

Informasi Hukum

Vol. 2 Tahun VI, 2004

Isi :

- **Perlindungan Tenaga Kerja Ilegal ke Malaysia**
- **Tata Cara Pembuatan dan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama**
- **Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja**
- **Kebijaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Pekerja Menurut UU. No. 13 Tahun 2003 Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menuju Terciptanya Kepastian Hukum*)**

Informasi Hukum merupakan wadah penyampaian gagasan, informasi dan telaah mengenai persoalan aktual yang terkait dengan hukum dan dikemas dalam bahasa ilmiah populer. **Redaksi** menerima tulisan dari penulis dengan hak edit tanpa mengubah substansi. **Tulisan** dalam penerbitan ini sepenuhnya menjadi **tanggung jawab** pribadi penulis.

Tim Redaksi :

Pembina : Sekretaris Jenderal; Pengarah : Myra M. Hanartani, SH, MA; Pemimpin Redaksi : Sunarno, SH; Redaktur/Editor : Hermansjah Ch, Hidayati Agam, SH, MH; Reni Mursidayanti, SH; Penyiap Bahan dan Distribusi : Kadino BS, Anan Hanafi, Yati Noviati, BSc.

***Sekretariat : Biro Hukum Depnakertrans Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51, Jakarta Selatan (12950)
Telepon : 021-5252676, Fax, 021-5274929***

Informasi Hukum

Vol. 2 Tahun VI, 2004

Isi :

- **Perlindungan Tenaga Kerja Ilegal ke Malaysia**
- **Tata Cara Pembuatan dan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama**
- **Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja**
- **Kebijaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Pekerja Menurut UU. No. 13 Tahun 2003 Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menuju Terciptanya Kepastian Hukum*)**

Informasi Hukum merupakan wadah penyampaian gagasan, informasi dan telaah mengenai persoalan aktual yang terkait dengan hukum dan dikemas dalam bahasa ilmiah populer. **Redaksi** menerima tulisan dari penulis dengan hak edit tanpa mengubah substansi. **Tulisan** dalam penerbitan ini sepenuhnya menjadi **tanggung jawab** pribadi penulis.

KATA PENGANTAR

Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, khususnya masyarakat pengusaha dan pekerja/buruh, kami sajikan INFO HUKUM ini, yang mengemukakan berbagai pemikiran dan pendapat mengenai ketentuan dan perkembangan hukum yang aktual, khususnya di bidang ketenagakerjaan.

Info Hukum edisi kali ini memuat empat 4 (tulisan) yang berkaitan dengan masalah: **Perlindungan Tenaga Kerja, Tata Cara Pembuatan dan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama, Hubungan Kerja dan PHK, Kebijaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Pekerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.**

Semogga tulisan dalam Info Hukum ini dapat menambah wawasan kita dalam bidang hukum, khususnya di bidang ketenagakerjaan. Kami sangat menghargai kritik dan saran yang bersifat membangun untuk meningkatkan kualitas dalam penerbitan edisi yang akan datang.

Selamat membaca.

Tim Redaksi

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA ILEGAL KE MALAYSIA

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, APU

Tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri sering menghadapi banyak masalah karena lemahnya perlindungan. Indonesia tidak mungkin memaksakan memberlakukan undang-undang dan ketentuan hukum Indonesia di negara tujuan tersebut. Indonesia dapat membuat perjanjian dengan negara penerima dengan menyepakati syarat-syarat kerjasama. Namun posisi Indonesia selalu mengalami kesulitan karena persaingan tidak sehat antar negara-negara pengirim tenaga. Pemberian perlindungan akan lebih sulit bagi tenaga-tenaga Indonesia yang masuk ke negara lain secara tidak resmi atau ilegal.

Karena kesulitan seperti itu, maka Indonesia harus membuat kebijakan yang menahan arus TKI yang berkualitas rendah ke luar negeri. Mereka sangat rentan terhadap berbagai pelecehan dan perlakuan tidak adil dari berbagai pihak. Untuk itu, kesempatan kerja di dalam negeri harus menjadi prioritas, disusul dengan

peningkatan kualitas SDM secara keseluruhan.

Kasus-kasus TKI cukup banyak dan meningkat akhir-akhir ini. Deportasi tenagakerja Indonesia dari Malaysia semakin sering menjadi masalah nasional, menguras banyak tenaga, dana dan waktu. Sementara para pejabat terus menerus sibuk menangani dampaknya, nampaknya tidak ada yang memahami akar permasalahan dan tidak melakukan apa-apa untuk mengatasinya.

Arus tenagakerja ilegal yang cukup besar ke Malaysia mencerminkan tiga hal : Pertama, masalah pengangguran dan keterbatasan kesempatan kerja di Indonesia sudah sangat kritis, sehingga banyak angkatan kerja yang terpaksa mengambil risiko tinggi secara ilegal mengejar kesempatan yang tersedia di Malaysia.

Kedua, penghargaan pengusaha dan keluarga Indonesia terhadap pekerjanya sangat rendah. Tenagakerja ilegal dari

Indonesia pada umumnya hanya menjadi pekerja perkebunan dan pekerja rumah tangga di Malaysia sana. Kesempatan seperti itu di Indonesia relatif masih terbuka luas. Namun karena upah atau gaji yang sangat kecil di Indonesia banyak tenaga kerja Indonesia merebut kesempatan di Malaysia mengejar upah yang lebih tinggi. Tenaga yang belum berpengalaman di Indonesia, kemudian bekerja di perkebunan di Malaysia dapat menerima upah 5 kali lebih besar dari pekerja berpengalaman 10 tahun bekerja di perkebunan di Indonesia. Ini juga mengindikasikan bahwa kinerja manajemen perkebunan di Indonesia sangat rendah.

Ketiga, pengelolaan pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, dirasakan sangat mahal dan sangat birokratis. Setiap tenaga kerja yang akan dikirimkan secara resmi melalui PJTKI harus mengeluarkan antara Rp 5 juta - Rp 10 juta. Biaya pengiriman secara ilegal hanya sekitar Rp 2 juta - Rp 3 juta. Perbedaan biaya tersebut mendorong penduduk desa yang mempunyai keterbatasan dana mengambil risiko pengiriman secara ilegal.

Oleh sebab itu, memang banyak persoalan dalam negeri yang harus dibenahi. Pertama, perlu komitmen mengutamakan perluasan kesempatan kerja di dalam negeri. Kedua, pembenahan organisasi pengerah tenaga kerja. Ketiga, perencanaan jangka panjang pengiriman tenaga kerja ke luar negeri.

Komitmen Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Negeri

Peranan dan manfaat pengiriman TKI ke luar negeri khususnya ke Malaysia dan Saudi Arabia sering terlalu dibesar-besarkan sebagai "pahlawan devisa". Padahal devisa yang mereka bawa ke Indonesia jauh lebih kecil dari devisa yang dibawa tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia ke negara asalnya. Bila semua TKI yang bekerja di luar negeri tersebut dapat dipekerjakan di dalam negeri, manfaat dan dampaknya terhadap perekonomian dan kehidupan sosial jauh lebih besar daripada devisa yang mereka bawa.

Sekarang tantangan terletak pada komitmen nasional dan kreativitas Pemerintah Daerah Otonom. Beberapa studi menunjukkan bahwa di hampir seluruh

pelosok Tanah Air, dapat diciptakan kesempatan kerja yang mampu memberikan penghasilan dan penghidupan layak, dengan modal sekitar Rp 1,5 juta s/d Rp 2,5 juta per satu kesempatan kerja. Tiap TKI yang dikirim ke luar negeri secara ilegal harus mengeluarkan sekitar Rp 2 juta - R 3 juta yang kemudian penuh risiko. Dengan kata lain, dana yang dikeluarkan untuk biaya menjadi pekerja ilegal ke Malaysia, sudah cukup untuk menciptakan kesempatan kerja di dalam negeri, dapat hidup layak dan tidak mengandung risiko tinggi. Untuk itu, Pemda setempat harus aktif dan kreatif untuk membuka peluang yang diperlukan.

Pembenahan Birokrasi dan PJTKI

Organisasi birokrasi pengurusan pengiriman TKI dan PJTKI terlalu berbelit dan terlalu mahal. Terlalu banyak instansi yang ingin terlibat menangani pengiriman dan pemulangan TKI, tetapi pada kenyataannya menjadi lebih banyak menambah beban biaya daripada memberi kemudahan dan pelayanan.

Pada mulanya, TKI tidak dikenakan biaya. Semua biaya termasuk keuntungan PJTKI dibebankan pada pengguna. Karena persaingan tidak sehat antar PJTKI, beban

pengguna di luar negeri menjadi kecil sementara beban TKI terus meningkat.

Rencana Jangka Panjang

Pengiriman TKI berkualitas rendah menjadi pembantu rumah tangga (PRT) di luar negeri mengandung terlalu banyak risiko, merendahkan martabat bangsa di forum internasional dan tidak memberikan dampak sosial ekonomis secara signifikan.

Terlalu sulit dan terlalu mahal mempersiapkan tenaga Indonesia berpendidikan SLTP untuk dikirim ke luar negeri, baik dalam teknis pekerjaan dan bahasa, maupun dalam sikap dan melindungi dirinya sendiri. Lulusan SLTP atau lebih rendah, membutuhkan pelatihan yang cukup lama dan intensif supaya dapat menggunakan alat-alat rumah tangga atau mengoperasikan alat-alat perkebunan di Malaysia.

Pembinaan sikap dan pemberdayaan mereka supaya percaya diri mengatasi berbagai masalah, juga memerlukan waktu panjang. Biasaya tidak sebanding dengan manfaat yang diperoleh. TKI dalam kualitas tersebut tidak dapat dibandingkan dengan tenagakerja Pilipina dengan pendidikan yang sama.

