

BAB II

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DENGAN STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) TERKAIT TENTANG JENIS PEKERJAAN

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut Rahardjo (2000), 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. 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). Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum (Hadjon, 2011).

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.

Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a) Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya.
- b) Jaminan kepastian hukum.
- c) Berkaitan dengan hak-hak warga negara.
- d) Adanya sanksi hukuman.

Prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara yang didasarkan pada konsep *Rechstaat* dan *Rule Of Law*. Dimana prinsip perlindungan hukum Indonesia menitikberatkan pada prinsip perlindungan hukum pada harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Sedangkan prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap

hak-hak asasi manusia tersebut merupakan konsep yang lahir dari sejarah barat, yang diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban oleh masyarakat dan pemerintah (Hadjon, 2011).

2. Macam-macam Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

a) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan suatu perlindungan akhir berupa sanksi berupa denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Philipus M Hadjon dalam bukunya menyebutkan sarana perlindungan hukum ada dua macam, yaitu sebagai berikut:

a) Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive. Tujuannya adalah untuk mencegah

terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak. Dengan adanya perlindungan hukum preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil suatu keputusan yang didasarkan pada diskresi. Belum banyak diatur mengenai sarana perlindungan hukum bagi rakyat yang sifatnya preventif, tetapi dalam perlindungan hukum preventif ini dapat kita temukan bentuk sarana preventif berupa keberatan (Inspraak).

b) Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum represif ini dilakukan oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Sedangkan prinsip yang kedua mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan

perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dari tujuan negara hukum.

B. Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Dengan digantinya istilah buruh dengan istilah pekerja/buruh, konsekuensi istilah hukum perburuhan menjadi tidak sesuai lagi. Perburuhan berasal dari kata “buruh”, yang secara etimologis dapat diartikan dengan keadaan memburuh, yaitu keadaan dimana seorang buruh bekerja pada orang lain (pengusaha). (Asyhadie, 2007) Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan hukum ketenaga kerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum pekerja, selama atau dalam hubungan kerja, atau sesudah hubungan kerja (Husni, 2012).

2. 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:

a) 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;

- b) Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (under employed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
- c) tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (unemployed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 < 1$ jam perminggu.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 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. Pasal 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.

3. Pengertian Pekerja/Buruh

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain- lain. Buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi

kerja adalah setiap orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. Pengertian Pengusaha

Pengusaha adalah:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan miliksendiri.
- b) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah indonesia.

5. Pengertian Perusahaan

Istilah “perusahaan” merupakan istilah yang menggantikan istilah “pedagang” sebagaimana diatur dalam Pasal 2 s/d 5 WvK lama. Istilah perusahaan yang menggantikan istilah pedagang mempunyai arti yang lebih luas. Banyak orang dahulu menjalankan perusahaan dalam pengertian menurut S. 1938 No. 276, tetapi tidak termasuk dalam pengertian pedagang menurut Pasal 2 KUHD lama. (Soekardono, 1983)

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan memberi definisi perusahaan sebagai berikut: “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan

dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba”. Definisi tersebut jika dibandingkan dengan definisi yang dikemukakan oleh Molengraaff dan Polak dapat dikatakan lebih sempurna, karena dalam definisi tersebut terdapat tambahan adanya bentuk usaha (badan usaha) yang menjalankan jenis usaha (kegiatan dalam bidang perekonomian), sedangkan unsur-unsur lain terpenuhi juga.⁶ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan dalam Pasal 1 Angka 1 dijelaskan bahwa: “perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia”.

6. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk:

- 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; dan
- d) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Mengenai hubungan kerja tersebut diatur di Bab IX Pasal 50-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

Di dalam menjalankan aktivitas perusahaan, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Hak pekerja tersebut diantaranya yaitu hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama dan

kepercayaannya, hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Apabila pekerja merasa bahwa hak-haknya yang dilindungi dan diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut merasa tidak terpenuhi dan diabaikan oleh pengusaha, maka hal tersebut akan dapat menyebabkan perselisihan-perselisihan tertentu antara pengusaha dan pekerja. Jika perselisihan itu terjadi, maka peraturan hukum di Indonesia telah mengaturnya di dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Setiap bentuk perselisihan tersebut memiliki cara atau prosedur tersendiri untuk menyelesaikannya baik itu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Hukum ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan

tata kerja yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut. (Indraningsih, 1998)

Sedangkan menurut para ahli mengemukakan pendapat mengenai Hukum Ketenagakerjaan, Menurut Mr. N.E.H. Van Esveld berpendapat bahwa Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab. Menurut Imam Soepomo Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang pekerja dengan menerima upah. (Manulang, 2001)

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan itu mengatur tentang hubungan antara pekerja dengan pimpinannya dalam hubungan kerja. Dan berdasarkan beberapa pendapat para ahli hukum dapat disimpulkan beberapa unsur antara lain bahwa hukum tenaga kerja berbentuk tertulis maupun tidak tertulis, mengatur hubungan antara pekerja dan majikan dalam hal ini pengusaha, adanya upah atau balas jasa, dan mengatur perlindungan tenaga kerja.

