-cabang perusahaan. Juga mengatur mengenai hak dan kewajiban masing-masing sebagai partner dalam proses produksi.
- 3) Hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan hubungan kerja, seperti persyaratan penerimaan kerja, masa percobaan. status pekerja, pemutusan hubungan kerja.
- 4) Mengenai hari kerja dan jam kerja, termasuk lembur, istirahat dan cuti yang disesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- 5) Mengenai dispensasi bagi pekerja untuk tidak bekerja, misalnya: ada keluarga sakit/meninggal, pernikahan.
- 6) Pengupahan, yang memuat antara lain sistem pengupahan termasuk kenaikan upah, premi dan bonus, sebagaimana yang telah diatur oleh PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dan peraturan-perturan lainnya.
- 7) Hal-hal yang berkaitan dengan jaminan sosial yaitu mengenai perawatan dan pengobatan bila pekerja sakit, Asuransi Sosial Tenaga Kerja, sesuai dengan ketentuan dalam UU No. 3

- Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang sudah beberapa kali/ mengalami perubahan.
- 8) Aturan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja sebagaimana yang diatur dalam undang-undang kerja dan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
  - 9) Mengenai tata tertib kerja, disiplin di tempat kerja, termasuk peringatan dan skorsing.
  - 10) Cara menyelesaikan perselisihan, keluhan kerja dan peningkatan kesejahteraan serta keterampilan kerja.
  - 11) Mengenai masa berlaku, perubahan dan perpanjangan PKB. Dari substansi PKB tersebut, terlihat bahwa PKB, tidak hanya mengatur mengenai syarat-syarat kerja tetapi juga mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja / serikat buruh, maka pekerja tersebut berhak mewakili pekerja dalam perundingan pembuatan PKB dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50 % (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 19 ayat (1)). Dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki anggota lebih dari 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh di perusahaan, maka serikat pekerja / serikat buruh

dapat mewakili pekerja dalam melakukan perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh di perusahaan melalui pemungutan suara (Pasal 19 ayat (2)). Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja / serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan PKB dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur semula (Husni, 2007, p. 63).

## **G. Tinjauan Perselisihan dan Penyelesaian Hubungan Industrial**

### **1. Perselisihan Hubungan Industrial**

Dalam suatu perselisihan, bisa terjadi antara 2 (dua) pihak buruh dan pengusaha, atau para pihaknya terdiri dari setidaknya lebih dari 2 (dua) atau lebih pihak, yang saling berbeda pendapat mengenai pelaksanaan atau perlakuan hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja. Perbedaan pendapat ini mengakibatkan terjadinya perselisihan hubungan industrial antara buruh/pekerja dengan pihak pengusaha (Uwiyono et al., 2018, p. 134).

Prof. Iman Soepomo menyebutkan dua bentuk perselisihan yang mungkin terjadi dalam suatu hubungan kerja (Soepomo, 1992). Pertama, perselisihan hak (*rechtsgeschillen*), yaitu jika masalah yang diperselisihkan termasuk bidang hubungan kerja, maka yang diperselisihkan adalah mengenai hal yang telah diatur atau ditetapkan dalam suatu perjanjian kerja,

perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau dalam suatu peraturan perundang-undangan. Suatu perselisihan hak bisa terjadi karena perbedaan pelaksanaan suatu aturan, dan perbedaan perlakuan terhadap suatu aturan, atau perbedaan penafsiran terhadap suatu aturan. Kedua, perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*), yaitu tidak adanya persesuaian paham mengenai perubahan syarat-syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan, biasanya berupa tuntutan perubahan atau perbaikan syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan. Misalnya dalam pembaruan suatu Perianiiian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Keria. Tuntutan kenaikan upah, tuntutan diberikannya tunjangan kemahalan, tunjangan anak dan sebagainya yang sebelumnya tidak diatur dalam Perianiiian Kerja, atau Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memperluas pengertian perselisihan hubungan industrial dengan mendefinisikan perselisihan hubungan industrial sebagai 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antarserikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Dalam undang-undang ini, perselisihan hubungan industrial tidak hanya mencakup perselisihan hak dan perselisihan kepentingan saja, tetapi juga

perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja di dalam suatu perusahaan. Sebenarnya jika kita telaah, hanya ada 2 (dua) jenis perselisihan perburuhan, yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebenarnya masuk kategori sebagai akibat atau konsekuensi dari terjadinya pelanggaran suatu peraturan-perundangan, atau tidak dilaksanakannya suatu aturan oleh pengusaha atau oleh buruhnya sendiri, atau serikat pekerja. Misalnya buruh tidak bersedia dipecat oleh pengusaha, karena buruh melanggar ketentuan tentang larangan kewajibannya untuk tidak merokok di tempat kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan dengan ancaman pemutusan hubungan kerja. Sedangkan perselisihan antar serikat pekerja/buruh merupakan perselisihan yang para pihaknya adalah antara Serikat Buruh yang satu dengan Serikat Buruh yang lain tidak termasuk pengertian perselisihan hubungan industrial karena mereka tidak mempunyai hubungan kerja.

Lebih lanjut di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), masing-masing perselisihan diberikan batasan dalam rangka proses penyelesaian. Masing-masing perselisihan menyebutkan. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Misalnya: Berdasarkan Perjanjian Kerja upah buruh adalah Rp10.000.000,- pada suatu saat ia dibayarkan upahnya sebesar Rp7.500.000,- maka terjadilah perselisihan hak berupa tuntutan pembayaran upah Rp2.500.000,- lagi Contoh lain misalnya Serikat Buruh menafsirkan ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama berhak cuti dengan upah penuh, sedangkan pengusaha menafsirkan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama buruh tidak berhak cuti dengan upah yang tetap dibayar.

Perselisihan kepentingan, adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pembedaan pengertian perselisihan perburuhan tersebut dimaksudkan untuk membedakan kewenangan lembaga perselisihan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mediasi diberi kewenangan 4 (empat) macam perselisihan hubungan industrial, yaitu mencakup perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh di dalam suatu perusahaan. Sedangkan Konsiliasi diberi wewenang menyelesaikan 3 (tiga) macam perselisihan hubungan industrial, yaitu: perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh di dalam suatu perusahaan. Kemudian Arbitrase diberi kewenangan menyelesaikan 2 (dua) macam

perselisihan hubungan industrial, yaitu: perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh di dalam suatu perusahaan.

Akhirnya Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung Republik Indonesia diberi kewenangan menyelesaikan 4 (empat) macam perselisihan hubungan industrial, yaitu mencakup perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh di dalam suatu perusahaan.

Perselisihan yang terjadi pada awalnya diselesaikan oleh para pihak sendiri secara musyawarah untuk mufakat. Apabila tidak terselesaikan secara demikian, maka perselisihan ini memerlukan bantuan pihak ketiga untuk membantu menyelesaikannya. Dalam hal ini terdapat 2 (dua) sistem penyelesaian perselisihan melalui pihak ketiga. Pertama penyelesaian perselisihan melalui pengadilan. Mekanisme ini dipilih oleh para pihak yang berselisih, karena mereka ingin memenangkan perkara ini. Kedua, penyelesaian perselisihan di luar pengadilan. Pilihan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang dikenal dengan penyelesaian yang merupakan cara penyelesaian yang banyak dipilih oleh pihak-pihak, karena alasan tertentu, seperti waktu yang cepat dan biaya yang relatif rendah. Di samping itu, penyelesaian di luar pengadilan ini dilatarbelakangi pemikiran bahwa ia menginginkan penyelesaian yang cepat biar hasilnya agak lonjong tidak bulat betul.

