

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA YANG
TIDAK DIPENUHI OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DIHUBUNGKAN DENGAN KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM
PERDATA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna menempuh gelar
Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana**

Oleh :

Levina Dalilati

NPM: 41151010140123

Program kekhususan : Hukum Keperdataan

Di bawah bimbingan

Hj. YETI KURNIATI SH., M.H.



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA
BANDUNG
2018**

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Levina Dalilati
Nomor Pokok Mahasiswa : 41151010140123
Jenis Penulisan Tugas Akhir : SKRIPSI
Judul tugas akhir : **Tinjauan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Tidak Dipenuhi Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.**

Menyatakan bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya sendiri dan bukan merupakan plagiat, apabila dikemudian hari terbukti bahwa tugas akhir ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku di fakultas hukum universitas langlangbuana.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar, sehat jasmani rohani dan tanpa tekanan dari pihak manapun.

Yang Memberi Pernyataan

LEVINA DALILATI

41151010140123

ABSTRAK

Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban pengusaha maupun bagi tenaga kerja. Ketentuan mengenai hubungan kerja dan perjanjian kerja terdapat dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan sangat rawan dengan perselisihan antara pihak pengusaha dengan tenaga kerja. Lemahnya posisi tenaga kerja dalam perjanjian kerja membuat banyak tenaga kerja tidak dapat mempertahankan haknya yang melekat pada diri tenaga kerja selain itu kuatnya posisi pengusaha dalam perjanjian kerja sering membuat pengusaha mengabaikan hak-hak dari tenaga kerja sehingga banyak pengusaha yang tidak memenuhi hak-hak dari tenaga kerja. Permasalahan dalam penulisan penelitian ini adalah bagaimana tinjauan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta upaya yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja ketika hak-haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dan spesifikasi penelitian dilakukan secara deskriptif analitis yang sumber datanya diperoleh dari peraturan perundang-undangan dengan teori-teori hukum yang menjadi obyek penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan data yang didapatkan dianalisis secara kualitatif.

Pada dasarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah menjamin hak-hak dasar dari tenaga kerja artinya hak-hak tenaga kerja dilindungi oleh hukum. Namun pada kenyataannya banyak perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak dari tenaga kerja atau buruh sehingga perusahaan dapat dikatakan melakukan pelanggaran terhadap tanggung jawab kontraktual atau perusahaan melakukan wanpresatsi seperti yang tercantum dalam Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Adapun upaya yang dapat dilakukan tenaga kerja ketika hak-haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan yaitu melalui upaya bipartit, tripartit, upaya penyelesaian diluar pengadilan yaitu arbitrase, konsiliasi dan mediasi selain itu apabila proses-proses tersebut tidak dapat menemukan hasil atau kesepakatan maka tenaga kerja dapat melakukan upaya penyelesaian melalui upaya penyelesaian gugatan ke pengadilan yaitu melalui pengadilan hubungan industrial, jika salah satu pihak tidak dapat menerima hasil dari putusan pengadilan hubungan industrial maka salah satu pihak dapat melakukan upaya hukum kasasi atau peninjauan kembali melalui mahkamah agung.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan akhir yang harus ditempuh sebagai salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlang buana dalam bentuk skripsi dengan judul **“TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA”**. Shalawat dan salam semoga terlimpah curah kepada Muhammad Rasulullah SAW, beserta keluarganya, paras sahabat, dan kepada umatnya yang senantiasa mengikuti petunjuk-Nya hingga akhir zaman.

Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada yang terhormat ibu Hj.Yeti Kurniati, S.H.,M.H selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis selama menyusun Tugas Akhir ini.

Terselesaikannya Tugas Akhir ini tidak terlepas juga dari bimbingan, arahan, dan bantuan semua pihak baik berupa moril maupun

materil. Untuk itu tepat kiranya penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada

1. Bapak Brigjen Pol (Purn) Dr. H. R. AR. Harry Anwar, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Langlangbuana
2. Ibu Dr.Hj. Widjajani,Ir.,MT selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Langlangbuana
3. Bapak Ruhanda, S.E., M.Si.,selaku Wakil Rektor II Bidang Umum dan Keuangan
4. Bapak Dr. H. Deny Haspada, S.H., Sp.1.,selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan. serta selaku Penguji Sidang Akhir Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
5. Ibu Dr. Hj. Hernawati RAS, S.H., M.Si., selaku Dekan Fakultas hukum Universitas Langlangbuana.
6. Ibu Eni Dasuki, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas hukum Universitas Langlangbuana.
7. Ibu Sri MulyatiChalil, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
8. Bapak Dani Durahman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas hukum Universitas Langlangbuana.
9. Ibu Dini Ramdania, S.H., M.H selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Langlangbuana. .
- 10.Bapak Rahmat Suharno, S.H., M.H., selaku Ketua Lab. Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

11. Ibu Antonia Intarti, S.H., M.Si., selaku Wali Dosen Penulis di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
12. Bapak Sarli Sahal Hisnul Miah, S.Ag, selaku KSBA Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
13. Seluruh civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana yang telah memberikan bekal pengetahuan dan banyak membantu penulis.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Seluruh Keluarga KKNM Gunung Masigit, Seluruh karateka Kei Shin Kan Karate Do Indonesia Dojo Rancaekek dan Cicalengka, Sahabat dan teman-teman Fitri Nur, Rahmatilla, Adinda yuniar, Crhistine, Fathiya, Fasya, Reca margareta , Sarah nurfatia , Rian Andini, Devi apriliani, Yudi Guntara, Okky Rusyandi, Marky, dan riky yang selalu mendukung, membantu dan selalu memberikan semangat serta memberikan banyak hal positif kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis dalam kesempatan ini ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada ibunda dan ayahanda yaitu Rini Dewi priantin . dan Riki Aria Dharmesta Ssi.Apt yang selalu bersabar dengan penuh keimanan, berusaha tanpa kenal lelah dan senantiasa berdo'a serta selalu memberikan kepercayaan dan dorongan yang sangat luar biasa terhadap penulis, ketiga adikku Muhammad Ghози Faiz Aufa, Hasya Anisa Sabila Salma dan Muhammad Faza Yujahid yang selalu memberikan motivasi bagi penulis.