Oleh sebab itu, setelah 5 tahun ke depan harus diusahakan supaya tidak lagi mengirimkan tenaga berpendidikan SLTP ke bawah. Mereka sebaiknya disiapkan untuk bekerja di dalam negeri. Lebih baik mempersiapkan lulusan SMU untuk PRT di luar negeri. Disamping itu tenaga-tenaga teknis berkualitas mulai dipersiapkan seperti perawat, pekerja kapal, pelayan

toko, pelayan hotel dan restoran, tukang listrik, tukang pipa, tukang kayu dan lain-lain. Lebih baik menekankan kualitas daripada kuantitas.***

**) Penulis adalah mantan pejabat senior Depnatkertran, dan sekarang sebagai peneliti dan Guru Besar di bidang sumberdaya manusia.*

TATA CARA PEMBUATAN DAN PERUNDINGAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Oleh : Drs. L. Agus Suharmanu, S.Sos.,MM

PENDAHULUAN

Terbentuknya sistem hubungan industrial disuatu negara sangat dipengaruhi dan didasarkan pada falsafah bangsa dan negara tersebut, sehingga sistem hubungan industrial disetiap negara tidak akan sama karena didasarkan pada falsafah negara masing-masing. Hubungan Industrial di Indonesia adalah suatu sistem yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan kepada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Kondisi yang diinginkan dari sistem hubungan industrial di Indonesia adalah terciptanya suasana hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Dalam rangka mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan tersebut di atas, maka para pelaku proses produksi barang dan jasa wajib memahami dan

mengetahui secara jelas hak dan kewajiban masing-masing dengan cara menumbuhkembangkan rasa saling pengertian, saling menghargai dan saling mempercayai.

Seperti diketahui, tidak semua hak dan kewajiban yang ada dalam hubungan kerja diatur secara rinci oleh ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, pada dasarnya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan hanya mengatur ketentuan hubungan kerja secara umum. Oleh karena itu perlu pengaturan pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak secara rinci yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian Kerja Bersama merupakan salah satu sarana yang strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan. Apabila dilihat dari sisi pembuatannya dilakukan melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara Serikat Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Manajemen, yang

mengatur hak dan kewajiban didalam pelaksanaan proses produksi barang maupun jasa, mengatur tata tertib dan bagaimana menyelesaikan keluhan dan perselisihan hubungan industrial yang terjadi, serta memberikan jaminan kepastian hukum dalam melakukan tugas masing-masing. Oleh karena itu, tujuan pembuatan perjanjian kerja bersama adalah untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban, menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

TATA CARA PEMBUATAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Sejak diratifikasinya Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 melalui Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 dan ditetapkannya UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh sangat mempengaruhi perkembangan jumlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan dimungkinkan dalam suatu perusahaan terbentuk lebih dari satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga ketentuan

pembuatan perjanjian kerja bersama mengalami perubahan.

Ketentuan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab XI, Hubungan Industrial, Bagian Ketujuh, Perjanjian Kerja Bersama, dari pasal 116 sampai dengan pasal 135 dan ketentuan pelaksanaannya ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.: Kep.48/MEN/IV/2004 tanggal 8 April 2004, yang pengaturannya secara garis besar dapat disampaikan sebagai berikut:

1. PKB dibuat oleh SP/SB atau beberapa SP/SB yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha dan harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
2. Penyusunan PKB dilaksanakan secara musyawarah, dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan yang sekurang-kurangnya memuat :
 - a. tujuan pembuatan tata tertib;
 - b. susunan tim perunding;

- c. lamanya masa perundingan;
 - d. materi perundingan;
 - e. tempat perundingan
 - f. tata cara perundingan;
 - g. cara penyelesaian apabila terjadi perundingan;
 - h. sahnya perundingan;
 - i. Biaya perundingan.
3. Dalam menentukan tim perunding pembuatan PKB disesuaikan dengan kebutuhan, dengan ketentuan masing-masing paling banyak 9 (sembilan) orang. Dalam hal terdapat SP/SB yang tidak terwakili dalam tim perunding maka SP/SB yang bersangkutan dapat menyampaikan aspirasinya sebelum dimulai perundingan pembuatan PKB.
4. Dalam hal perundingan pembuatan PKB tidak mencapai kesepakatan dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib maka kedua belah pihak dapat menjadual kembali perundingan dengan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari, Apabila perundingan masih belum mencapai kesepakatan walaupun telah dijadual ulang maka para pihak melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan

pernyataan tertulis bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan pada waktunya yang memuat : a. materi PKB yang belum dicapai kesepakatan; b. pendirian para pihak; c. risalah perundingan; d. tempat, tanggal dan tanda tangan para pihak.

Penyelesaian oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

5. Apabila penyelesaian pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dilakukan melalui mediasi dan para pihak atau salah satu pihak tidak menerima anjuran mediator maka atas kesepakatan para pihak, mediator melaporkan kepada Menteri untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian.
6. Dalam hal penyelesaian oleh Menteri tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di daerah hukum pekerja/buruh bekerja. Apabila daerah hukum tempat pekerja/buruh melebihi satu daerah hukum Pengadilan Hubungan Industrial maka gugatan diajukan pada Pengadilan

Hubungan Industrial yang daerah hukumnya mencakup domisili perusahaan.

7. Dalam satu perusahaan hanya dapat
• dibuat satu PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan dan dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang, dibuat PKB induk yang memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku diseluruh cabang, dan cabang dapat membuat PKB turunan yang memuat pelaksanaan masing-masing.
8. Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam satu group dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing perusahaan.
9. Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu SP/SB, maka SP/SB tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan PKB dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Tetapi jika memiliki jumlah anggota kurang dari 50% dari jumlah seluruh

pekerja/buruh, maka SP/SB dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila SP/SB yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara. Pemungutan suara yang belum menjadi anggota SP/SB diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus SP/SB yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan pengusaha.

10. Panitia yang telah terbentuk mengumumkan tanggal pemungutan suara selambat-lambatnya 24 (dua puluh empat) hari sebelum tanggal pemungutan suara.
11. SP/SB diberi kesempatan menjelaskan program PKB dalam waktu 14 (empat belas) hari, dan dilaksanakan 3 (tiga) hari setelah tanggal diumumkannya diluar jam kerja pada tempat yang disepakati oleh SP/SB dan pengusaha.
12. Apabila dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum dilaksanakan pemungutan suara ternyata SP/SB dapat membuktikan keanggotaannya

kepada pengusaha bahwa telah memenuhi lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh maka pemungutan suara tidak perlu lagi.

13. Pelaksanaan pemungutan suara disesuaikan dengan jadwal kerja para pekerja/buruh sehingga tidak mengganggu proses produksi dan tempat pemungutan suara ditetapkan berdasarkan kesepakatan panitia dengan pengusaha.
14. Hasil pemungutan suara sah setelah ditandatangani oleh panitia dan saksi-saksi.
15. Apabila hasil pemungutan suara dukungan dari pekerja/buruh tidak tercapai, SP/SB dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan PKB setelah melampaui jangka waktu 6 bulan terhitung sejak dilakukan pemungutan suara, dengan mengikuti prosedur pasal 119 UU No.: 13 Tahun 2003.
16. Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu SP/SB, yang berhak melakukan perundingan dengan pengusaha adalah SP/SB yang jumlah anggotanya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan

tersebut. Apabila tidak terpenuhi maka SP/SB dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50%. Jika dengan koalisi tidak terpenuhi maka membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing SP/SB.

17. Untuk menentukan SP/SB yang jumlah anggotanya lebih dari 50% dilakukan melalui verifikasi keanggotaan SP/SB, maka verifikasi dilakukan oleh panitia yang terdiri dari wakil pengurus SP/SB yang ada di perusahaan dengan disaksikan oleh wakil instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha. Verifikasi keanggotaan SP/SB dilakukan berdasarkan bukti kartu tanda anggota sesuai pasal 121 UU No.: 13 Tahun 2003 dan apabila terdapat kartu anggota lebih dari satu maka kartu tanda anggota yang sah adalah kartu tanda anggota yang terakhir.
18. Pelaksanaan verifikasi dilakukan di tempat-tempat kerja yang diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu proses produksi dalam waktu satu hari kerja yang disepakati

SP/SB dan hasil pelaksanaan verifikasi dituangkan dalam bentuk berita acara yang ditandatangani oleh panitia saksi-saksi yang hasilnya mengikat SP/SB di perusahaan.

19. Pengusaha maupun SP/SB dilarang melakukan tindakan yang mempengaruhi pelaksanaan verifikasi.

20. Masa berlaku PKB paling lama 2 tahun, berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan SP/SB dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 tahun.

21. Perundingan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku, apabila tidak mencapai kesepakatan maka PKB yang sedang berlaku tetap berlaku untuk paling lama 1 tahun.

22. Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat :

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban SP/SB serta pekerja/buruh;
- c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB; dan
- d. tanda tangan para pihak pembuat PKB.

23. Ketentuan dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila bertentangan maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundangan.

24. Pengusaha, SP/SB dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam PKB.

25. Pengusaha dan SP/SB wajib memberitahukan isi PKB atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh, mencetak dan membagikan naskah PKB kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan.

26. Pengusaha dilarang mengganti PKB dengan peraturan perusahaan selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada SP/SB. Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi SP/SB dan PKB diganti dengan Peraturan Perusahaan maka ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari PKB.

27. Dalam hal PKB sudah berakhir masa berlakunya dan akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat satu SP/SB, maka

perpanjangan atau pembaharuan PKB tidak mensyaratkan ketentuan dalam pasal 119 UU Nomor 13 Tahun 2003.

