

BAB II

MASALAH HUKUM DAN TINJAUAN TEORI MENGENAI HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. PERMASALAHAN HUKUM

Yang menjadi permasalahan disini adalah :

1. Bagaimana pertimbangan hukum Hakim dalam Memutuskan Perkara Nomor 207/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg ?
2. Upaya hukum apa saja yang dapat dilakukan para pihak terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 207/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg ?

B. TINJAUAN TEORITIK

1. Perusahaan

1. Pengertian

Pertama kali istilah perusahaan dalam perundang-undangan terdapat di dalam Pasal 6, 16, dan 36 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), tetapi pengertian secara jelas dari perusahaan itu sendiri tidak termuat dalam KUHD. Sebelumnya terjadi perubahan terhadap KUHD yaitu Menurut L.N. 1938-276 yang mulai berlaku pada tanggal 17 Juli 1938, bab kesatu yang berkepal: “Tentang pedagangpedagang dan tentang perbuatan dagang” dan meliputi Pasal 2, 3, 4, dan 5 telah dihapuskan. Menurut Chidir Ali, dengan perubahan tersebut dicantumkan istilah baru yaitu perusahaan (bedrijf; ondenting), yang di mana

pengertian perusahaan jauh lebih luas dari pengertian pedagang berdasar undang-undang yang lama.⁷⁾

Dalam penjelasan pembentuk undang-undang (Memorie van Teoligting, MvT) mengemukakan sebagai berikut: “Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan, secara tidak terputus-putus, terang-terangan, dalam kedudukan tertentu untuk mencari laba.”⁸⁾

Menurut Molengraaff mengenai defenisi perusahaan adalah sebagai berikut :

Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.⁹⁾

Pengertian perusahaan menurut Molengraaff tidak menekankan perusahaan sebagai sebuah badan usaha, melainkan hanya menyebutkan perusahaan sebagai sebuah kegiatan atau hanya terkhusus pada jenis usaha saja. Walaupun dalam pengertian tersebut telah memiliki aspek hukum perusahaan yaitu berupa perjanjian dengan pihak lain.

Pandangan Polak dalam buku Abdulkadir Muhammad, memandang perusahaan dari sisi komersil yang artinya perusahaan ada apabila diperlukan perhitungan laba rugi berupa perkiraan dan pencatatan dalam pembukuan.¹⁰⁾

⁷⁾ Chidir Ali, *Badan Hukum*, Bandung: P.T. Alumni, 2011, hlm. 102

⁸⁾ Sentosa Sembiring, *Hukum Dagang*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2008, hlm. 14

⁹⁾ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2010, hlm. 7

¹⁰⁾ Ibid, hlm.8.

Unsur pembukuan dalam pandangan perusahaan menurut Polak merupakan unsur yang wajib adanya dalam sebuah perusahaan, hal ini sesuai dengan Pasal 6 KUHD yang sekarang telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan. Polak dalam pandangannya mengenai perusahaan juga tidak membahas perusahaan sebagai badan usaha. R. Soekardono mengemukakan bahwa untuk menafsirkan defenisi perusahaan dapat menggunakan jawaban dari Minister van Justitie di depan parlemen pada waktu itu yang berkaitan dengan perubahan Pasal 2-5 KUHD, yakni barulah dapat dikatakan ada perusahaan apabila pihak yang berkepentingan bertindak secara tidak terputus-putus dan terang-terangan di dalam kedudukan tertentu untuk mendapatkan laba bagi dirinya sendiri.

Definisi mengenai perusahaan secara jelas menurut hukum untuk pertama kali dirumuskan di dalam Pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan yang ditentukan sebagai berikut:

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

Selain itu, terdapat juga defenisi perusahaan menurut Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan yang berbunyi:

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba,

baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia.

Kedua definisi perusahaan menurut undang-undang tersebut mengatur tidak hanya jenis usaha yang berupa kegiatan ekonomi, tetapi juga telah mengatur mengenai bentuk usaha yang berwujud badan usaha yang didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia. Menurut undang-undang yang berlaku, perusahaan dianggap ada jika kegiatan dalam bidang ekonomi yang dilakukan terusmenerus dan terang-terangan, terhadap pihak ketiga, dengan maksud untuk mendapat keuntungan di dalam wujud sebuah badan usaha atau wajib untuk memiliki suatu bentuk usaha. Berdasarkan definisi perusahaan yang dikemukakan oleh Molengraaf, Polak, dan pembentuk undang-undang, Abdulkadir Muhammad merumuskan definisi perusahaan sebagai berikut:

Perusahaan adalah setiap badan usaha yang menjalankan kegiatan dalam bidang perekonomian secara terus-menerus, bersifat tetap, dan terang-terangan dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba yang dibuktikan dengan catatan (pembukuan).¹¹⁾

2. Unsur-unsur Perusahaan

Abdulkadir Muhammad menginventarisasi unsur-unsur perusahaan berdasarkan dari beberapa definisi perusahaan yaitu sebagai berikut:¹²⁾

¹¹⁾ Abdulkadir Muhammad, *op.cit.*, hlm.13.