Proses penyelesaian perselisihan oleh pihak ketiga di luar pengadilan dalam hal ini melalui: (Uwiyono et al., 2018, pp. 139–140)

a. Konsiliasi

suatu proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang netral, pilihan para pihak yang berselisih, yang membantu pihak-pihak yang berselisih untuk mencari jalan penyelesaian perselisihan yang terjadi secara win win solution. Hasil konsiliasi di sini berupa perjanjian/kesepakatan yang dicapai para pihak melalui perantara Konsiliator. Jika tidak tercapai kesepakatan, maka Konsiliator mengeluarkan putusan yang bersifat anjuran (non-binding recommendation). Pelaksanaan putusan konsiliasi ini dilakukan oleh para pihak berdasarkan kesepakatan para pihak.

b. Mediasi

Suatu proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang berperan sebagai perantara untuk mempertemukan kedua pihak yang berselisih. Proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang netral, pilihan para pihak yang berselisih, yang membantu pihak-pihak yang berselisih untuk mencari jalan penyelesaian perselisihan yang terjadi secara win win solution. Hasil Mediasi di sini berupa perjanjian para pihak yang berselisih, sedangkan Mediator di sini berperan sebagai saksi dalam perjanjian perdamaian. Pelaksanaan perjanjian perdamaian Mediasi ini dilakukan oleh para pihak berdasarkan kesepakatan para pihak. Apabila negosiasi gagal menghasilkan penyelesaian maka Mediator tampil menengahi/memperantarai para pihak yang berselisih. Di sini



mediator menetapkan suatu putusan yang bersifat anjuran. Artinya pelaksanaan putusan mediator terserah para pihak

c. Arbitrase

Proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang netral, berdasarkan kesepakatan pihak-pihak yang berselisih. Keputusan yang dibuat oleh pihak Arbiter ini adalah bersifat final dan mengikat pihak-pihak yang berselisih berdasarkan perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak yang berselisih sebelum perkara ini diselesaikan oleh Arbiter. Dasar putusannya adalah secara "win win solution".

Pengertian-pengertian tersebut di atas berbeda dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang memberikan batasan siapa yang dapat menangani perselisihan hubungan industrial dan juga kewenangan pihak ketiga (mediator, konsiliator atau arbiter tersebut).

Mediator, yang dimaksud dalam UU tersebut adalah pegawai negeri sipil di bidang ketenagakerjaan, yang memenuhi syarat sebagai mediator dan ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

Konsiliator, seseorang atau lebih yang memenuhi syarat dan ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melakukan konsiliasi. Pada awalnya Konsiliator mempertemukan para pihak yang berselisih untuk berunding mengenai permasalahannya, jika tahap ini berhasil maka para pihak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

Arbiter, seseorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih, dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan. yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

## **2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Dalam praktik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal yang biasa terjadi, baik yang dilakukan oleh buruh sendiri ataupun oleh majikan. Namun demikian, seringkali PHK tersebut dilakukan oleh majikan/pengusaha. Hal tersebut wajar terjadi, karena suatu kewajaran apabila majikan menginginkan perusahaannya terkendali dalam arti berjalan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai kondisi tersebut, majikan secara alamiah akan membuat suatu keputusan/kebijakan yang

berkaitan dengan penempatan dan pendayagunaan tenaga kerja di perusahaan.

Kebijakan pengurangan tenaga kerja misalnya, sering kali menimbulkan perselisihan, dan hal ini merupakan awal dari penderitaan buruh. Hal ini bisa dimengerti, karena dalam situasi seperti sekarang ini, buruh yang hanya menggantungkan mata pencahariannya pada pekerjaan tersebut, akan kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan pengganti, di samping faktor non ekonomis seperti faktor usia, dan kondisi budaya perusahaan. Penyelesaian atas masalah tersebut, dapat dilakukan melalui proses di luar pengadilan dan/atau melalui Pengadilan Khusus Hubungan Industrial.