28. Dalam hal PKB sudah berakhir masa berlakunya dan akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari satu SP/SB sedangkan SP/SB yang dulu berunding (jumlah keanggotaannya lebih dari 50%) tidak lagi memenuhi (jumlah keanggotaannya 50% atau kurang), maka perpanjangan atau pembaharuan PKB dilakukan oleh SP/SB yang anggotanya lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, bersama-sama dengan SP/SB yang membuat PKB terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.

29. Dalam hal PKB sudah berakhir masa berlakunya dan akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari satu SP/SB dan tidak satupun SP/SB yang mempunyai jumlah keanggotaan lebih dari 50%, maka perpanjangan atau pembaharuan PKB dilakukan menurut ketentuan pasal 120 ayat 2 dan ayat 3 UU No.: 13 tahun 2003.

30. PKB tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu PKB walaupun terjadi pembubaran SP/SB atau pengalihan kepemilikan perusahaan.

31. Apabila terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan mempunyai PKB, maka PKB yang berlaku adalah yang lebih menguntungkan pekerja/buruh. Sedangkan penggabungan antara perusahaan yang mempunyai PKB maka PKB tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung sampai dengan berakhirnya jangka waktu PKB.

32. PKB mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam PKB tersebut dan selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

PERUNDINGAN PEMBUATAN

PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Bertitik tolak dari kondisi yang diinginkan dari sistem hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, selain itu perjanjian kerja bersama merupakan sarana dalam pelaksanaan hubungan industrial, maka dalam

pelaksanaan perundingan perjanjian kerja bersama hendaknya prinsip-prinsip hubungan industrial digunakan sebagai referensi, yaitu:

1. Pengusaha dan pekerja/buruh, sama-sama mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan.
2. Pekerja/buruh adalah mitra pengusaha untuk membangun dan mengembangkan perusahaan.
3. Pengusaha dan pekerja/buruh mempunyai hubungan fungsional dan masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda dengan adanya pembagian tugas atau pekerjaan.
4. Pengusaha dan pekerja/buruh merupakan anggota keluarga perusahaan.
5. Tujuan Pembinaan Hubungan Industrial adalah menciptakan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan.
6. Peningkatan Produktivitas perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan bersama, yaitu kesejahteraan pengusaha dan kesejahteraan pekerja/buruh.

Secara operasional untuk memperlancar pembuatan perjanjian kerja bersama perlu diperhatikan tahap-tahap sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Hal-hal yang penting dalam tahap persiapan ini adalah sebagai berikut:

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pengusaha harus betul-betul siap untuk berunding dalam rangka pembuatan perjanjian kerja bersama.
- b. Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha mempersiapkan data dan informasi yang relevan dan berkaitan dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.
- c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha mempersiapkan tim perunding dan juru bicara masing-masing.

2. Tahap Pelaksanaan Perundingan

Hal-hal yang dilakukan dalam tahap ini adalah sebagai berikut:

- a. Yang dirundingkan tahap pertama adalah untuk menyepakati tata tertib perundingan yang sekurang-kurangnya memuat:

- tujuan pembuatan tata tertib;
 - susunan tim perunding;
 - lamanya masa perundingan;
 - materi perundingan;
 - tempat perundingan;
 - tata cara perundingan;
 - cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;
 - sahnya perundingan;
 - biaya perundingan.
- b. Apabila sebelum perundingan dimulai, lebih dahulu telah dilakukan pertukaran konsep PKB antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha, maka perundingan selanjutnya sudah dapat dimulai untuk perundingan materi dari PKB.
- c. Menginventarisir pokok bahasan yang sudah disepakati dan dirumuskan secara jelas dan hasil rumusan diparaf oleh tim perundingan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha.
- d. Dalam merundingkan pokok bahasan yang belum disepakati sebaiknya dimulai dari hal-hal apabila dimusyawarahkan segera dapat tercapai kesepakatan, setiap

kesepakatan yang telah dicapai segera diparaf oleh kedua belah pihak.

- e. Dalam merundingkan hal-hal yang prinsip tetap memelihara suasana keterbukaan dan kekeluargaan agar tidak terjadi permasalahan yang menghambat penyelesaian perundingan PKB.

3. Tahap Penyusunan Isi PKB

- a. Pokok bahasan yang telah selesai dirundingkan dan telah diparaf oleh tim perundingan dari masing-masing pihak, selanjutnya disusun menjadi konsep PKB yang sudah utuh yang formatnya sesuai dengan kebiasaan yang berlaku.
- b. Untuk penyempurnaan redaksional materi PKB, hendaknya dibentuk tim kecil yang anggota-anggotanya diambil Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pengusaha.
- c. Jika dipandang perlu untuk lebih menjelaskan maksud dari pasal-pasal didalam PKB, dapat dibuat penjelasan pasal demi pasal yang merupakan lampiran yang tidak terpisahkan dengan PKB.

d. Hasil dari tim penyempurnaan dibawa dalam rapat pleno tim perundingan dan apabila telah ada kesepakatan untuk menyetujui konsep yang diajukan maka PKB tersebut siap untuk ditandatangani.

4. Tahap Penandatanganan, Pendaftaran dan Pelaksanaan PKB.

Hal-hal yang dilakukan dalam tahap ini harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

PENUTUP

Demikian, secara garis besar hal-hal yang berkaitan dengan tata cara pembuatan dan perundingan PKB semoga bermanfaat. *****

*Drs. L. Agus Suhermanu, S.Sos.,MM
Kasubdit. Perjanjian Kerja Bersama
Direktorat Syarat Kerja
Ditjen. Pembinaan Hubungan Industrial
Depnakertrans*

HUBUNGAN KERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Oleh : Umar Kasim*)

Bagian Pertama HUBUNGAN KERJA

Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan **Perjanjian Kerja**. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah (Pasal 1 angka 15 UUK). Sedangkan hubungan bisnis adalah hubungan yang didasarkan pada hubungan kemitraan atau hubungan keperdataan.

(*burgerlijke maatschap, partnership agreement*).

Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (P/B, karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 UUK). Perjanjian kerja dapat di buat secara tertulis dan dapat di buat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) UUK).

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian (perdata) pada umumnya, yakni :

- a. adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang* -paksaan-, *dwaling* -penyesatan/kekhilafan- atau *bedrog* -penipuan);
- b. pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);

- c. ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. (*causa*) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (PASAL 52 ayat (1) UUK).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi 2 syarat awal sahnyanya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi 2 syarat terakhir sahnyanya (perjanjian kerja) yakni obyek (pekerjaannya) tidak jelas dan *causanya* tidak memenuhi ketentuan, maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

Sebagai perbandingan, dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata, *Burgerlijke Wetboek*), pengertian *perjanjian kerja* (*arbeidsovereenkomst*) terdapat dalam Pasal 1601a yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu -buruh-, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain - majikan, selama waktu tertentu dengan

menerima upah. Pengertian tersebut terkesan hanya sepihak saja, yakni hanya buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan (pengusaha). Oleh karenanya, Prof. Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja seharusnya adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak yang lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah.

Sementara Prof. Subekti memberikan pengertian, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*dientsverhouding*) yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja, setidaknya mengandung 4 unsur, yakni ada unsur *pekerjaan*, ada upah, dan ada (dibawah) *perintah* serta ada waktu tertentu.

Jenis Hubungan Kerja

Sesuai dengan kondisi dan sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu yang berbeda, jenis-jenis pekerjaan dapat dibedakan dalam 2 bentuk, yakni : pertama, pekerjaan yang dilakukan secara berulang atau pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka waktu yang tidak tertentu, dan kedua, pekerjaan yang menurut sifat dan jenis serta tuntutan kegiatannya perlu dilakukan dalam jangka waktu tertentu yang relative pendek (Prof. Payaman, hal. 69). Pekerjaan seperti (jenis yang terakhir itu dapat dikelola sendiri atau diborongkan kepada orang lain, kelompok atau unit usaha lain. Berdasarkan hal tersebut di atas, terdapat 2 macam hubungan kerja, yakni :

a. Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*,

*PKWT ini dapat didasarkan atas

- jangka waktu tertentu, atau
- selesainya suatu (paket) pekerjaan tertentu.

b. Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Kedua jenis hubungan kerja ini akan dibahas pada bagian berikutnya.

Berakhirnya Perjanjian Kerja

_Perjanjian kerja berakhir karena :

1. pekerja/buruh meninggal.
2. berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian (apabila PKWT).
3. adanya putusan pengadilan dan atau putusan / penetapan lembaga PPHI yang *inkracht*, atau
4. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang (telah) tercantum dalam PK,PP atau PKB yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian Kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena :

- a. **meninggalnya** pengusaha; atau
- b. beralihnya hak atas perusahaan (menurut Pasal 163 ayat (1) : perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) lama ke pengusaha (pemilik), baru karena :
 - penjualan (*take over*/akuisisi/*divestasi*)
 - pewarisan, atau
 - hibah.

Lebih lanjut disebutkan bahwa apabila terjadi pengalihan kepemilikan perusahaan sebagaimana tersebut (huruf b) maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan (diperjanjikan) lain dalam perjanjian pengalihan (bila penjualan dan hibah) tanpa mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Dalam hal pengusaha (yang meninggal) adalah orang perseorangan, maka ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri hubungan (perjanjian) kerja dengan pekerja/buruh (setelah melalui perundingan). Dengan kata lain, dalam konteks ini mutlak tidak berlaku bagi korporasi yang berbadan hukum. Persoalannya, apakah perlu ijin (penetapan)? Menurut 154 huruf d, bila pekerja/buruh meninggal, tidak perlu ijin.