¹²⁾ *Ibid*, hlm. 10-13

a. Badan usaha

Badan usaha yang menjalankan kegiatan dalam bidang perekonomian mempunyai bentuk hukum tertentu, seperti perusahaan dagang (PD), firma (Fa), persekutuan komanditer (CV), perseroan terbatas (PT), perusahaan umum (perum), perusahaan perseroan (persero), dan koperasi. Hal ini dapat diketahui melalui akta pendirian perusahaan yang dibuat di hadapan notaris, termasuk juga koperasi.

b. Kegiatan dalam bidang perekonomian

Kegiatan ini meliputi bidang perindustrian, perdagangan, perjasaaan, dan pembiayaan.

c. Terus-menerus

Kegiatan dilakukan secara terus-menerus artinya, kegiatan tersebut sebagai mata pencaharian, tidak insidental, dan bukan pekerjaan sampingan.

d. Bersifat tetap

Bersifat tetap artinya kegiatan itu tidak berubah atau berganti dalam waktu singkat, tetapi untuk jangka waktu lama. Jangka waktu tersebut ditentukan dalam akta pendirian perusahaan atau surat izin usaha.

e. Terang-terangan

Terang-terangan artinya ditujukan kepada dan diketahui oleh umum, bebas berhubungan dengan pihak lain, serta diakui dan dibenarkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang.

f. Keuntungan dan atau laba

Kegiatan perusahaan yang dijalankan dengan menggunakan sejumlah modal dengan tujuan utama memperoleh keuntungan dan atau laba

g. Pembukuan

Pembukuan merupakan catatan mengenai hak dan kewajiban yang berkaitan dengan kegiatan usaha suatu perusahaan.

3. Bentuk-bentuk Perusahaan

Terdapat beberapa klasifikasi dari bentuk-bentuk perusahaan antara lain bentuk perusahaan dilihat dari jumlah pemiliknya yaitu:

- a) Perusahaan yang dimiliki oleh satu orang, contohnya adalah perusahaan dagang yang dapat dimiliki dan dikelola oleh satu orang.
- b) Perusahaan yang dimiliki oleh banyak orang, contohnya adalah persekutuan perdata, persekutuan firma, persekutuan komanditer, perseroan terbatas, dan lainlain.

Adapun dilihat dari status pemiliknya, bentuk perusahaan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Perusahaan swasta, yaitu perusahaan yang didirikan dan dimiliki oleh pihak swasta.
- b. Perusahaan negara, perusahaan yang didirikan dan dimiliki oleh negara, biasa disebut Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Bentuk perusahaan dilihat dari bentuk hukumnya yaitu antara lain:

- a. Perusahaan badan hukum, ada yang dimiliki oleh swasta seperti perseroan terbatas (PT) dan ada yang dimiliki oleh negara seperti perusahaan perseroan (persero).
- b. Perusahaan bukan badan hukum, dapat berupa perusahaan perseorangan dan perusahaan persekutuan, dan hanya dimiliki pihak swasta.

Menurut Abdulkadir Muhammad ada tiga bentuk perusahaan yaitu sebagai berikut:

- a. Perusahaan perseorangan

Perusahaan perseorangan adalah perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki pengusaha perseorangan.

- b. Perusahaan bukan badan hukum

Perusahaan bukan badan hukum adalah perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki oleh beberapa orang pengusaha secara kerja sama.

- c. Perusahaan badan hukum

Perusahaan badan hukum terdiri atas perusahaan swasta yang didirikan oleh beberapa orang pengusaha secara kerja dan perusahaan yang negara yang didirikan dan dimiliki oleh negara.¹³⁾

Patut menjadi perhatian adalah penggolongan perusahaan yang di mana dibedakan antara perusahaan yang bukan berbadan hukum dan perusahaan yang berbadan hukum. Perusahaan yang berbadan hukum mengandung arti bahwa

¹³⁾ Ibid., hlm. 84

perusahaan tersebut merupakan subjek hukum. Badan hukum sebagai subjek hukum merupakan pendukung hak dan kewajiban. Menurut Achmad Ali, badan hukum dianggap sebagai orang menurut hukum, karena badan hukum mempunyai hak dan kewajiban tersendiri, yang terpisah dari manusia yang menjadi pengurusnya¹⁴⁾

Perbedaan antara perusahaan yang bukan berbadan hukum dan perusahaan yang berbadan hukum terletak pada bentuk tanggung jawabnya. Di mana perusahaan yang tidak berbadan hukum anggota-anggotanya bertanggung jawab penuh dengan seluruh harta bendanya, contohnya adalah firma dan perswktuan komanditer (CV). Sedangkan perusahaan yang berbadan hukum, anggota-anggotanya tidak bertanggung jawab dengan seluruh kekayaannya, contohnya adalah perseroan terbatas (PT), perusahaan umum, perusahaan perseroan (persero), dan koperasi.

2. Perusahaan Perseroan (Persero)

1. Pengertian

Menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (1) Badan Usaha Milik Negara, yang selanjutnya disebut BUMN, adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Pasal 1 ayat (2) Perusahaan perseroan, yang selanjutnya disebut pesero adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh

¹⁴⁾ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Jakarta: Chandra Pratama, 1996, hlm. 239

atau paling sedikit 51 persen (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan. Pasal 1 ayat (3) menerangkan bahwa Perusahaan Perseroan Terbuka, yang selanjutnya disebut Persero Terbuka, adalah Persero yang modal dan jumlah pemegang sahamnya memenuhi kriteria tertentu atau Persero yang melakukan penawaran umum sesuai dengan peraturan perundangundangan di bidang pasar modal.

Maksud dan tujuan pendirian BUMN yaitu:

- a. Memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan negara pada khususnya mengejar keuntungan,
- b. Menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak,
- c. Menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi,
- d. Turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi, dan masyarakat.

Kegiatan BUMN harus sesuai dengan maksud dan tujuannya serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan/atau kesusilaan. Pendirian Perusahaan perseroan diatur oleh :

- (1) Pendirian persero diusulkan oleh menteri kepada presiden disertai dengan dasar pertimbangan setelah dikaji bersama dengan menteri teknis dan menteri keuangan.
- (2) Pelaksanaan pendirian persero dilakukan oleh menteri dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁵⁾

2. Dasar hukum

Dasar hukum utama dari BUMN adalah Undang-undang No. 19 Tahun 2003 Tentang BUMN serta peraturan lain yang terkait dengan perseroan terbatas. Berdasarkan Pasal 3 PP No. 12/1998 dinyatakan bahwa terhadap persero memiliki

¹⁵⁾ Zainal Asikin dan Wira Pria Suhartana, *op.cit.*, hlm.162

status badan hukum. Lihat pula pasal 11 Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 menyatakan terhadap Persero berlaku segala ketentuan dan prinsip-prinsip yang berlaku bagi Perseroan Terbatas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas.