Proses penyelesaian melalui Pengadilan Khusus Hubungan Industrial agak unik, karena memiliki aneka ragam bentuk, sifat, dan fungsi yang berbeda di setiap negara. Hal ini terjadi karena adanya kekhasan dari negara tersebut, dalam menerapkan teori-teori dan doktrin yang secara universal telah berlaku di seluruh dunia. Apalagi di era globalisasi seperti sekarang ini, yang ditandai dengan kemajuan teknologi, telekomunikasi, dan transportasi, membuat dunia menjadi tanpa batas karena jarak bukan merupakan penghalang sehingga antar-manusia di suatu suku bangsa dapat saling berkomunikasi dan bertemu untuk berbisnis atau bertukar informasi. Teori dan doktrin akan segera menyebar ke seluruh negara atau ke berbagai negara, oleh karena itu kemampuan suatu negara untuk menyerap dan menyaring informasi perlu mendapat perhatian. Teori dan doktrin tersebut

harus dipilah-pilah dan diseleksi, menggunakan ideologi negara yang kita junjung tinggi. Demikian juga hubungan industrial, kita harus berani menggunakan konsep yang telah kita miliki.

Betapapun baiknya hubungan industrial, suatu ketika pasti terjadi disharmoni. Hal ini bisa terjadi baik dimulai dengan adanya perselisihan maupun tidak adanya perselisihan. Disharmoni yang dimulai dengan perselisihan dapat bersumber dari adanya diskriminasi, baik karena beda perlakuan maupun karena adanya beda pelaksanaan. Sedangkan disharmoni yang tidak dimulai dengan perselisihan dapat bersumber karena adanya beda penafsiran, maupun adanya perubahan syarat-syarat kerja

#### 1) Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Perselisihan perburuhan tidak hanya menyangkut perselisihan hak dan kepentingan, tetapi juga sudah berkembang kepada perselisihan antarserikat buruh. Dengan memerhatikan sifat-sifat hubungan perburuhan, diharapkan fungsi lembaga-lembaga yang telah disahkan menangani Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Industrial) dapat berjalan dengan baik, dalam arti membuat suasana hubungan industrial yang disharmoni, penuh curiga, ketidakpercayaan, dan saling menang sendiri, menjadi Harmoni yaitu tercipta suatu kondisi dan keadaan di mana antara buruh dan majikan menjadi mitra yang baik, sehingga buruh tenang dalam bekerja dan majikan tenteram dalam berusaha (Industrial Peace).

Pembahasan mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akan diarahkan kepada terciptanya kondisi harmoni sebagaimana tersebut di atas, sehingga proses penyelesaian perselisihan yang ada, baik penyelesaian melalui Bipartit maupun melalui Tripartit, baik melalui proses Adjudicatie (melalui pengadilan) maupun Non Adjudicatie (di luar pengadilan) semua tertuju kepada terciptanya Industrial Peace. Di samping itu, juga dipenuhi asas sederhana, cepat, dan murah, sehingga lembaga yang ditunjuk oleh peraturan perundang-undangan memenuhi pelayanan yang baik bagi masyarakat. Perselisihan yang terjadi pada prinsipnya diselesaikan oleh pihak-pihaknya sendiri secara musyawarah. Apabila tidak terselesaikan, maka perlu bantuan pihak lain. Namun demikian, juga tetap berdasarkan musyawarah. Pihak ketiga dalam penyelesaian perselisihan, dapat melalui pengadilan atau di luar pengadilan. Pilihan penyelesaian perselisihan diluar pengadilan merupakan cara penyelesaian yang banyak dipilih oleh pihak-pihak, karena alasan tertentu, seperti waktu yang cepat dan biaya yang relatif rendah.