Ruang lingkup Ketenagakerjaan tidak sempit dan terbatas, kenyataan dalam prakteknya sangat kompleks dan multidimensi. Oleh karena itu, ada benarnya jika hukum Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja saja tetapi juga mengatur segala hal di luar hubungan kerja tetapi masih berkaitan dengan Tenaga Kerja. Sedangkan

asas yang digunakan dalam hukum Ketenagakerjaan bertumpu pada Pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pada dasarnya asas ketenagakerjaan sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. (Khakim, 2020)

Menurut Manulang tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya pasal 4 menegaskan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan meliputi memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, adanya pemerataan kesempatan kerja, untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. (Manulang, 2001)

C. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat

atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pengertian PKWT menurut Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004) adalah “perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara”.

Pengertian tersebut sependapat dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. Lebih lanjut dikatakan, bahwa PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun.

PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (Pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan). PKWT tidak

dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*), dan apabila dalam perjanjiannya terdapat/diadakan (klausul) masa percobaan dalam PKWT tersebut, maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan oleh karena pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batass waktu berakhirnya jangka waktu perjajian kerja.

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan, antara lain:

- a) Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin, minimal rangkap 2 (dua). Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia.
- b) Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut waktu tertentu.
- c) Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaharuan.
- d. Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian.
- d) Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.
- e) Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

- f) Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.

2. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana jangka waktu yang ditentunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata dan Pasal 57 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan, Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata “waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka perjanjian kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu” Pasal 57 Ayat (2) “Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”

D. Penyelesaian Hubungan Industrial

1. Dilakukan di luar Pengadilan

a. Negosiasi (Bipartit)

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya

secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. 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. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:

- a) nama lengkap dan alamat para pihak;
- b) tanggal dan tempat perundingan;
- c) pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d) pendapat para pihak;
- e) kesimpulan atau hasil perundingan;
- f) tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Apabila perundingan dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama itu mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama itu wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

b. Mediasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 12

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Upaya mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri (Pasal 10 dan 11). Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat

Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a) mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b) anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d) pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e) dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti

pendaftaran.

Lembaga mediasi ini pada dasarnya hampir sama dengan lembaga perantaraan yang dilaksanakan oleh pegawai perantara disnaker sebagaimana yang telah kita kenal. Petugas yang melakukan mediasi adalah mediator yang merupakan pegawai dinas tenaga kerja yang akan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Perbedaannya adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu, maka berdasarkan UU PHI ini (selain perselisihan hak), pihak disnaker terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi). Jika para pihak tidak menetapkan pilihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka penyelesaian kasus akan dilimpahkan kepada mediator. Adapun terhadap perselisihan hak, maka setelah menerima pencatatan hasil bipartit, disnaker wajib meneruskan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Hal ini dikarenakan pengadilan hubungan industrial hanya dapat menerima gugatan perselisihan hak yang telah melalui proses mediasi. Setelah menerima pelimpahan perselisihan, maka mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan. Jika penyelesaian melalui mediasi tidak mencapai kesepakatan,

salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

2. Konsiliasi/Arbitrase

Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar-Serikat Pekerja. Yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbitrase diatur dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 54 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan hubungan

industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, memuat:

- a) nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b) pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c) jumlah arbiter yang disepakati;
- d) pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e) tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut:

- a) nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- b) pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
- c) biaya arbitrase dan honorarium arbiter;
- d) pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e) tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- f) pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya;
- g) tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Dalam hal arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian maka yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak. Dalam hal permohonan penarikan diri tidak mendapat persetujuan para pihak, arbiter harus mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dengan mengajukan alasan yang dapat diterima. Dalam hal arbiter tunggal mengundurkan diri atau meninggal dunia, para pihak harus menunjuk

arbiter pengganti yang disepakati oleh kedua belah pihak. Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak berdasarkan perjanjian arbitrase dapat diajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan dan cukup bukti autentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan. Tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter dapat pula diajukan apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya. Putusan Pengadilan Negeri mengenai tuntutan ingkar tidak dapat diajukan perlawanan. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial 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. Apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai. Apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter

atau majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Akta Perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian. Apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Akta Perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

3. Di dalam Pengadilan

a. Pengertian Pengadilan Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan perubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut. Pemerintah juga mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas pertumbuhan perusahaan, antara lain sebagai sumber penerimaan pajak. Jadi hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang berkepentingan tersebut. Dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja atau Management-Employees Relationship.