3. Organ PT Persero

Organ PT Persero terdiri dari:

a) RUPS.

Menteri bertindak selaku RUPS dalam hal seluruh saham persero dimiliki oleh negara dan bertindak selaku pemegang saham pada persero dan perseroan terbatas dalam hal tidak seluruh sahamnya dimiliki oleh negara. Menteri dapat memberikan kuasa hak substitusi kepada perorangan atau badan hukum untuk mewakilinya dalam RUPS. Pihak yang menerima kuasa terlebih dahulu mendapat persetujuan menteri untuk mengambil keputusan dalam RUPS mengenai:

- a. Perubahan jumlah modal
- b. Perubahan anggaran dasar
- c. Rencana penggunaan laba
- d. Penggabungan, peleburan, pengambilalihan, pemisahan, serta pembubaran persero
- e. Investasi dan pembiayaan jangka panjang
- f. Kerja sama persero
- g. Pembentukan anak perusahaan atau penyertaan, dan
- h. Pengalihan aktiva¹⁶⁾

Menurut Peraturan pemerintah No. 64 Tahun 2001 tertanggal 13 September 2001 tentang Pengalihan Kedudukan, Tugas dan Kewenangan Menteri Keuangan pada Perusahaan Perseroan (perseroan), Perusahaan Umum (perum) dan

¹⁶⁾*ibid*, hlm 163.

Perusahaan Jawatan (perjan) kepada Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara yang mewakili pemerintah selaku :

- a. Pemegang saham atau RUPS sebagaimana diatur dalam PP No. 12/1998 dan Perseroan Terbatas yang sebagian sahamnya dimiliki oleh negara Republik Indonesia, dan
- b. Wakil pemerintah pada perusahaan umum (perum) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 1998 tertanggal 17 Januari 1998 tentang perusahaan umum (perum), (PP No. 13/1998).

Pengalihan wewenang tersebut dikecualikan terhadap:

- a. Pentausahaan setiap penyertaan modal negara berikut perubahannya kedalam persero/perseroan terbatas dan perum serta kegiatan penatausahaan kekayaan negara yang dimanfaatkan oleh perjanjian.
- b. Pengusulan setiap penyertaan modal negara kedalam persero/perseroan terbatas dan Perum.

Pengangkatan dan pemberhentian komisaris Persero dilakukan oleh RUPS.

Masa jabatan komisaris Persero adalah lima tahun dan dapat diangkat kembali.

Pengangkatan anggota komisaris tidak bersamaan waktunya dengan pengangkatan anggota direksi. Komisaris melakukan tugas dan kewenangan sesuai dengan ketentuan UUPT. Persero yang sehat selama dua tahun berturut-turut dapat mempersiapkan diri dan mengambil langkah-langkah untuk menjadi Persero terbuka. Terhadap persero terbuka berlaku ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang pasar modal.

Dalam hal Persero sebagai pemegang rekening (nasabah giro), maka tindakan tersebut diwakili oleh direksi sesuai Anggaran Dasar Persero. Dalam hal Persero sebagai peminjam dan/atau penjamin, maka pada umumnya persetujuan RUPS/komisaris tetap diperlukan selama Anggaran Dasar mengaturnya. Disamping itu, sesuai dengan maksud dan tujuan tersebut diatas, dalam hal

investasi dan pembiayaan jangka panjang persetujuan dari Menteri Keuangan wajib diperoleh terlebih dahulu.

b) Direksi

Direksi adalah organ BUMN yang bertanggungjawab atas pengurusan BUMN, serta mewakili BUMN baik didalam maupun diluar pengadilan pengurusan BUMN dilakukan oleh direksi. Direksi bertanggung jawab penuh atas pengurusan BUMN untuk kepentingan dan tujuan BUMN serta mewakili BUMN, baik di dalam maupun diluar pengadilan. Dalam melaksanakan tugasnya, anggota direksi harus mematuhi Anggaran Dasar BUMN dan peraturan perundang-undangan serta wajib melaksanakan prinsip-prinsip profesionalisme, efesiensi, transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggung jawaban, serta kewajaran. Pengangkatan dan pemberhentian direksi dilakukan oleh RUPS. Dalam hal menteri bertindak selaku RUPS, pengangkatan dan pemberhentian direksi ditetapkan oleh menteri. Anggota direksi diangkat berdasarkan pertimbangan keahlian, integritas, kepemimpinan, pengalaman, jujur, perilaku yang baik, serta didedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan Persero. Pengangkatan anggota direksi dilakukan melalui mekanisme uji kelayakan dan kepatutan. Calon anggota direksi yang telah dinyatakan lulus uji kelayakan dan kepatutan wajib menandatangani kontrak manajemen sebelum ditetapkan pengangkatannya sebagai anggota direksi. Masa jabatan anggota direksi ditetapkan lima tahun dan dapat diangkat kembali untuk satu kali jabatan. Dalam hal direksi terdiri atas lebih dari seorang anggota direksi terdiri atas lebih dari seorang anggota, salah seorang anggota direksi diangkat sebagai direktur utama.