Sebaliknya dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, maka ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan (yakni Pasal 166 UUK) atau sesuai yang telah diatur dalam PK, PP atau PKB. Menurut Pasal 166 bahwa apabila pekerja/buruh meninggal dunia, maka ahli warisnya diberikan *sejumlah uang* yang besar perhitungannya sama

dengan perhitungan 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Pengertian

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (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 **Kepmen-100/2004**).

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 apabila PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk $1\frac{1}{2}$ tahun, maka dapat diperpanjang selama $1\frac{1}{2}$ tahun. Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun (Prof. Payaman Simandjuntak, hal. 70).

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) UUK). PKWT tidak dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*), dan apabila dalam perjanjiannya terdapat / diadakan (klausal) 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 batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 59 ayat (2) dan (3), yakni :

- a. **pekerjaan** (paket pekerjaan) yang **sekali selesai** atau pekerjaan yang bersifat sementara.
- b. **pekerjaan** yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainya (paket) pekerjaan tertentu.
- c. Pekerjaan yang bersifat **musiman**, atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan **produk baru, kegiatan baru**, atau

produk tambahan (yang masih dalam masa percobaan atau penajakan).

PKWT yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu tersebut, dibuat hanya untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauhmana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan terserbut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan.

PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Demikian,

juga untuk pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai pekerjaan musiman. Namun hanya dapat dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 5). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT yang bersifat musiman, pelaksanaannya dilakukan dengan membuat **Daftar Nama-nama** pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan (Pasal 6).

PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penajakan dijelaskan lebih lanjut dalam **Kepmen 100/2004** bahwa PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali perpanjangan dalam masa satu tahun. PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penajakan terserbut hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan

atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Disamping beberapa jenis PKWT tersebut di atas, dalam praktek sehari-hari, dikenal juga **perjanjian kerja harian lepas**. Pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta (pembayaran) upah yang didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan melalui **perjanjian kerja harian lepas** tersebut. Pelaksanaan **perjanjian kerja harian lepas** dilakukan apabila pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (duapuluh satu) hari (kerja) dalam satu bulan.

Namun apabila pekerja/buruh bekerja terus-menerus melebihi 21 hari kerja selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka status **perjanjian kerja harian lepas** berubah menjadi PKWTT. **perjanjian kerja harian lepas** adalah merupakan pengecualian (*lex specialis*) dari ketentuan PKWT pada umumnya sepanjang memenuhi syarat-syarat dan ketentuan (khususnya mengenai) jangka waktu sebagaimana tersebut diatas.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan-pekerjaan tertentu secara harian lepas, **wajib**

membuat **perjanjian kerja harian lepas** secara tertulis. Perjanjian kerja dimaksud, dapat dibuat secara kolektif dengan membuat **daftar pekerja/buruh** yang melakukan pekerjaan, dengan materi perjanjian, berisi sekurang-kurangnya :

- a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
- b. nama/alamat pekerja/buruh;
- c. jenis pekerjaan yang dilakukan;
- d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja/buruh tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat, selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT

Sebagaimana dikemukakan pada bagian awal, bahwa PKWT dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu, dan dapat didasarkan atas paket pekerjaan tertentu. PKWT yang didasarkan atas paket pekerjaan tertentu, dibuat hanya maksimum 3 tahun. PKWT yang didasarkan atas suatu (paket)

pekerjaan tertentu tersebut tidak dapat diperpanjang atau diperbaharui (Pasal 59 ayat (1) huruf b UUK).

Sebaliknya, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk (pertama kali) paling lama 2 tahun kemudian boleh diperpanjang (hanya) 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat (4) UUK).

Apabila PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu akan diperpanjang pengusaha harus memberitahukan (secara tertulis) maksud perpanjangan tersebut kepada pekerja/buruh (paling lama) 7 hari sebelum PK berakhir (Pasal 5).

Berkaitan dengan **pembaharuan** PKWT, apabila PKWT diperbaharui, maka pembaharuan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melalui "masa jeda" dengan tenggang waktu (sekurang-kurangnya) 30 hari sejak berakhirnya PKWT yang lama (pertama), dan perbaharuan ini hanya boleh dilakukan 1 kali untuk itu jangka waktu paling lama 2 tahun.

Dalam kaitan dengan PKWT dibuat atas dasar selesainya (paket) pekerjaan

tertentu, yang karena ada alasan kondisi tertentu, sehingga pekerjaan (ternyata) belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan **pembaharuan PKWT**. Pembaharuan PKWT bisa dilakukan setelah melebihi masa tenggang (*masa jeda*) 30 hari setelah berakhirnya perjanjian. Pembaharuan dan tenggang waktu (*jeda*) mana, dapat diatur dan diperjanjikan lain (Pasal 5 KEP-100).

Selanjutnya PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, tidak dapat dilakukan pembaharuan. Demikian juga PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penjajakan, juga tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Apabila beberapa syarat PKWT seperti (antara lain) perpanjangan, pembaharuan, jenis dan spesifikasi, tidak diindahkan, maka demi hukum hubungan kerja akan berubah menjadi hubungan kerja menurut PKWTT. Jika terjadi perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT maka berarti pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang

penggantian hak. Persoalannya sejak kapan perhitungan masa kerjanya ?. Apabila yang dilanggar adalah jenis dan sifat pekerjaannya, maka masa kerjanya dihitung sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila yang dilanggar adalah ketentuan mengenai jangka waktu perpanjangan atau pembaruan, maka masa kerja dihitung sejak adanya pelanggaran mengenai jangka waktu tersebut.

Sanksi Wanprestasi dalam PKWT

PKWT berakhir pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam klausul perjanjian kerja tersebut. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktunya berakhir atau sebelum paket pekerjaan tertentu yang ditentukan dalam perjanjian kerja selesai, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena pekerja/buruh meninggal, dan bukan karena berakhirnya perjanjian kerja (PKWT) berdasarkan putusan pengadilan/lembaga PPHI, atau bukan karena adanya keadaan-keadaan (tertentu), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar upah pekerja/buruh sampai batas waktu

berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 162).

PKWT untuk Sektor Usaha / Pekerjaan Tertentu

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menetapkan (dengan Kepmenakertrans) tersendiri ketentuan PKWT-Khusus untuk sektor usaha dan / atau pekerjaan tertentu, seperti pada sektor Minyak dan Gas Bumi yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/MEN/1995 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi.

PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal 3 bulan). Pekerja/buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap

sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku.

Apabila PKWTT dibuat (maksudnya diperjanjikan) secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan (Pasal 63 ayat (1)).

Bagian Kedua

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak-hak dan kewajiban (*prestasi* dan *kontra-prestasi*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha (Pasal 1 angka 25).

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan PHK tersebut, pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karenanya pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (yakni pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah) hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK. Walaupun demikian,

apabila segala upaya telah dilakukan (secara bipartite), dan PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK tersebut wajib dirundingkan (membahas mengenai hak-hak atas PHK) oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dengan pekerja/buruh yang bersangkutan (apabila tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh atau tidak ada SP/SB di perusahaan tersebut). Setelah perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan (PB), pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga PPHI. Dengan kata lain, PHK yang tidak terdapat alasan dan normanya dalam UUK, dapat dilakukan dengan besaran hak-haknya harus disepakati melalui perundingan (dituangkan dalam PB).

JENIS PHK

Dalam literature hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pengakhiran hubungan kerja (PHK), yakni :

1. PHK oleh majikan / pengusaha;
2. PHK oleh pekerja/buruh
3. PHK demi hukum;

4. PHK oleh pengadilan (PPHI)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PKWT berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati. PHK pada PKWT ini termasuk jenis PHK yang terjadi *demi hukum*, yaitu PHK yang terjadi dengan sendirinya (secara otomatis) pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja, kecuali dilakukan PHK karena adanya pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak. Namun pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PKWTT dapat berakhir karena berbagai macam sebab sebagaimana diatur dalam peraturan-perundang-undangan, sesuai dengan kelompok jenisnya, yakni (antara lain) :

1. PHK oleh majikan;

- a. PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (4))
- b. PHK karena pekerja/buruh (setelah) ditahan pihak berwajib selama 6 (bulan) berturut-turut disebabkan melakukan tindak pidana di luar perusahaan (Pasal 160 ayat (3))

- c. PHK setelah melalui SP (surat peringatan) I, II dan III (Pasal 161 ayat (3))
 - d. PHK oleh pengusaha yang tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) karena adanya *perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan* (Pasal 163 ayat (2));
 - e. PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (2));
 - f. PHK karena mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (3));
 - g. PHK atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan dilaporkan pengusaha (kepada pihak yang berwajib) melakukan "kesalahan" dan (ternyata) tidak benar (Pasal 169 ayat (3));
 - h. PHK karena pengusaha (orang-perorangan) meninggal dunia (Pasal 61 ayat (4));
- ##### 2. PHK oleh pekerja/buruh;

- a. PHK karena pekerja buruh mengundurkan diri (Pasal 162 ayat (2));
 - b. PHK karena pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya *perubahan status, penggabungan, peleburan* dan *perubahan kepemilikan perusahaan* (Pasal 163 ayat (1));
 - c. PHK atas permohonan pekerja/buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan "kesalahan" dan (ternyata) benar (Pasal 169 ayat (2)).
 - d. PHK atas permohonan P/B karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total-tetap) akibat kecelakaan kerja (Pasal 172)
3. PHK *demi hukum*,
- a. PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (1));
 - b. PHK karena pekerja/buruh meninggal (Pasal 166);
 - c. PHK karena memasuki usia pensiun (Pasal 167 ayat (5));

- d. PHK karena berakhirnya PKWT pertama (154 huruf b kalimat kedua)
4. PHK oleh pengadilan.
- a. PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165);
 - b. PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68).
 - c. PHK karena berakhirnya PK (154 huruf b kalimat kedua)

IZIN PHK

Pada prinsipnya PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga PPHI (cq. P4D/P4P) karena PHK tanpa izin adalah batal demi hukum (*null and void*). Namun terdapat beberapa macam PHK yang tidak memerlukan izin dimaksud, antara lain :

1. PHK bagi P/B yang masih dalam *masa percobaan* bilamana (terlebih dahulu) telah dipersyaratkan adanya masa percobaan tersebut secara tertulis.
2. PHK bagi pekerja/buruh yang *mengundurkan diri* (tertulis) atas

kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan / intimidasi;

3. pekerja/buruh mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (1) jo Pasal 162 ayat (4) UUK)
4. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan PKWT (dalam hal perjanjian-kerjanya untuk waktu tertentu);
5. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan (batas usia pensiun) dalam PK, PP/PKB atau peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. pekerja/buruh meninggal dunia (Pasal 154);
7. PHK bagi pekerja/buruh yang mengajukan permohonan PHK kepada lembaga PPHI dalam hal pengusaha melakukan kesalahan, namun tidak terbukti adanya kesalahan tersebut (Pasal 169 ayat (3)).
8. pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (Pasal 171 jo Pasal 158 ayat (1))
9. pekerja/buruh melakukan tindak pidana di luar perusahaan setelah ditahan 6 bulan/lebih (Pasal 171 jo Pasal 160 ayat (3) UUK).