Proses penyelesaian perselisihan oleh pihak ketiga di luar Pengadilan menurut UU No. 2 Tahun 2002 dalam hal ini adalah hanya satu-satunya melalui Arbitrase yaitu suatu proses penyelesaian di mana seseorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih, dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan

perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Terhadap putusan arbitrase ini dapat diajukan pembatalannya ke Mahkamah Agung dengan syarat Ada tipu muslihat, ada data yang dipalsukan, bertentangan dengan undang-undang, dan arbiter melampaui kewenangannya.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan di sini dilaksanakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial yaitu suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh pihak ketiga melalui pengadilan hubungan industrial, yang merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri. Di pengadilan hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial akan diperiksa dan diputus oleh hakim, terdiri dari hakim karier dan hakim ad-hoc yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja dan organisasi pengusaha.

Sebagai prasyarat untuk proses di Pengadilan Hubungan Industrial, maka suatu perkara perburuhan harus lebih dulu diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi. Mediasi dan Konsiliasi pada hakikatnya dua lembaga yang sama tetapi diperankan oleh instansi yang berbeda.

Mediasi diperankan oleh pemerintah sedang Konsiliasi diperankan oleh pihak swasta dengan kewenangan yang berbeda. Mediasi berwenang menyelesaikan 4 (empat) macam perselisihan yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh di suatu

perusahaan. Konsiliasi berwenang menyelesaikan macam perselisihan yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh di suatu perusahaan.

Sedangkan mengenai perselisihan yang ditangani disebutkan mediator berkewajiban memberi anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih, untuk semua jenis perselisihan hubungan industrial.

Konsiliator wajib memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih, untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

Mengenai proses penyelesaian perselisihan oleh pihak ketiga melalui pengadilan dalam hal ini melalui pengadilan hubungan industrial, yang merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri. Di pengadilan hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial akan diperiksa dan diputus oleh hakim, terdiri dari hakim karier dan hakim ad-hoc yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja dan organisasi pengusaha.

## 2) Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan baik melalui pengadilan maupun di luar pengadilan. Tahapan proses telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya disingkat UU PPHI. Penerapan musyawarah untuk mufakat dalam proses penyelesaian

perselisihan tercermin dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI yang menyebutkan bahwa:

“Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”

Dalam hal ini, kedua belah pihak yang bersengketa dibebani untuk melakukan musyawarah terlebih dahulu sebelum melakukan tindakan hukum lainnya. Dengan demikian, mekanisme proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dimulai dengan proses musyawarah, baik dilakukan di dalam perusahaan, maupun di luar perusahaan, secara Bipartit. Apabila proses ini tidak memberikan hasil yang memuaskan, maka proses tersebut dilakukan dengan bantuan pihak ketiga di luar pengadilan, baik melalui Mediasi, Konsiliasi, maupun Arbitrase. Apabila musyawarah tidak menyelesaikan persengketaan, dan kedua belah pihak ingin menyelesaikannya melalui pengadilan, maka sudah tersedia pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

a. Penyelesaian di Luar Pengadilan (Non Adjudication)

1) Penyelesaian di tingkat perusahaan

a) Penyelesaian keluhan kesah karyawan

Proses penyelesaian ini pada umumnya diatur dalam Peraturan Perusahaan atau dalam Perjanjian Kerja Bersama.



#### b) Penyelesaian oleh LKS Bipartit

Proses penyelesaian melalui LKS Bipartit, pada umumnya berlangsung agak alot, karena diperlukan teknik negosiasi yang baik dari masing-masing pihak.

#### 2) Penyelesaian oleh Mediator

Penyelesaian pada tahap ini bersifat wajib berdasarkan Pasal 4 ayat (1) UU PPHI, dan paling lama 7 hari setelah tanggal pencatatannya, para pihak ditawarkan untuk memilih penyelesaian melalui Konsiliasi atau Arbitrase, dan apabila paling lama 7 hari setelah penawaran tersebut para pihak menentukan pilihannya, maka perkara tersebut akan ditangani oleh Mediator yang ada di setiap instansi Disnakertran.