Anggota direksi sewaktu-waktu dapat diberhentikan berdasarkan keputusan RUPS dengan menyebutkan alasannya. Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pengangkatan dan pemberhentian anggota direksi diatur dengan keputusan menteri. Anggota direksi dilarang memangku jabatan rangkap sebagai:

- a. Anggota direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta, dan jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan
- b. Jabatan struktural dan fungsional lainnya pada instansi/lembaga pemerintah pusat dan daerah dan/atau
- c. Jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan. Direksi wajib memelihara risalah rapat dan menyelenggarakan pembukuan Persero.

c) Komisaris

Komisaris adalah organ Persero yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi dalam menjalankan kegiatan pengurusan Persero. Pengangkatan dan pemberhentian komisaris dilakukan oleh RUPS, pengangkatan dan pemberhentian komisaris ditetapkan oleh menteri. Anggota komisaris diangkat berdasarkan pertimbangan integritas, dedikasi, memahami masalah-masalah manajemen perusahaan yang berkaitan dengan salah satu fungsi manajemen, memiliki pengetahuan yang memadai dibidang usaha Persero tersebut, serta dapat menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugasnya. Komposisi komisaris harus ditetapkan sedemikian rupa sehingga memungkinkan pengambilan keputusan dapat dilakukan secara efektif, tepat, dan cepat, serta dapat bertindak secara independen. Masa jabatan anggota komisaris ditetapkan lima tahun dan dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan. Dalam hal komisaris terdiri atas lebih dari seorang anggota, salah seorang anggota

komisaris diangkat sebagai komisaris utama. Pengangkatan komisaris tidak bersamaan waktunya dengan pengangkatan anggota direksi, kecuali pengangkatan untuk pertama kalinya pada waktu pendirian. Anggota komisaris sewaktu-waktu dapat diberhentikan berdasarkan putusan RUPS dengan menyebutkan alasannya. Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pengangkatan dan pemberhentian komisaris diatur dengan keputusan menteri. Komisaris bertugas mengawasi direksi dalam menjalankan kepengurusan Persero serta memberikan nasihat kepada direksi. Dalam anggaran dasar dapat ditetapkan pemberian wewenang kepada komisaris untuk memberikan persetujuan kepada direksi dalam melakukan perbuatan hukum tertentu. Berdasarkan Anggaran Dasar atau keputusan RUPS, komisaris dapat melakukan tindakan pengurusan Persero dalam keadaan tertentu untuk jangka waktu tertentu. Anggota komisaris dilarang memangku jabatan rangkap sebagai berikut:

- a. Anggota direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta, dan jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan, dan/atau
- b. Jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁷⁾

3. Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1996 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang

¹⁷⁾ *Ibid*, hlm 163-167

yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁸⁾

Pengertian tenaga kerja tersebut jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Istilah pekerja/buruh muncul dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar orang-orang ini disebutnya sebagai “Blue Collar”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “karyawan/pegawai” (White Collar). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.¹⁹⁾

Setelah bangsa kita merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara buru halus atau buruh kasar, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah “barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (Pasal 1

¹⁸⁾ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm. 28

¹⁹⁾ *Ibid*, hlm.45.

Ayat 1a). Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut diatas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan saat ini, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal seperti menjadi kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan perusahaan swasta lainnya. Karena itu lebih tepat jika menyebutkannya diganti dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan Pasal 2 Undang Undang Dasar 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja, dan lain-lain badan kolektif. Namun karena pada masa orde baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi untuk kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka kedua istilah tersebut disandingkan.²⁰⁾

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Maimun berpendapat bahwa ada 2 unsur dalam

²⁰⁾ *Ibid*, hlm.46.

pengertian pekerja/buruh, yaitu: orang yang bekerja dan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Pekerja dibagi menjadi dua dilihat dari bentuk perjanjian kerja, yaitu pekerja kontrak dan pekerja tetap. Pekerja kontrak adalah seseorang yang dipekerjakan oleh pengusaha dalam jangka waktu tertentu. Perusahaan tidak boleh menysaratkan masa percobaan pada pekerja kontrak. Sedangkan pekerja tetap adalah seseorang yang dipekerjakan oleh pengusaha dalam jangka waktu yang tidak ditentukan.²¹⁾

Dalam RUU Ketenagakerjaan (sekarang menjadi UU No. 13 Tahun 2003) hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan undang-undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja, maka istilah tersebut diakomodir. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal adapula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.²²⁾

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-

²¹⁾ Koespramono Irsan & Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016, hlm. 26

²²⁾ Lalu Husni, *Op.cit* hlm 47.

Undang Nomor 3 Tahun 1992, pengertian “pekerja” diperluas (penafsiran ekstensif) yakni termasuk:

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan .
- c. Narapidana yang dipekerjakan diperusahaan.

4. Serikat Pekerja/Buruh

a) Pengertian Serikat Pekerja/Buruh

Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.²³⁾

Tumbuhnya Serikat Pekerja/Buruh ternyata berdampak positif terhadap pola dan sistem ketenagakerjaan di tanah air di samping juga dampak negatif yang tidak dapat dihindari, Dampak positif itu, antara lain, semakin tingginya tingkat kesadaran pekerja/buruh terhadap pentingnya berorganisasi, tumbuhnya persaingan antar serikat pekerja, dan solidaritas pekerja/buruh dalam setiap memperjuangkan perbaikan nasib.

Sesuai dengan tuntutan reformasi pemerintah menerbitkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dalam memperjuangkan kepentingan dan haknya. Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh dalam praktik

²³⁾ Berita, “*Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh*”, <http://www.fspbun.org>, diakses tanggal 8 Juli Juni 2019 pukul 22.20

ternyata menjadi problema tersendiri bagi masyarakat industri. Apalagi bagi perusahaan yang belum siap menerima kehadiran multiserikat pekerja. Untuk itu dalam menyikapi serikat pekerja/buruh hendaknya selalu koordinatif dan akomodatif. Menghindarkan sikap skeptis dan konfrontatif terhadap serikat pekerja/buruh karena hal ini justru memicu persoalan-persoalan baru yang lebih rumit dikemudian hari.²⁴⁾

b) Dasar Hukum dari Serikat Pekerja/Buruh

- a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal 28, Pasal 28C, dan Pasal 28F)
- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- e. Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 tentang kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi
- f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.16/Men/2001 tentang tata cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

²⁴⁾ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, op.cit., hlm 210

- g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 201/Men/2001 tentang Keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial
- h. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.06/Men/IV/2005 tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh memuat beberapa prinsip dasar, yakni:

- a) Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Dengan jumlah minimal 10 (sepuluh) orang buruh/pekerja dapat membentuk organisasi atau serikat
- b) Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan perusahaan, pemerintah, dan pihak manapun.
- c) Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh
- d) Basis utama serikat buruh/pekerja ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Buruh/Pekerja. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Pekerja/Buruh dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Buruh/Pekerja.