Hubungan tersebut perlu dipelihara dan dikembangkan dalam rangka menjamin kepentingan semua pihak yang terlibat. Tujuan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial adalah untuk menciptakan hubungan yang aman dan harmonis antara pihak-pihak tersebut sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha. Hak pekerja merupakan pemenuhan kewajiban pengusaha. Kewajiban pekerja didasarkan pada kewenangan pengusaha untuk mengaturnya.

Kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan penugasan pimpinan menurut disiplin kerja dan dalam waktu kerja yang diaturkan.

Sebagai imbalan atas jasa kerja tersebut, pekerja berhak memperoleh upah, tunjangan-tunjangan dan jaminan lainnya, beristirahat, cuti, memperjuangkan haknya secara langsung maupun secara tidak langsung melalui serikat pekerja. Untuk menjamin perwujudan hak dan kewajiban pekerja secara kewenangan dan kewajiban pengusaha di setiap perusahaan, ditetapkan berbagai bentuk peraturan perundangan ketenagakerjaan mulai dari Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden dan Keputusan Menteri.

Setiap usaha, kecil atau besar, selalu menyangkut kepentingan banyak orang yaitu pengusaha atau pemilik, pekerja, masyarakat pemasok bahan dan masyarakat konsumen, serta Pemerintah. Dalam waktu yang sangat lama, memang terdapat persepsi yang keliru yang menganggap perusahaannya kepentingan pengusaha atau kepentingan pemilik perusahaan. Masyarakat ternyata mempunyai kepentingan atas setiap perusahaan, baik karena perusahaan menyediakan barang-barang konsumsi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, maupun karena perusahaan menciptakan kesempatan kerja untuk menyerap pencari kerja. Di lain pihak, masyarakat mempunyai kepentingan atas perusahaan karena perusahaan dapat

menimbulkan dampak negative yang merugikan masyarakat seperti polusi atau pencemaran lingkungan.

Dahulu istilah hubungan industrial disebut dengan perselisihan perburuhan, tetapi seiring dengan perkembangan di bidang ketenagakerjaan istilah buruh sudah tidak sesuai maka setelah diberlakukan Kepmenaker Nomor: 15/MEN/1994 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di tingkat Perusahaan dan Pemerintahan, istilah Perselisihan Perburuhan diganti dengan Perselisihan Hubungan Industrial.

b. Jenis-Jenis Perselisihan hubungan Industrial

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial membagi jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi:

- a) Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- b) Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

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

c. Mekanisme Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Penyelesaian berdasarkan kedua Undang-Undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh.(Subroto, 2011) Tidak hanya itu, proses penyelesaian perselisihannya juga

berbelit dan memakan waktu cukup lama sehingga dirasa kurang efektif.

Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian diluar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi). Penyelesaian perselisihan diluar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) meliputi empat cara, yaitu:

- a) Penyelesaian melalui Bipartit.
- b) Penyelesaian melalui Mediasi.
- c) Penyelesaian melalui Konsiliasi.
- d) Penyelesaian melalui Abritrase

Pada prinsipnya penyelesaian hubungan industrial dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat dan berunding bersama antara pekerja/buruh dan pengusaha yang terlibat, baik secara bipartite maupun diperantarai oleh pihak ketiga yang bersifat netral maupun tidak (non litigasi). Hal ini dikeranakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan jauh lebih menguntungkan kedua belah pihak dan menekan biaya serta menghemat waktu.

Apabila Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilakukan diluar Pengadilan Hubungan Industrial tidak mencapai

kesepakatan, maka Penyelesaian Perselisihan dapat dilanjutkan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi).

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan Peradilan umum, mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara perselisihan hubungan Industrial yang diajukan kepadanya. (Subroto, 2011) Berdasarkan Ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a) Ditingkat pertama mengenai Perselisihan Hak.
- b) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai Perselisihan kepentingan.
- c) Ditingkat pertama mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
- d) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.