Paling lambat 7 hari setelah menerima pelimpahan perkara, Mediator akan melaksanakan tugasnya untuk menyelesaikan perkara (Pasal 10 UU PPHI). Mereka dapat memanggil saksi atau saksi ahli (Pasal 11 UU PPHI), dan mereka mempunyai kekuatan memaksa bagi seseorang yang dimintai keterangan, artinya mereka tidak boleh menolak (Pasal 12 UU PPHI), dan keterangan tersebut bersifat rahasia. Selanjutnya apabila proses mediasi tersebut berhasil mencapai kesepakatan, maka kesepakatan tersebut harus dinyatakan dalam Perjanjian Bersama, ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator. Kemudian Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial di wilayah yurisdiksinya. (Pasal 13 UU PPHI). Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka dalam

waktu 10 hari sejak Mediator bertugas harus membuat Anjuran Tertulis, dan para pihak yang berperkara harus membuat jawaban secara tertulis paling lambat 10 hari sejak menerima Anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak Anjuran Tertulis. Apabila kedua belah pihak menerima Anjuran Tertulis, maka dalam waktu 3 hari Mediator harus membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama, dan kemudian didaftarkan ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat. Selanjutnya apabila ada pihak yang tidak mau melaksanakan Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat. Proses penyelesaian melalui mekanisme Mediasi tersebut paling lama 30 hari. Proses penyelesaian melalui mekanisme Mediasi tidak bersifat final artinya apabila ada pihak yang menolak Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugikan harus mengajukan gugatan ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial, walaupun Perjanjian Bersama tersebut telah didaftarkan (Pasal 14 UU PPHI). Jelas dalam hal ini hasil dari proses mediasi tidak mempunyai kekuatan mengikat karena hasilnya tidak final. Dapat dikatakan proses Mediasi hanya menambah rantai penyelesaian perkara perburuhan, karena penolakan Perjanjian Bersama masih dianggap sebagai Wanprestasi, sehingga gugatan terhadap Wanprestasi tersebut menurut Pasal 1266 BW harus tetap diajukan kepada Pengadilan setempat. Menurut saya hal ini salah tafsir terhadap Pasal 1266 BW. karena Perjanjian Bersama

tersebut telah didaftarkan ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial serempat, artinya pengajuan gugatan atas perlakuan Perjanjian Bersama merupakan pengulangan (Redandence), dan bertentangan dengan Pasal 14 ayat (3) butir b UU PPHI.

### 3) Penyelesaian oleh Konsiliator

Berdasarkan Pasal 4 ayat (3) UU PPHI, proses penyelesaian melalui mekanisme Konsiliasi dan Arbitrase bersifat sukarela, karena proses penyelesaian ini ditawarkan terlebih dahulu kepada para pihak oleh pegawai instansi Disnakertran setempat. Proses Konsiliasi ini hanya menangani perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/buruh (Pasal 4 ayat (5)). Apabila para pihak setuju menyelesaikan perkaranya melalui mekanisme Konsiliasi, maka perkaranya akan ditangani oleh Konsiliator yang terdaftar di Disnakertran setempat. Para pihak dapat melihat daftar nama-nama Konsiliator yang terdaftar, dan memilihnya.

Paling lambat 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Konsiliator harus segera bertugas. Mereka mempunyai kewenangan memanggil saksi atau saksi ahli untuk didengar keterangannya (Pasal 21 UU PPHI). Konsiliator mempunyai kekuatan memaksa terhadap seseorang yang dimintai keterangannya, dan keterangan ini bersifat rahasia (Pasal 22 UU PPHI).

Dalam hal proses Konsiliasi ini mencapai suatu kesepakatan, maka kesepakatan tersebut harus segera dibuat Perjanjian Bersama yang

ditandatangani oleh kedua belah pihak yang berperkara, dan disaksikan oleh Konsiliator, kemudian didaftarkan kepada Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat (Pasal 23 UU PPHI). Apabila tidak tercapai kesepakatan, atau paling lama 10 hari sejak proses Konsiliasi, maka Konsiliator mengeluarkan Anjuran Tertulis. Setelah menerima Anjuran Tertulis, para pihak paling lama 10 hari harus sudah memberikan jawaban. Apabila ada pihak yang tidak memberikan jawaban maka pihak tersebut dianggap menolak Anjuran Tertulis. Sebaliknya apabila kedua belah pihak menyetujui Anjuran tertulis, maka Konsiliator dalam waktu paling lama 3 hari harus segera membantu membuat Perianjian Bersama, dan kemudian didaftarkan kepada Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat.