- e) Serikat buruh/pekerja, Federasi, dan Konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat
- f) Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh/pekerja.

Seiring dengan kebebasan buruh/pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, maka tugas yang diemban oleh serikat buruh/pekerja semakin berat yakni tidak saja memperjuangkan hak-hak normatif buruh/pekerja tetapi juga memberikan perlindungan, pembelaan, dan mengupayakan peningkatan kesejahterannya.²⁵⁾

c. Keterwakilan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Kelembagaan Hubungan Industrial

Bertambahnya organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh disamping berdampak positif pada perubahan konfigurasi sistem ketenagakerjaan, juga menimbulkan persoalan terhadap keterwakilan dalam kelembagaan Hubungan Industrial. Tidak jarang masalah ini memicu konflik antar serikat pekerja/serikat buruh. Untuk itu pemerintah (dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) menerbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 201/Men/2001 tentang keterwakilan dalam kelembagaan Hubungan Industrial. Secara Hierarkis Keputusan tersebut merupakan penjabaran dari Pasal

²⁵⁾ Lalu Husni, *Op.cit* hlm.54.

25 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Dalam sistem ketenagakerjaan terdapat beberapa kelembagaan hubungan industrial yang perlu diisi wakil-wakil, baik dari unsur pengusaha/perusahaan, serikat pekerja/serikat buruh, maupun pemerintah sesuai dengan tingkatannya. Kelembagaan dibentuk di tingkat kabupaten/kota, provinsi, dan nasional, seperti:

- a) Lembaga Kerjasama Tripartit (LKS Tripartit)
- b) Dewan Ketenagakerjaan
- c) Dewan Pelatihan Kerja Nasional
- d) Dewan Keselamatan Kerja
- e) Dewan Pengupahan
- f) Tim Deteksi Dini Sektor Ketenagakerjaan
- g) Pengadilan Hubungan Industrial, dan lain-lain.

Sedangkan keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh dalam kelembagaan hubungan industrial ditingkat perusahaan, antara lain:

- a) Lembaga Kerjasama Bipartit (LKS Bipartit)
- b) Tim Perunding/Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- c) Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan lain-lain.²⁶⁾

²⁶⁾ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, op.cit.*, hlm 215

5. Perjanjian Kerja Bersama

Sebelum dipergunakan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dikenal juga beberapa istilah lain seperti Perjanjian Perburuhan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha/Majikan, undang-undang ini merupakan salah satu dari undang-undang yang dinyatakan dicabut dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 lahir pada saat bangsa kita menganut demokrasi liberal, sehingga semangat undang-undang ini juga tidak lepas dari filosofi tersebut.²⁷⁾

1) Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Secara historis istilah perjanjian kerja bersama bermula dari Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan yang menyatakan:

“Perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang telah terdaftar pada kementerian perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan atau perkumpulan-perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat, yang harus diperhatikan didalam perjanjian kerja”.

Dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1985 Tentang Pelaksanaan Tata Cara pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama, maka istilah Perjanjian Perburuhan berganti menjadi Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), sedangkan istilah Serikat Buruh diganti Serikat Pekerja, dan istilah Majikan diganti Pengusaha. Perkembangan berikutnya sejalan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁷⁾ Lalu Husni, *Op.cit.*, hlm.71.

(UUK), istilah Kesepakatan Kerja Bersama (PKB) sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 21 yang menyatakan bahwa:

“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa PKB mengandung unsur:

1. Perjanjian dari hasil perlindungan
2. Yang dirundingkan oleh SP/SB yang sudah dicatat di instansi yang membidangi ketenagakerjaan, dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, dan
3. Memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.²⁸⁾

2) Para Pihak Yang Membuat Perjanjian Kerja Bersama

PKB disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar yang dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. PKB dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat PKB adalah dari pihak buruh/pekerja diwakili oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja /buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat

²⁸⁾ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, op.cit., hlm.136.

pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 119 ayat 1). Ketentuan tentang tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana paparan diatas menunjukkan bahwa buruh/pekerja maupun pengusaha harus menjunjung tinggi asas demokrasi khususnya dalam menentukan serikat buruh/pekerja yang paling berhak membuat PKB dengan pihak pengusaha.

3) Masa Berlakunya PKB

Masa berlakunya PKB paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat buruh/pekerja dengan pengusaha. Pembatasan berlakunya PKB dapat dipahami karena hal-hal yang berkaitan dengan kewajiban para pihak yang dimuat didalamnya perlu di lakukan penyesuaian, misalnya upah mengalami perkembangan seiring dengan nilai inflasi, perkembangan perusahaan maupun kemampuan suatu daerah karena itu diadakan peninjauan kembali setiap tahun.

Dalam Pasal 124 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh
- c. Jangka waktu dan tanggal waktu berlakunya perjanjian kerja bersama
- d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 124 ayat 2). Jika isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

yang berlaku, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan (Pasal 124 ayat 3). Perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama (Pasal 127 ayat 1). Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 127 ayat 2). Demikian hanya jika perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 128). Ketentuan ini menggariskan tentang acuan hukum dalam membuat berbagai perjanjian dalam hubungan kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai perjanjian induk di perusahaan dalam pembuatannya harus mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, demikian halnya dengan Perjanjian Kerja substansinya tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama inin perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 129 ayat 1). Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 129 ayat 2).²⁹⁾

²⁹⁾Lalu Husni, *op.cit.*,hlm.81.