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa izin (penetapan) dari lembaga PPHI (Pasal 151 (3) UUK), demikian juga PHK bukan karena alasan pekerja/buruh yang mangkir (168), adalah **BATAL DEMI HUKUM** (batal dengan sendirinya, dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak-hak yang seharusnya diterima. Kecuali jika PHK tersebut terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat (158), atau pekerja/buruh melakukan tindak pidana diluar perusahaan setelah 6 bulan ditahan (160 (3)), atau mengundurkan diri atas kemauan sendiri (162) atau karena pekerja/buruh menuduh (tanpa dasar) kepada pengusaha melakukan kesalahan (169), dapat di-PHK **TANPA IZIN** dari lembaga PPHI (170).

LARANGAN PHK

Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan :

1. P/B (pekerja/buruh) sakit (sesuai surat keterangan dokter) selama (dalam waktu) 12 bulan secara terus

- menerus; (lihat Pasal 93 ayat (2) huruf a).
2. P/B memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (lihat Penjelasan Pasal 6 PP No. 8 Tahun 1981 jo Pasal 93 ayat (2) huruf d);
 3. P/B menjalankan ibadah (tanpa pembatasan pelaksanaan ibadah yang keberapa, (biasanya ibadah yang pertama upah dibayar penuh), lihat Pasal 93 ayat (2) huruf e);
 4. P/B menikah (lihat Pasal 93 ayat (2) huruf c);
 5. P/B (perempuan) hamil, melahirkan, gugur kandung, atau menyusui bayinya (lihat Pasal 93 ayat (2) huruf c jo Pasal 82 dan Pasal 83).
 6. P/B mempunyai hubungan (pertalian) darah dan semenda, kecuali (terlebih dahulu) telah diatur dan ditentukan lain dalam PK, PP/PKB.
 7. P/B mengadukan pengusaha (kepada yang berwajib) yang melaporkan mengenai suatu perbuatan tindak pidana kejahatan;
 8. Adanya perbedaan faham, agama, aliran politik, suku, warna kulit,

golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau *status perkawinan* (sp).

9. P/B cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja / hubungan kerja yang menurut keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya tidak dapat ditentukan.

PHK karena alasan-alasan tersebut, adalah batal demi hukum (batal dengan sendirinya) dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

HAK-HAK PEKERJA/BURUH YANG DI-PHK

Pada prinsipnya, apabila terjadi PHK maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (UP) dan/atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima.

Perhitungan UP didasarkan pada masa kerja (MK) setiap pekerja/buruh, dan paling sedikit :

- a. m.k. < 1 thn = 1 bln uph (b/u);
- b. m.k. $\geq$ 1 thn, < 2 thn = 2 b/u;
- c. m.k. $\geq$ 2 thn, < 3 thn = 3 b/u;
- d. m.k. $\geq$ 3 thn, < 4 thn = 4 b/u;
- e. m.k. $\geq$ 4 thn, < 5 thn = 5 b/u;
- f. m.k. $\geq$ 5 thn, < 6 thn = 6 b/u;

- g. m.k. ≥ 6 thn, < 7 thn = 7 b/u;
- h. m.k. ≥ 7 thn, < 8 thn = 8 b/u;
- i. m.k. ≥ 8 thn / lebih = 9 b/u;

Perhitungan UPMK, ditetapkan sebagai berikut :

- a. m.k. < 3 thn = 0 b/u;
- b. m.k. ≥ 3 thn, < 6 thn = 2 b/u;
- c. m.k. ≥ 6 thn, < 9 thn = 3 b/u;
- d. m.k. ≥ 9 thn, < 12 thn = 4 b/u;
- e. m.k. ≥ 12 thn, < 15 thn = 5 b/u;
- f. m.k. ≥ 15 thn, < 18 thn = 6 b/u;
- g. m.k. ≥ 18 thn, < 21 thn = 7 b/u;
- h. m.k. ≥ 21 thn, < 24 thn = 8 b/u;
- i. m.k. ≥ 24 thn / lebih = 10 b/u;

UPH yang seharusnya diterima, meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya/ ongkos pulang untuk P/B dan keluarganya ke tempat dimana P/B diterima (direkrut);
- c. penggantian perumahan serta *pengobatan dan perawatan* ditetapkan 15% dari UP dan / atau UPMK bagi yang memenuhi syarat.
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam PK, PP atau PKB (:bonus, uang prestasi);

Pada prinsipnya, cuti tahunan tidak dapat dikompensasikan dengan uang, kecuali apabila dalam PK, PP/PKB

mengatur dan menentukan lain (misalnya hak cuti yang tidak diambil, dapat diganti -dikompensasi- dengan uang). Akan tetapi dalam hal terjadi PHK dan pekerja/buruh berhak atas UPH, maka maka hak atas cuti wajib dikompensasikan dengan uang berdasarkan Pasal 156 ayat (4) huruf a.

Biaya ongkos pulang, bukan ke tempat asal pekerja/buruh, tetapi ke tempat dimana pekerja/buruh diterima (direkrut) bekerja di perusahaan tersebut.

Penggantian *perumahan* serta *pengobatan dan perawatan* ditetapkan 15% telah dijelaskan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam suratnya kepada Kepala Dinas yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan Propinsi dan Kabupaten/Kota Nomor 18.KP.04.29.2004 tanggal 8 Januari 2004, perihal Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan.

Hal-hal lain seperti tunjangan tidak tetap, bonus tahunan juga diberikan (apabila memenuhi syarat).

Dasar Perhitungan Upah dalam rangka PHK

Komponen upah terdiri dari 3 macam, yakni Upah Pokok (UP), Tunjangan Tetap (TT) dan Tunjangan Tidak Tetap (TTT). Komponen upah yang dijadikan dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- a. Upah pokok;
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap (TT) yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dan catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara *harga pembelian* dengan *harga yang harus dibayar* oleh pekerja/buruh (Pasal 157 ayat (1) UUK)

Dalam hal penghasilan dibayar atas dasar perhitungan harian*, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tigapuluh) kali penghasilan sehari; Dalam hal upah dibayar atas dasar perhitungan satuan hasil*, potongan,

borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per-hari selama 12 (duabelas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan UMP atau UMK/Kota;

Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan*, maka perhitungan upah sebulan, dihitung dari upah rata-rata 12 (duabelas) bulan terakhir.

Hubungan kerja yang berhak atas "pesangon" adalah hubungan kerja berdasarkan PKWTT/*permanent*; Namun apabila hubungan kerjanya didasarkan PKWT akan tetapi menyimpang dari ketentuan mengenai jangka waktu kontrak, perpanjangan dan/atau pembaruan kontrak (termasuk ketentuan adanya "masa jeda") atau jenis pekerjaan yang dilakukan adalah bersifat tetap, maka pekerja/buruh akan dibayarkan "pesangon" dengan dasar perhitungan upah sebagaimana tersebut) di atas.

JANIS-JENIS PEMUTUSAN

HUBUNGAN KERJA DALAM UUK

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat (158)

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian atau *penggelapan barang* dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum *minuman keras* yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat aditif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan a-susila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;

h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Jenis kesalahan berat lainnya dapat diatur dalam PP/PKB, akan tetapi apabila terjadi PHK karena kesalahan berat (dalam PP/PKB) tersebut, harus mendapat izin dari lembaga yang berwenang. Demikian juga sebelum melakukan PHK, harus terlebih dahulu melalui mekanisme yang ditentukan, misalnya dengan memberi Surat Peringatan (baik berturut-turut, atau Surat Peringatan Pertama dan Terakhir) untuk jenis kesalahan berat yang ditentukan dalam PP/PKB.

Kesalahan berat sebagaimana diatur dan ditentukan dalam Pasal 158 tersebut, harus didukung dengan pembuktian sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh (sedang) tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh; atau
- c. ada bukti lain : *laporan kejadian* dari pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan (Satpam), dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi;

Hak Pekerja/Buruh yang di-PHK karena Kesalahan Berat

Pekerja/buruh yang di-PHK berdasarkan alasan kesalahan berat, dapat memperoleh *uang penggantian hak* (sesuai Pasal 156 ayat (4)). Dan bagi pekerja/buruh yang *tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung*, selain (mendapat) *uang penggantian hak*, diberikan *uang pisah* yang besarnya dan pelaksanaannya diatur (ditentukan) dalam PK, PP/PKB;

Yang dimaksud dengan *pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya mewakili kepentingan pengusaha* adalah pekerja/buruh yang karena jabatannya (*ex-officio*) menduduki jabatan tertentu sebagaimana ditetapkan dalam PP/PKB. Jabatan-jabatan tertentu tersebut,

dapat ditentukan satu-persatu berdasarkan kepentingan (manajemen) perusahaan atau ditentukan *level* tertentu secara menyeluruh keatas.