Apabila ada pihak yang tidak melaksanakan Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat (Pasal 23 ayat (3) butir b). Namun demikian, apabila salah satu pihak menolak Anjuran Tertulis, maka pihak lainnya dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat (Pasal 24 UU PPHI).

Jelas di sini ada tiga hal yang membuat rancu proses penyelesaian perselisihan melalui mekanisme Mediasi maupun Konsiliasi, yaitu:

Pertama, mekanisme Mediasi dan Konsiliasi prosedurnya tidak jelas.

Kedua, fungsi pendaftaran ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial tidak jelas.

Ketiga, penolakan terhadap Perjanjian Bersama atau Anjuran Tertulis yang masuk kategori Wanprestasi, sehingga perlu diajukan gugatan ke Pengadilan. Proses Konsiliasi ini paling lama 30 hari.

#### 4) Penyelesaian oleh Arbiter

Apabila para pihak memilih penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mekanisme Arbitrase, maka dibuatkan Perjanjian Arbitrase (Pasal 32 UU PPHI). Dalam hal ini, UU PPHI tidak memperhitungkan kemungkinan adanya Klausula Arbitrase dalam Kaedah Otonom yang dibuat para pihak. Oleh karena itu, perlu dijelaskan mengenai perbedaan antara Klausula Arbitrase dengan Perjanjian Arbitrase. Proses Arbitrase ini hanya menangani penyelesaian perselisihan kepentingan, atau perselisihan antarserikat pekerja/buruh (Pasal 4 ayat (6)).

- a) Klausula Arbitrase (*Actio de Compromitendo*), yaitu pernyataan para pihak dalam Kaidah Otonom (Perjanjian Kerja/Peraturan Perusahaan/ Perjanjian Kerja Bersama), tentang tatacara penyelesaian sengketa (*Dispute Settlement*). Dalam hal ni, para pihak telah menentukan bahwa hanya lembaga Arbitrase yang ditunjuk menyelesaikan sengketa, jauh hari sebelum sengketa tersebut terjadi.
- b) Kesepakatan Arbitrase (*Acte Compromie*), yaitu perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang bersengketa, bahwa mereka sepakat menyelesaikan sengketa mereka melalui mekanisme arbitrase.

Selanjutnya para pihak yang bersengketa dapat memilih arbiter yang terdaftar, dan telah ditetapkan oleh Menteri Depnakertran. Penunjukan ini bisa tunggal atau majelis (paling banyak terdiri 3 orang). Setelah menerima surat penunjukan, arbiter mulai bekerja. Apabila ada pihak yang merasa ragu bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil keputusan atau adanya hubungan keluarga terhadap lawan, maka terhadapnya dapat diajukan Hak Ingkar dengan cukup bukti autentik ke Pengadilan Negeri. Putusan Pengadilan Negeri terhadap Hak Ingkar tidak dapat diajukan perlawanan (Pasal 38 UU PPHI).

Proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mekanisme Arbitrase paling lama 30 hari, dan dapat diperpanjang paling lama 14 hari (Pasal 40 UU PPHI). Dalam sidang Arbitrase para pihak dapat diwakili oleh kuasanya melalui Surat Kuasa Khusus (Pasal 42 UU PPHI). Proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mekanisme Arbitrase, dimulai dengan upaya mendamaikan para pihak.