Dalam Studi Kasus ini hal yang perlu kita ketahui ialah pasal yang menyangkut dari pokok permasalahan yaitu isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Pos Indonesia (Persero) dengan Serikat Pekerja Pos Indonesia periode tahun 2017-2019, Pasal 47, Pasal 62 dan Surat Keputusan Direksi Nomor 57/DIRUT/0517 tentang Penyediaan Fasilitas Kendaraan Dinas di lingkungan PT. Pos Indonesia (Persero), yaitu :

Pasal 47, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Pos Indonesia (Persero) dengan Serikat Pekerja Pos Indonesia periode tahun 2017-2019 :

- 1) Bonus diberikan kepada setiap karyawan yang dimaksudkan sebagai bentuk apresiasi Perusahaan atas Prestasi kerja karyawan terhadap kinerja Perusahaan dengan besaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Bonus dapat diberikan apabila :
 - a. Perusahaan memperoleh laba dengan besaran lebih besar dari besaran yang disepakati dengan Pemegang Saham
 - b. Realisasi pemberian dilakukan setelah mendapat persetujuan Pemegang Saham
 - c. Sumber biaya pembayarannya telah dicadangkan dan merupakan bagian dari laba.
- 3) Dalam hal Perusahaan memperoleh laba yang cukup signifikan tetapi tidak mencapai besaran yang disepakati dengan pemegang saham, maka Direksi dapat mengusulkan kepada Pemegang

Saham/Dewan Komisaris untuk memberikan Jasa Produksi kepada Karyawan.

Pasal 62, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Pos Indonesia (Persero) dengan Serikat Pekerja Pos Indonesia periode tahun 2017-2019 :

- 1) Karyawan yang tidak menduduki posisi yang mendapatkan fasilitas kendaraan diberikan uang transport perbulan yang besarnya ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Karyawan yang tidak menduduki posisi yang mendapatkan fasilitas kendaraan diberikan uang transport perbulan yang besarnya ditetapkan oleh perusahaan sebesar Rp. 1.000.000,- perbulan
- 3) Jumlah uang transport tersebut dipengaruhi oleh kehadiran karyawan, bilamana karyawan tidak masuk kerja maka akan dipotong secara proposional.

Surat Keputusan Direksi Nomor 57/DIRUT/0517 tentang Penyediaan Fasilitas Kendaraan Dinas di lingkungan PT. Pos Indonesia (Persero) pada Lampiran: Daftar Uang Transportasi bagi Manajer Kantor Pusat/Pejabat Setingkat/Ketua Bidang/Manajer/Sekretaris Proyek di Kantor Pusat, Manajer di Kantor Regional IV Jakarta, Wakil Kepala Perwakilan Satuan Pengawasan Intern IV Jakarta menerima uang transportasi sebesar Rp 3.000.000,- per bulan, Manajer

di Kantor Regional Jawa selain Regional IV Jakarta, Wakil Kepala Perwakilan Satuan Pengawasan Intern Dalam Jawa menerima uang transportasi sebesar Rp 2.500.000,- per bulan dan Manajer di Kantor Regional Luar Jawa dan Wakil Kepala Perwakilan Satuan Pengawasan Intern Luar Jawa menerima uang transportasi sebesar Rp 2.000.000,- per bulan.

6. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh.

Hak adalah suatu peranan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subjek hukum. Karenanya, apabila hak dilanggar, tidak berakibat sanksi apapun bagi pelakunya. Sedangkan kewajiban adalah suatu peranan yang harus atau tidak harus dilakukan oleh subjek hukum. Karenanya, apabila kewajiban dilanggar, berakibat sanksi bagi setiap pelakunya.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak harus seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Artinya, “kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh”. Untuk itu, Jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya.

Berikut diuraikan beberapa kewajiban para pihak dalam hubungan kerja menurut KUH Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

I. Kewajiban Para Pihak Berdasarkan KUH Perdata

1. Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603).
2. Melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha (Pasal 1603 a).
3. Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603 b).
4. Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku dirumah/tempat majikan apabila pekerja tinggal disana (Pasal 1603 c).
5. Melaksanakan tugas dan kewajibannya secara layak (Pasal 1603 d).
6. Membayar ganti rugi atau denda (Pasal 1603 w).
7. Kewajiban lainnya yang dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dengan syarat tidak melanggar 3 hal seperti diatur dalam Pasal 1337 KUH Perdata.

II. Kewajiban Pengusaha/Perusahaan

1. Membayar upah kepada buruh (Pasal 1602).
2. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja (Pasal 1602 u, v, w, dan y).
3. Memberikan cuti/libur (Pasal 1602 v).
4. Mengurus perawatan dan pengobatan buruh (Pasal 1602 x).
5. Memberikan surat keterangan (Pasal 1602 z).
6. Kewajiban lainnya yang dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dengan syarat tidak melanggar 3 hal seperti diatur dalam Pasal 1337 KUH Perdata.

Kewajiban para pihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

I. Kewajiban Pekerja/Buruh

1. Tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi (Pasal 85 ayat 1).
2. Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 126 ayat 1).
3. Melaksanakan mogok kerja dan/atau mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja dengan tidak melanggar hukum (Pasal 138 ayat 1).
4. Memberitahukan secara tertulis dalam jangka waktu 7 hari sebelum melaksanakan mogok kerja kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 140 ayat 1).

5. Berusah dengan sengaja upaya agar jangan terjadi PHK (Pasal 151 ayat 1).
6. Menaati segala ketentuan yang telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama agar tidak terkena PHK oleh pengusaha (Pasal 161 ayat 1).