Sebagaimana disebutkan, bahwa PHK karena melakukan kesalahan berat adalah merupakan salah satu jenis PHK tidak memerlukan izin dari lembaga PPHI (Pasal 171 jo Pasal 158 ayat (1)). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dan pekerja/buruh tidak menerima PHK tersebut, maka pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga PPHI atas PHK dimaksud (Pasal 159).

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja/Buruh Ditahan (160)

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang setelah selama 6 (enam) bulan (berturut-turut) tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana tanpa izin dari lembaga PPHI (Pasal 160 ayat (3) jo ayat (6)). Namun apabila pengadilan (Peradilan Umum) memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir, dan pekerja/buruh dinyatakan tidak

bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali (Pasal 160 ayat (4)). Sebaliknya dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat (langsung) melakukan PHK kepada pekerja/buruh yang bersangkutan tanpa izin atau penetapan lembaga PPHI (Pasal 160 ayat (5) dan ayat (6)).

Hak Pekerja/Buruh yang Ditahan atau selanjutnya di-PHK.

Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan kesalahan tindak pidana (bukan atas pengaduan pengusaha), maka pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang bersangkutan yang menjadi tanggungannya sebagai berikut :

- a. 1 orang, 25% x upah;
- b. 2 orang, 35% x upah;
- c. 3 orang, 45% x upah;
- d. 4 orang/lebih, 50% x upah (Pasal 160 ayat (1));

Bantuan tersebut hanya diberikan paling lama 6 (enam) bulan takwim, terhitung sejak hari pertama ditahan oleh pihak yang berwajib (Pasal 160 ayat (2)).

Selain pengusaha memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh, Apabila pekerja/buruh di-PHK, pengusaha wajib membayar hak-hak pekerja/buruh yang di-PHK karena alasan ditahan pihak yang berwajib tersebut, yakni UANG PENGHARGAAN MASA KERJA (satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)) dan UANG PENGgantian HAK (sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)).

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja/Buruh Melanggar Pk, Pp/Pkb (161)

Pengusaha dapat melakukan PHK apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan (klausul perjanjian) yang diatur dalam PK, PP/PKB. PHK tersebut baru dapat dilakukan setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberi *Surat Peringatan* 3 (tiga) kali berturut-turut, yakni Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga yang masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan. Jangka (tenggang) waktu 6 (enam)

bulan tersebut dapat diatur dan ditetapkan lain sepanjang disepakati dalam PK, PP/PKB.

Hak Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan pelanggaran dalam PK, PP/PKB, memperoleh hak atas uang pesangon, uang pengharagaan masa kerja masing-masing 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Resign (162)

Salah satu jenis PHK yang inisiatifnya dari pekerja/buruh adalah pengakhiran hubungan kerja karena pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan dilakukan tanpa penetapan (izin). Syarat yang harus dipenuhi apabila seorang pekerja/buruh mengundurkan diri (agar mendapatkan hak-haknya dan mendapat surat keterangan kerja -*eksperience letter*-) adalah :

- a. permohonan tertulis harus diajukan selambat-lambatnya 30 hari (kalender) sebelum (hari h) tanggal pengunduran diri.;

b. pekerja/buruh tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

- c. selama menunggu hari h, pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal pengunduran diri yang ditentukan. Hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan pengganti formasi untuk jabatan dimaksud atau dalam rangka *transfer of knowledge*.

Hak Pekerja/Buruh

Apabila pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, haknya adalah UANG PENGgantian HAK, dan UANG PISAH. Besar dan jumlah UPH sebagaimana ditentukan dalam Pasal 156 ayat (4) UUK. Sedangkan besarnya Uang Pisah tersebut dan pengaturan pelaksanaan-(pemberian)-nya diatur dalam PK, PP/PKB.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perubahan Status, Merger, Konsolidasi Atau Akuisisi (163)

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh

dalam hal terjadi *perubahan status*, *penggabungan (merger)*, *peleburan (konsolidasi)* atau *perubahan kepemilikan perusahaan (akuisisi)* dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Demikian juga sebaliknya pengusaha dapat melakukan PHK karena terjadi *perubahan status*, *penggabungan (merger)*, atau *peleburan (konsolidasi)* dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) diperusahaannya.

Hak Pekerja/Buruh

Dalam hal terjadi PHK karena terjadi *perubahan status*, *penggabungan (merger)*, *peleburan (konsolidasi)* atau *perubahan kepemilikan perusahaan (akuisisi)*, dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka terhadap pekerja/buruh berhak uang pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.

Apabila PHK yang terjadi disebabkan karena *perubahan status*, *merger*, atau *konsolidasi*, dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja/buruh, maka terhadap

pekerja/buruh berhak uang pesangon 2 (DUA) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (SATU) kali, dan uang penggantian hak.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Likuidasi (164)

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan 2 hal, yakni (a) perusahaan mengalami kerugian terus-menerus selama 2 (dua) tahun, atau (b) ada keadaan memaksa (*forcemajeur*). Kerugian secara terus-menerus dimaksud harus dapat dibuktikan dengan *laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir* yang telah diaudit oleh akuntan publik (164 ayat (1) dan (2)).

Demikian juga pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan (a) bukan karena perusahaan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, atau (b) bukan karena keadaan memaksa (*forcemajeur*), tetapi perusahaan melakukan efisiensi.

Hak Pekerja/Buruh

Apabila perusahaan tutup karena merugi atau karena *forcemejeur*, maka pekerja/buruh berhak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja masing-masing 1 kali ketentuan, dan uang penggantian hak. Namun apabila perusahaan tutup bukan karena merugi atau bukan karena *forcemejeur*, maka pekerja/buruh berhak uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan, dan uang penggantian hak.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pailit (165)

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit (*bangkrut, bangkrupcy*). Pernyataan pailit ini harus ditetapkan berdasarkan putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Umum berdasarkan Undang-undang Kepailitan (*Faillissements Verordening* sebagaimana telah diubah dengan Perpu Nomor 1 Tahun 1998 tentang Perubahan UU tentang Kepailitan jo UU Nomor 4 Tahun 1998 tentang Penetapan Perpu Nomor 1 Tahun 1998 Menjadi UU).

Hak Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh yang di-PHK karena kepailitan berhak atas *uang pesangon* 1 (satu) kali, *uang penghargaan masa kerja* 1 (satu) kali, dan *uang penggantian hak*.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja/Buruh Meninggal Dunia (166)

Hubungan kerja demi hukum berakhir apabila pekerja/buruh meninggal dunia, baik meninggal karena kecelakaan kerja atau kecelakaan di luar hubungan kerja atau meninggal (sakit) biasa.

Hak Pekerja/Buruh

Apabila pekerja/buruh meninggal, kepada ahli warisnya diberikan "sejumlah uang" yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali *uang pesangon*, 1 (satu) kali *uang penghargaan masa kerja* dan *uang penggantian hak*.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena PEKERJA/BURUH PENSIUN (167)

Yang dimaksud dengan usia pensiun dalam UU Ketenagakerjaan adalah batas usia yang ditetapkan oleh pengusaha/perusahaan (sesuai dengan jabatannya) dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam UU Ketenagakerjaan tidak dibedakan antara usia pensiun normal, usia pensiun wajib

dan usia pensiun dipercepat sebagaimana diatur dalam UU Dana Pensiun.

Namun dalam konteks kepesertaan pekerja/buruh dalam program pensiun, Menteri Tenaga Kerja mengatur batas usia pensiun normal, yakni 55 tahun dan batas usia pensiun wajib adalah 60 tahun sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor PER-02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum bagi Peserta Dana Pensiun.

Hak Pekerja/Buruh

Apabila pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena memasuki usia pensiun yang telah ditentukan dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak ikut/diikutkan dalam program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, 1 (satu) kali dan uang penggantian hak (ayat 5).

Apabila pekerja/buruh ikut/diikutkan dalam program pensiun (yang mengusahakan *manfaat pensiun*) dan iuran/premi sepenuhnya dibayar oleh pengusaha (Pemberi Kerja), maka pekerja/buruh tidak berhak lagi uang

pesangon dan uang penghargaan masa kerja, akan tetapi berhak atas uang penggantian hak dan (tentunya) *manfaat pensiun* (ayat 1).

Dalam hal pekerja/buruh ikut/diikutkan dalam program pensiun yang iuran/premi sepenuhnya dibayar oleh Pemberi Kerja (*non contributory*) dan jaminan atau manfaat pensiun tersebut memenuhi syarat untuk *dapat diterima sekaligus* berdasarkan UU Dana Pensiun, maka harus diperhitungkan dan diperbandingkan antara jumlah *uang pesangon*, uang penghargaan masa kerja dan *uang penggantian hak* yang seharusnya diterima sesuai dengan Pasal 167 ayat (5) dengan hak atas manfaat pensiun yang diterima sekaligus *plus* uang penggantian hak yang diterima, apabila ternyata terdapat selisih (kurang), maka selisih (kurang) tersebut harus dibayar oleh Pemberi Kerja. Namun disini tidak diatur bagaimana seandainya terdapat selisih (lebih), apakah mungkin Pemberi Kerja harus mengikhlaskan ? (Pasal 167 ayat (2)).