Apabila para pihak berhasil didamaikan, maka dibuatlah Akta Perdamaian. Akta tersebut selanjutnya didaftarkan ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat (Pasal 44 UU PPHI). Apabila upaya perdamaian gagal, maka sidang dilanjutkan di mana masing-masing pihak diberi kesempatan menjelaskan pendiriannya disertai bukti-bukti yang mendukung (Pasal 45 UU PPHI). Dalam hal ini Arbiter dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk dimintai keterangannya, yang sebelumnya disumpah terlebih dahulu, dan mempunyai kekuatan memaksa. Putusan

Arbiter mempunyai irah-irah "Demi keadilan berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa", artinya putusannya mempunyai kekuatan eksekutorial (Pasal 50 UU PPHI). Di samping itu, putusan Arbitrase ini juga mengikat para pihak yang sifatnya tetap dan final (Final and Binding), artinya sudah tidak dapat dilakukan banding (Pasal 51 UU PPHI). Apabila ada pihak yang tidak mau melaksanakan putusan Arbitrase, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan *Fiat Eksekusie* Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat, dan paling lama 30 hari setelah diterimanya permohonan, Perintah Eksekusi harus diberikan.

Namun demikian, terhadap putusan yang cacat tetap dapat dimintakan pembatalan ke Mahkamah Agung (Pasal 52 UU PPHI). Terhadap perkara yang sedang atau telah diselesaikan oleh Arbitrase, tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial, dan terhadap Arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum atas putusannya (Pasal 53 jo Pasal 54 UU PPHI). Proses penyelesaian melalui mekanisme Arbitrase ini paling lama 30 hari.

b. Penyelesaian Melalui Pengadilan Khusus Hubungan Industrial

Pengadilan Khusus Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum (Pasal 55). Hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali diatur secara khusus (Pasal 57). Pengadilan Khusus Hubungan Industrial berwenang memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, di tingkat

pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 56).

Dalam proses peradilan umum, yang menerapkan hukum acara perdata (Harahap, 1996),<sup>1</sup> sebelum sidang dimulai hakim biasanya menawarkan perdamaian (lembaga dading). Dalam hal ini hakim hanya berfungsi sebagai fasilitator, tidak ikut mencampuri pokok perkara. Apabila perdamaian tidak dicapai, baru kemudian sidang dilanjutkan. Lain halnya proses yang terjadi di Pengadilan Khusus Hubungan Industrial, hakim harus aktif mengupayakan terjadinya perdamaian, sehingga apabila para pihak telah mufakat untuk berdamai, maka hal tersebut dijadikan putusan oleh hakim. Dalam hal ini jelas perbedaannya dengan lembaga dading karena dalam Pengadilan Khusus Hubungan Industrial telah menerapkan Alternative Dispute Resolution (ADR) yang memungkinkan hakim lebihaktif (Alternative Dispute Resolution (ADR) Conect to Court).

Pengadilan Khusus Hubungan Industrial juga menerapkan prinsip Sederhana, Cepat, dan Murah. Sederhana, karena dalam mengajukan gugatan sebaiknya dilakukan secara lengkap dan jelas mengenai identitas dari pihak-pihak yang berperkara, dalil-dalil yang konkret tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan-alasan gugatan (posita) dan jelas gugatan itu sendiri (petitum). Di samping itu,



perlu juga dicantumkan bukti-bukti yang lengkap, karena prosesnya sama persis dengan penyelesaian hukum acara perdata karena menggunakan proses gugat mengugat. Menurut UU 2/2004 majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Proses ini relatif sama dengan yang terjadi Inggris, Regional Tribunal Offices prosedurnya didesain cepat, misalnya hanya 14 hari untuk proses hearing. Murah, karena dalam proses beracara di Pengadilan Khusus Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) (Pasal 58).

Walaupun proses yang terjadi di Pengadilan Khusus Hubungan Industrial ini sudah memenuhi prinsip-prinsip Sederhana, Cepat dan Murah, namun demikian ada beberapa masalah yang berkaitan dengan gugatan yaitu, gugatan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hanya mempunyai tenggang waktu satu tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha (Pasal 82) (Uwiyono, 2018)