II. Kewajiban Pengusaha/Perusahaan

1. Memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja/buruh (Pasal 6).
2. Bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerja/buruh melalui pelatihan kerja (Pasal 12 ayat 1).
3. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga asing wajib:
 - a. Memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 12 ayat 1).
 - b. Memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 43 ayat 1).
 - c. Menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku (Pasal 44 ayat 1).
 - d. Menunjuk tenaga kerja WNI sebagai pendamping untuk teknologi dan alih keahlian (Pasal 45 ayat 1 huruf a).
 - e. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja WNI yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing Pasal 45 ayat 1 huruf b).
 - f. Membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan (Pasal 48).
 - g. Memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir (Pasal 48).
4. Menanggung segala hal dan/atau biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja (Pasal 53).
5. Memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh mengenai maksud perpanjangan PKWT paling lama 7 hari sebelum PKWT berakhir (Pasal 59 ayat 5).
6. Tidak menggunakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi (Pasal 66 ayat 1).
7. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja yang menyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat 1).
8. Tidak mempekerjakan anak (Pasal 68).
9. Tidak mempekerjakan atau melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk (Pasal 74 ayat 1).
10. Tidak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00 :

- a. Yang berusia kurang dari 10 (sepuluh) tahun (Pasal 76 ayat 1 huruf a).
 - b. Yang hamil dan menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya (Pasal 76 ayat 1 huruf a).
11. Jika pekerjaan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00, maka pengusaha wajib :
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja (Pasal 76 ayat 3).
 12. Wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00 (Pasal 76 ayat 4).
 13. Melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat 1).
 14. Membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat 2).
 15. Memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh (Pasal 79 ayat 1).
 16. Memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh yang melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya (Pasal 80).
 17. Memberikan kesempatan sepatutnya bagi pekerja/buruh perempuan untuk menyusui anaknya (Pasal 83).
 18. Memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh (Pasal 86 dan 87).
 19. Memberikan penghasilan yang layak, minimal upah minimum (Pasal 90 ayat 1).
 20. Memberikan upah walaupun pekerja/buruh berhalangan melaksanakan tugasnya karena alasan tertentu (Pasal 93).
 21. Memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya (Pasal 99 ayat 1).
 22. Menyediakan fasilitas kesejahteraan (Pasal 100 ayat 1).
 23. Memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat 1).
 24. Memberikan LKS Bipartit, bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh 50 orang atau lebih (Pasal 106 ayat 1).
 25. Membuat peraturan perusahaan bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh minimal 10 orang (Pasal 108 ayat 1).
 26. Memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh (Pasal 114).
 27. Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 126 ayat 1).
 28. Memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada pekerja/buruh, termasuk mencetak dan membagikannya (Pasal 126 ayat 2 dan 3).
 29. Tidak menghalangi hak pekerja/buruh untuk melaksanakan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai (Pasal 143 ayat 1).

30. Memberikan upah kepada pekerja/buruh yang melaksanakan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif (Pasal 145).
31. Tidak melakukan lock out sebagai tindakan balasan kepada pekerja/buruh menuntut hak normatif (Pasal 146 ayat 2).
32. Memberikan secara tertulis dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari sebelum melaksanakan lock out kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 148 ayat 1).
33. Berusaha dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK (Pasal 151 ayat 1).
34. Tidak melakukan PHK dengan alasan tertentu (Pasal 153 ayat 1).
35. Apabila terjadi PHK, wajib membayar hak PHK (Pasal 156 ayat 1).

Mengenai kewajiban para pihak secara lebih terperinci dapat diperiksa dalam beberapa undang-undang lain yang terkait dan peraturan pelaksanaannya. Untuk melengkapi pemahaman, berikut uraian mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha/Perusahaan.

I. Hak Pekerja/Buruh

- 1) Atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
- 2) Atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan.
- 3) Atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha.
- 4) Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan.
- 5) Atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

I. Hak Pengusaha/Perusahaan

- 1) Sepenuhnya atas hasil kerja pekerja/buruh.
- 2) Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi.
- 3) Atas tanggung jawab pekerja/buruh untuk memajukan perusahaan.

II. Kewajiban Pekerja/Buruh

- 1) Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja dan kemampuannya.

- 2) Melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain, kecuali diizinkan oleh pengusaha.
- 3) Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan.
- 4) Patuh dan menaati segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.

III. Kewajiban Pengusaha

- 1) Wajib membayar upah tepat pada waktu yang telah disepakati.
- 2) Menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
- 3) Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja.
- 4) Memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif.
- 5) Menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Secara lebih terperinci mengenai hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha biasanya dicantumkan dalam surat perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Rincian ini dimaksudkan guna memberikan kepastian hukum tentang hak dan kewajiban para pihak. Untuk keperluan tersebut dan agar dapat mengikat para pihak, maka perumusan hak dan kewajiban haruslah cermat dan dengan bahasa yang jelas sehingga tidak multi-interpretasi.³⁰⁾

7. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Secara historis, pengertian perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan/atau keadaan perubahan (Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957). Selanjutnya berdasarkan

³⁰⁾Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, op.cit., hlm.42-48.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 5A/Men/1994, istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa :

“perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan 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 hanya dalam satu perusahaan”.

Berdasarkan ketentuan terakhir yakni Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat macam, yakni :

1. Perselisihan Hak

Yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2).

2. Perselisihan Kepentingan

Yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3).

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4).

4. Perselisihan Antar-Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya Dalam Satu Perusahaan

Yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5).³¹⁾

2. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

a. Perundingan Bipartit

³¹⁾*Ibid*, hlm 143-146.

Dalam penjelasan umum UUPPHI ditegaskan bahwa penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat di peroleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian yang dimaksud adalah melalui perlindungan bipartit yang dilakukan secara musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak mana pun.