Apabila pekerja/buruh ikut/diikutkan dalam program pensiun yang iuran/premi dibayar bersama oleh

Pemberi Kerja dan pekerja/buruh (*contributory*), maka harus diperhitungkan dan diperbandingkan antara jumlah *uang pesangon*, *uang pengharagaan masa kerja* dan *uang penggantian hak* yang seharusnya diterima sesuai dengan Pasal 167 ayat (5) dengan hak atas *manfaat pensiun* yang diterima *berkala* dan *uang penggantian hak* yang diterima. Namun dalam hal ini yang diperbandingkan adalah hanya *uang pesangon* dengan iuran/premi yang merupakan *share* Pemberi Kerja. Apabila ternyata terdapat selisih (kurang), maka selisih (kurang) tersebut harus dibayar oleh Pemberi Kerja. Disini tidak diatur bagaimana seandainya terdapat selisih (lebih), apakah mungkin Pemberi Kerja juga harus mengikhhlaskan ? (Pasal 167 ayat (3)).

Apabila oleh Pemberi Kerja, pekerja/buruh diikutsertakan dalam program pensiun, dan oleh para pihak : Pemberi Kerja dan pekerja/buruh akan mengatur dan menentukan lain sepanjang tidak mengurangi hak yang ditentukan UU Ketenagakerjaan dan tidak bertentangan dengan UU Dana Pensiun, maka dimungkinkan untuk diatur dan

diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 167 ayat (4) UUK.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja/Buruh Mangkir (168)

Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari *berturut-turut tanpa keterangan* secara *tertulis* yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan *telah 2 (dua) kali dipanggil* oleh pengusaha secara *patut dan tertulis*, dapat di-PHK karena dikualifikasikan (sebagai) mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan *bukti yang sah* sebagaimana dimaksud, harus diserahkan paling lambat pada hari (kesempatan) pertama pekerja/buruh masuk bekerja.

Hak Pekerja/Buruh

PHK pekerja/buruh karena mangkir, berhak atas UANG PENGgantian HAK dan diberikan *uang pisah*.

Disini, pemberian *uang pisah* tidak disyaratkan harus terhadap pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha

secara langsung. Dengan demikian, siapa saja pekerja/buruh yang mangkir dan memenuhi syarat, berhak untuk mendapatkan uang pisah, dan tidak lagi dipersyaratkan harus pada jabatan yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Permohonan Pekerja/ Buruh (169)

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga PPHI, apabila pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau (pengusaha) mengancam pekerja/buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan, selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah diperjanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. memerintahkan kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;

- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan (keselamatan) jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam PK.

Namun apabila ternyata permohonan PHK tersebut tidak terbukti kebenarannya, dengan kata lain, pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana yang dituduhkan, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa izin / penetapan dari lembaga PPHI.

Hak Pekerja/Buruh

Apabila permohonan pekerja/buruh yang bersangkutan dikabulkan oleh lembaga PPHI dan kemudian di-PHK, maka pekerja/buruh yang bersangkutan berhak atas uang pesangon 2 (DUA) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (SATU) kali, dan uang penggantian hak.

Dalam hal pengusaha ternyata tidak terbukti melakukan perbuatan yang dituduhkan, maka terhadap pekerja/buruh dapat di-PHK tanpa penetapan dan tanpa hak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Dalam pasal ini tidak disebutkan, mengenai berhak atau tidaknya atas uang penggantian hak,

namun tersirat bahwa ia tetap berhak atas uang penggantian hak tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Sakit Dan Atau Cacat Total Tetap (172)

Pekerja/buruh yang mengalami *sakit berkepanjangan*, mengalami *cacat akibat kecelakaan kerja* (cacat total tetap) dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan, dapat mengajukan PHK.

Hak Pekerja/Buruh

Hak pekerja/buruh yang di-PHK karena *sakit berkepanjangan*, *cacat akibat kecelakaan kerja* adalah UANG PESANGON 2 (dua) kali, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA 2 (dua) kali, dan *uang penggantian hak*.

PENUTUP

Demikian jenis-jenis pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pada bagian akhir tulisan ini, pertanyaan yang mungkin timbul, bagaimana kalau terdapat pemutusan hubungan kerja yang ketentuan dan alasan pemutusannya serta hak-haknya tidak diatur dalam UU atau peraturan pelaksanaannya ?. Sebagaimana telah disebutkan pada

bagian awal tulisan ini bahwa hubungan kerja adalah merupakan salah satu hubungan hukum yang timbul atau lahir karena perjanjian, yakni perjanjian kerja (perjanjian perburuhan). Dengan adanya perjanjian tersebut, maka lahir perikatan yaitu perikatan dalam hubungan kerja, yang mewajibkan kepada para pihak untuk menunaikan kewajiban dan menuntut hak masing-masing (*prestasi* dan *kontra prestasi*).

Sebagaimana diketahui, bahwa perikatan disamping lahir karena perjanjian, juga lahir karena UU (Pasal 1234 KUH Perdata). Oleh karenanya kalau perikatan tersebut tidak diatur dalam UU, maka selayaknya diatur dan diperjanjikan oleh kedua belah pihak.

Dengan kata lain, apa yang diatur dalam UU (khususnya UU Ketenagakerjaan) adalah merupakan perikatan yang lahir karena UU. Sehingga apabila UU tidak mengaturnya, atau UU tidak melahirkan suatu kewajiban, maka tentunya harus diatur melalui perjanjian yang akan melahirkan kewajiban yang (mungkin) saling bertimbal balik.*****

Umar Kasim,

*Kasubbag Konsultasi Hukum, Bagian Bantuan Hukum
Biro Hukum Depnakertrans.*

KEBIJAKSANAAN PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MELINDUNGAN PEKERJA MENURUT UU No. 13 TAHUN 2003 DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENUJU TERCIPTANYA KEPASTIAN HUKUM*)

Oleh * : *Reytman Aruan, S.H., M.Hum.*
Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional merupakan pengamalan pancasila dan pelaksanaan UUD 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik materiel maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan Nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materiel maupun spiritual yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam melaksanakan pembangunan nasional peranserta buruh semakin meningkat dan seiring dengan itu

perlindungan buruh harus semakin ditingkatkan baik mengenai upah, kesejahteraan dan harkatnya sebagai manusia (*to make man more human*).

Sebagaimana diketahui bahwa Hubungan Industrial di Indonesia didasarkan pada hubungan industrial Pancasila yakni hubungan antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan nilai/sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Sesuai dengan prinsip yang dianut dalam hubungan industrial Pancasila bahwa hubungan industrial bertujuan untuk a) menciptakan ketenangan atau ketenteraman kerja serta ketenangan usaha; b). meningkatkan produksi; c). meningkatkan kesejahteraan pekerja serta

derajatnya sesuai dengan martabat manusia. oleh karena itu hubungan industrial Pancasila harus dilaksanakan sesuai asas tri-kemitraan (*three-partnerships*) yaitu *partnership in responsibility*, *partnership in production* dan *partnership in profit*.

Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stake holders*), semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha.

Hubungan industrial di Indonesia dipengaruhi banyak faktor. Selain kondisi internal perusahaan yang memainkan peran sangat menentukan seperti hubungan antara pekerja/Serikat Pekerja dengan pengusaha, kondisi kerja (*working condition*) dan budaya di dalam perusahaan (*corporate culture*), juga kondisi eksternal perusahaan yaitu eksistensi pemerintah dalam memainkan tugas dan fungsinya sebagai regulator yang bertindak membuat perundang-undangan sebagai alat untuk mengontrol sistim hubungan industrial/baik

pada tingkat mikro perusahaan maupun tingkat makro perusahaan, assosiasi serikat pekerja dan organisasi pengusaha selaku organisasi yang mempunyai kepentingan (*interest groups*) untuk memperjuangkan kelompoknya masing-masing. Para pelaku utama hubungan industrial tersebut harus mampu secara cerdas menganalisis dan menyikapi perkembangan politik, sosial, ekonomi, teknologi dan informasi dan perkembangan hubungan internasional yang berdimensi pada kondisi perkembangan hubungan industrial.

MASALAH HUBUNGAN INDUSTRIAL

Dalam era globalisasi dewasa ini telah menimbulkan persaingan yang super ketat terutama dalam bidang ekonomi dimana dituntut penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penguasaan pengetahuan dan keterampilan merupakan syarat utama dalam penerapan teknologi dalam persaingan global. Sebagaimana kita ketahui bahwa dunia internasional telah menentukan standart mutu suatu produk yang akan dilepas ke pasar global, maka agar produk kita bisa eksis di pasar internasional maka kita harus meningkatkan

mutu setidaknya setara dengan standart internasional. Penggunaan teknologi mungkin juga akan berdampak pengurangan tenaga kerja karena sudah digantikan tenaga mesin demikian juga sistem kerja.

Pada tingkat mikro perusahaan interaksi yang efektif antara pekerja dan manajemen perlu diciptakan dan dipelihara untuk menghasilkan *produc/output* sesuai dengan harapan kedua belah pihak. Pada dasarnya pekerja dan pengusaha sama-sama menginginkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis agar kepentingan masing-masing pihak dapat terwujud. Pekerja menginginkan peningkatan kesejahteraan sementara pengusaha menginginkan profit dan terkendalinya kelangsungan usahanya. Namun dalam realitas di lapangan tidak jarang masing-masing pihak bersikukuh mengutamakan dan mempertahankan kepentingannya masing-masing sehingga tidak tercapai titik temu yang mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial bahkan menjadi gejala yang berakhir dengan pemogokan. Untuk mengeliminir atau setidaknya meminimalisir konflik kepentingan dalam

hubungan industrial tersebut perlu diadakan komunikasi yang efektif baik dalam interpersonal maupun komunikasi organisasional sehingga dapat dicari solusi dari dua kepentingan yang berbeda tersebut.

Data yang dapat diinventarisasi menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial pada tahun 2001 telah terjadi pemogokan sebanyak 174 kali dengan melibatkan 109.845 orang dan 1.165.032 jam kerja yang hilang dan pada tahun 2002 terjadi peningkatan, kasus pemogokan sebanyak 220 kali yang melibatkan 97.325 pekerja dengan 769.142 jam kerja yang hilang sedangkan kasus PHK pada tahun 2001 terjadi 3.047 kasus dengan tenaga kerja 72.716 orang sedangkan tahun 2002 terjadi 2.390 kasus dengan 676.100 orang pekerja. Kasus pemogokan itu meliputi tuntutan perbaikan upah, kesejahteraan, kepersertaan jamsostek maupun keserikat pekerjaan.

Dari beberapa kasus tersebut diatas dapat dikemukakan beberapa faktor penyebab timbulnya kasus pemogokan, PHK dan perselisihan hubungan industrial berkisar pada tuntutan yang bersifat

4

Hubungan industrial yang harmonis merupakan kunci strategis agar ketenangan kerja dan berkembangnya perusahaan terwujud (*industrial harmony and economic development*), ada tiga sisi penting yang dapat dijadikan indikator menuju kondisi hubungan industrial yang harmonis di perusahaan yaitu;

Adanya kepastian dan kejelasan antara hak dan kewajiban pihak-pihak dalam hubungan kerja seperti upah, status pekerja, jam kerja, tata tertib kerja yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama.

Sarana dan fasilitas seperti masker, sarung tangan, helm, sepatu, pengangkutan/transport, klinik dll.

Adanya mekanisme yang jelas dalam menyelesaikan perselisihan di perusahaan dan terjalinnya dengan baik komunikasi dua arah antara pekerja dan atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha serta pemberian perintah dan informasi jelas dan transparansi dalam menentukan kebijaksanaan ketenagakerjaan di perusahaan.

Dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, telah mengatur hubungan industrial lebih komprehensif dibandingkan dengan undang-undang bidang ketenagakerjaan sebelumnya.

Info Hukum Volume 3 Tahun Ke-VI 2004 44

bersama (PKB) maupun melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bertujuan untuk terciptanya kepastian hak dan kewajiban pelaku proses produksi.

a. Hubungan Kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam pasal 50 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara *tertulis* atau *lisan*.

Dari pengertian hubungan kerja tersebut diatas, maka hubungan kerja (perjanjian kerja) mempunyai 3 unsur yaitu :

1. Ada Pekerjaan.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus

dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

2. Ada Upah

Unsur kedua yang harus ada dalam setiap hubungan kerja adalah adanya upah.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan. Dengan demikian intinya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh.

3. Ada Perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja

maksudnya bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada dibawah perintah pengusaha.

Dalam praktek unsur perintah ini misalnya dalam perusahaan yang mempunyai banyak pekerja/buruh yaitu adanya peraturan tata tertib yang harus dipatuhi oleh pekerja/buruh.

Dengan dipenuhinya ketiga unsur tersebut diatas, jelaslah ada hubungan kerja baik yang dibuat dalam bentuk perjanjian kerja tertulis maupun lisan.

b. Hubungan Kerja Tidak Tetap.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha terdiri dari hubungan kerja tetap dan hubungan kerja tidak tetap. Dalam hubungan kerja tetap maka perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan pada

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya bahwa dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Dalam pasal 56 sampai dengan pasal 63 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur dengan tegas perihal perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas *jangka waktu* atau *selesainya suatu pekerjaan tertentu*. Dengan demikian jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tidak dapat dilakukan secara bebas oleh pihak-pihak, akan tetapi harus memenuhi ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

c. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/ serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah

tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

Dari ketentuan tersebut diatas, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dapat dibuat antara pihak-pihak :

1. antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha;
2. antara beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha;
3. antara beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan beberapa pengusaha;

Dalam pembuatan perjanjian kerja bersama ada beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain :

1. dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut;
2. serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian

kerja bersama dengan pengusaha adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan;

3. perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila isi perjanjian kerja bersama tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

d. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan dan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Dalam UU No. 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan, ada dua lembaga hukum dalam hubungan kerja yang baru kita kenal yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh.

Berhubung kedua lembaga hukum ini masih baru, maka

sangatlah relevan mendiskusikannya agar mengetahui aspek-aspek hukumnya yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja, pemborong pekerjaan dan atau penyedia jasa pekerja/buruh.

1. Perjanjian Pemborongan Pekerja.

Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa khusus mengenai perjanjian pemborongan hanya diatur dalam 2 pasal yaitu khususnya pasal 64 pasal 65. Dalam UU tersebut tidak ada pengertian perjanjian pemborongan pekerjaan, namun secara umum dapat diartikan bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara pihak pemborong dengan pihak yang memborongkan pekerjaan yang memuat hak dan kewajiban para pihak.

Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan ini ada 3 subyek hukum yang terkait yaitu Pemborong, yang memborongkan, dan Pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan.

Adapun hubungan kerja antara ketiga subyek hukum itu akan kita lihat

sesuai ketentuan yang telah diatur dalam kedua pasal tersebut.

Perjanjian pemborongan pekerjaan merupakan perjanjian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain (perusahaan penerima pemborongan).

Untuk dapat dilaksanakan penyerahan pelaksanaan pekerjaan (pemborongan) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (PPP) dibuat secara tertulis.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan;
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

3. perusahaan penerima pemborongan harus berbentuk badan hukum.

* Hubungan kerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dan akibat hukum yang ditimbulkannya adalah sebagai berikut :

1. hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
2. hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya dapat didasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) apabila memenuhi syarat ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu.
3. perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada

perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. dalam hal ketentuan mengenai syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan tidak dipenuhi, maka *demi hukum* status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan *beralih* menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
5. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan untuk perjanjian kerja waktu tertentu.

2. Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh.

Dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh ini, perusahaan pemberi kerja tidak boleh menggunakan pekerja/buruh untuk melaksanakan

kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi dan hanya boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman/satuan pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Untuk dapat menjadi Penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

2. perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perjanjian kerja waktu tertentu dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;

3. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

4. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis;

5. perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Selanjutnya yang apabila perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tersebut tidak memenuhi ketentuan point 1, 2, 4 dan 5

diatas maka *demi hukum* status hubungan kerja antara pekerja/buruh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *beralih* menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan (pengguna jasa pekerja/buruh).

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL UU NO. 2
TAHUN 2004 TENTANG
PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL.**

Dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa yang dimaksud dengan 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa yang dapat bertindak sebagai pihak dari sisi pekerja/buruh dalam perselisihan hubungan industrial tidak saja organisasi serikat pekerja/serikat buruh, akan tetapi juga pekerja/buruh secara perorangan atau sekelompok pekerja/buruh.

Demikian pula dapat diketahui bahwa perselisihan hubungan industrial meliputi :

1. perselisihan hak;
2. perselisihan kepentingan;
3. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
4. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

A. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit* dan jika perundingan mencapai hasil dibuatkan persetujuan bersama (PB) dan apabila tidak tercapai kesepakatan maka dapat

dilakukan upaya **Mediasi, Konsiliasi** atau **Arbitrase**.

B. Penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial.

1. Penyelesaian Melalui Mediasi.

Mediasi hubungan industrial (mediasi) adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah :

1. perselisihan hak;
2. perselisihan kepentingan;
3. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
4. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

2. Penyelesaian melalui Konsiliasi.

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi adalah :

1. perselisihan kepentingan;
2. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
3. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Waktu penyelesaian melalui konsiliasi adalah 30 hari.

3. Penyelesaian melalui Arbitrase.

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (*final and binding*).

Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui Arbitrase adalah :

1. perselisihan kepentingan;
2. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada

- * Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak ditetapkannya putusan arbitrase.

C. Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

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

D. Penyelesaian di tingkat kasasi.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

B. Tenggang Waktu Penyelesaian Perselisihan.

Dalam UU PPHI ini, salah satu upaya yang dilakukan untuk mempercepat penyelesaian setiap perselisihan demi kepastian hukum yaitu dengan menentukan batas waktu penyelesaian setiap perselisihan sebagaimana berikut ini :

a. Penyelesaian melalui Bipartit

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit yang dilakukan oleh para pihak dengan melakukan perundingan paling lama 30 (tiga puluh) hari harus diselesaikan sejak tanggal dimulainya perundingan.

b. Penyelesaian melalui Mediasi dan Konsiliasi

Penyelesaian yang dilakukan melalui Mediasi atau Konsiliasi harus sudah selesai dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak Mediator atau Konsiliator menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

c. Penyelesaian melalui Arbitrase.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, Arbiter wajib menyelesaikannya selambat-lambatnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan penunjukan arbiter. Perpanjangan waktu penyelesaian dapat dimungkinkan atas kesepakatan para pihak dengan jangka waktu perpanjangan 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari.

d. Penyelesaian di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial selambat-lambatnya 50

(lima puluh) hari terhitung sejak sidang pertama dilakukan.

e. Penyelesaian di tingkat Mahkamah Agung

Penyelesaian di tingkat Mahkamah Agung baik dalam proses Kasasi maupun Peninjauan Kembali harus selesai selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal permohonan kasasi.

Dengan ditetapkannya batas waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam UU PPHI, diharapkan bahwa setiap perselisihan telah memperoleh kepastian hukum dalam waktu tidak lebih 6 (enam) bulan.

P E N U T U P.

Demikian beberapa hal mengenai perlindungan pekerja dalam pelaksanaan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan perlindungan menuju kepastian hukum dalam penyelesaian hubungan industrial sesuai Undang-undang Nomor 2 tahun 2004.

Semoga bermanfaat.*****