Upaya penyelesaian perselisihan melalui bipartit paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Akan tetapi, jika dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartit dianggap gagal.

b. Konsiliasi, Arbitrase, atau Mediasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (1) UUPPHI dinyatakan bahwa apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Pencatatan perselisihan di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Apabila bukti-bukti upaya penyelesaian melalui perlindungan bipartit tidak dilampirkan, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab

dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian konsiliasi atau arbitrase.

Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 hari kerja, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Yang di maksud mediator dalam hal ini adalah mediator hubungan industrial, yakni pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memeuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam 1 perusahaan. Mediator melaksanakan tugas mediasi sebagaimana ketentuan Pasal 8 UUPPHI. Dalam praktek upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini terbagi menjadi 2 macam, yakni :

1. Mediasi melalui mediator hubungan industrial yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 8 UUPPHI).
2. Mediasi melalui mediator di pengadilan (Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan).

c. Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan Pasal 5 UUPPHI dinyatakan bahwa :

“Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.”

Kata dapat berarti bisa dilakukan gugatan atau tidak dilakukan gugatan. Artinya, menggugat ke pengadilan hubungan industrial merupakan hak para pihak, bukan kewajiban. Untuk itu siapapun yang tidak dapat memaksakan parav pihak untuk melakukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Upaya penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial ini terbagi dua macam :

1. Tingkat pertama dan terakhir di pengadilan negeri, untuk perselisihan kepentingan.
2. Tingkat kasasi Mahkamah Agung, untuk perselisihan hak.

Apabila gugatannya terkait dengan perselisihan kepentingan, jangka waktu penyelesaian bisa dipastikan selama 50 hari kerja sejak digelar sidang pertama. Namun, apabila gugatannya terkait gugatan perselisihan hak, jangka waktu penyelesaian bisa lebih lamakarena terbuka kemungkinan salah satu pihak atau para pihak melakukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung. Berdasarkan pengalaman penulis, putusannya baru turun ke daerah paling cepat 6 bulan dan bahkan bisa lebih 2-3 tahun. Belum lagi jika masih ada upaya hukum luar biasa dari salah satu atau para pihak. Satu hal yang harus diingat bahwa kita memang tidak berharap banyak meraih keadilan di pengadilan sekarang, apalagi jika hakim hanya sebagai corong undang-undang (*bouche de la loi*) yang terpaku secara tekstual dan prosedur beracara yang sangat formalistik.³²⁾

³²⁾ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, *op.cit.*, hlm.165-168.

8. Mekanisme Penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan Khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum. Kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial adalah memeriksa dan memutus :

- 1) ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
- 2) ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- 3) ditingkat pertamamengenai perselisihan PHK
- 4) ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan³³⁾

Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 diatur dalam Pasal 81-Pasal 115. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan Khusus pada lingkungan peradilan umum. Disebut sebagai pengadilan Khusus karena memiliki karakteristik Khusus dalam hal-hal :

1. Kewenangan Terbatas atau Khusus.

Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial hanya terbatas atau khusus memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar srikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Selain keempat jenis perselisihan tersebut bukan menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Adanya Hakim *ad hoc*

³³⁾ Lalu Husni, *op.cit.*,hlm.131.

Disamping hakim (karir), dalam majelis hakim juga terdapat dua orang hakim *ad hoc* dari unsur serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha. Pengertian kata *ad hoc* menurut KBBI (1990: 6) adalah khusus diadakan untuk suatu keperluan penelitian hal yang menjadi persoalan.³⁴⁾

3. Adanya aturan-aturan Khusus (*lex specialis*)

a. Kuasa Hukum

Dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial terdapat kekhususan kuasa hukum, yaitu diperbolehkannya pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk mewakili anggotanya (Pasal 87 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004)

b. Pengajuan Gugatan

Pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri juga memiliki kekhususan, yakni dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Hal ini berbeda dengan hukum acara perdata pada umumnya, dimana gugatan hanya boleh diajukan di Pengadilan Negeri di mana tergugat berdomisili. Disamping itu pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi. Jika tidak dilampiri, majelis hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.

c. Hukum acara

Hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum, Kecuali secara khusus

³⁴⁾ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, op.cit.*, hlm 263.

diatur dalam Undang-undang ini (Pasal 57 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004). Kekhususan beracara di Pengadilan Hubungan Industrial terletak, antara lain, pada pemeriksaan, jangka waktu penyelesaian, biaya perkara, dan upaya hukum.³⁵⁾

d. Pemeriksaan dan jangka waktu penyelesaian

Pemeriksaan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial dibagi dalam tiga macam pemeriksaan, yaitu pemeriksaan isi gugatan (*dismissal process*), pemeriksaan dengan acara biasa, dan pemeriksaan dengan acara cepat. Adapun jangka waktu penyelesaian perkara oleh majelis hakim untuk pemeriksaan dengan acara biasa paling lama 50 hari kerja, artinya majelis hakim harus memberikan putusan selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama.³⁶⁾

e. Biaya perkara

Pihak yang berpekar di Pengadilan Hubungan Industrial tidak dikenakan biaya perkara, termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) .³⁷⁾ artinya untuk perkara yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) biayanya ditanggung oleh negara.

f. Upaya Hukum

Upaya Hukum terhadap putusan majelis hakim pengadilan hubungan industrial memiliki kekhususan sebagai berikut :

- 1) Terhadap putusan majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial tidak ada kesempatan untuk upaya banding ke Pengadilan Tinggi.

³⁵⁾ *Ibid*, hlm 266.

³⁶⁾ *Ibid*, hlm 267.

³⁷⁾ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm.132.

- 2) Putusan yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir serta bersifat tetap dan mengikat sehingga tidak dapat diajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.
- 3) Sedangkan putusan yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan putusan tingkat pertama dan dapat langsung diajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.³⁸

³⁸⁾ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, *loc.cit.*