Semoga Allah SWT membalas semua amal baik yang telah mereka lakukan dan diberikan kemudahan dalam segala urusannya sertadi berikan perlindungan untuk senantiasa berada di jalan-Nya, Amin, dan penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat baik bagi almamater maupun bagi ilmu pengetahuan pada umumnya.

Bandung , 12 September 2018

Penulis

Levina Dalilati

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
E. Kerangka Pemikiran	8
F. Metode Penelitian	19

BAB II TINJAUAN TEORI TENTANG HUKUM PERJANJIAN, TENAGA KERJA, PENGUSAHA DAN SERIKAT PEKERJA ATAU SERIKAT BURUH, BENTUK PERTANGGUNG JAWABAN DALAM KUHPERDATA, PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA, DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Hukum Perjanjian	22
1. Perjanjian pada umumnya	22
2. Perjanjian kerja	26
a. Pengertian perjanjian kerja	26
b. Syarat sah perjanjian kerja	30
c. Jangka waktu perjanjian kerja	35
d. Perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja	40
e. Berakhirnya perjanjian kerja	41

KERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN UPAYA YANG DAPAT DILAKUKAN TENAGA KERJA KETIKA HAK-HAKNYA TIDAK DIPENUHI OLEH PERUSAHAAN	78
A. Tinjauan Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Tidak Dipenuhi Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	78
B. Upaya Yang Dapat Dilakukan Oleh Tenaga Kerja Ketika Hak-Haknya Tidak Dipenuhi Oleh Perusahaan	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan Negara Berkembang yang pada saat ini sedang giat melakukan pembangunan nasional. Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang Sejahtera, Adil, Makmur, dan merata berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) yang menyatakan: "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Di dalam Pasal 28 D ayat (2) yang menyatakan: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban Negara untuk memfasilitasi Warga Negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak serta dapat melindungi hak-haknya sebagai tenaga kerja.¹⁾

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar serta mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja. Melindungi tenaga kerja dari perlakuan diskriminasi maka diperlukan perjanjian kerja, dimana perjanjian tersebut yang akan mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja dengan pengusaha. Pengertian Perjanjian Kerja menurut

¹⁾ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2014, hlm 1.

Pasal 1 angka 14 Undang – Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU ketenagakerjaan):“Suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pengusaha maupun bagi tenaga kerja. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja tidak dapat dipisahkan karena dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan, dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja kesemuanya diatur dalam perjanjian kerja.”²⁾

Ketentuan mengenai hubungan kerja dan perjanjian kerja Sebelum diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ketentuan hubungan kerja dan perjanjian kerja terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau yang disingkat dengan KUH Perdata . akan tetapi karena KUH Perdata dianggap tidak sesuai dengan nilai-nilai yang berada di Indonesia maka disusun mengenai

²⁾ Aloysius Uwiyono, *Asas – Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 52.

hubungan kerja dan perjanjian kerja dalam satu undang-undang yang lebih eksplisit yaitu Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan . Dalam Pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan bahwa,:

“Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Berdasarkan Pasal 1601 a KUH Perdata maka dapat ditarik kesimpulan

bahwa perjanjian kerja mengandung unsur-unsur sebagai berikut:³⁾

1. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan.
2. Adanya perintah.
3. Adanya upah.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, pengusaha dan pekerja, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu proses pembuktian. Walaupun perjanjian kerja lebih didominasi oleh pihak pengusaha atau bahkan dibuat sepihak oleh pengusaha akan tetapi dengan adanya perjanjian dalam bentuk tertulis dapat dijadikan jaminan pemenuhan hak oleh pengusaha kepada pekerja. Hal ini tidak terlepas dari tujuannya perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut: ⁴⁾

³⁾ Sendjeng H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PTRineka Cipta, 2009, hlm 64.

⁴⁾ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia. 1985. hlm. 26.

1. Agar terciptanya kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan masalah hubungan kerja antara kedua belah pihak
3. Agar tercapainya jaminan kepastian pemenuhan kewajiban timbal balik antar pihak yang telah mereka setujui bersama sebelumnya.
4. Untuk menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan kerugian dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain, dalam hal pelaksanaan kewajiban masing-masing dan penghormatan atas hak pihak lain.
5. Untuk menjernihkan suasana dan semangat kerja para pihak dan menjauhkannya dari berbagai ketidakjelasan, rasa tanda tanya, berbagai prasangka negatif dan kurangsemangatan kerja.
6. Untuk menjaga dan memelihara hubungan baik yang selama mungkin antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, melalui stabilitas kerja serta stabilitas situasi dan kondisi perburuhan yang berusaha dicapai oleh perjanjian kerja itu sendiri.
7. Untuk sedapat mungkin menghindarkan terjadinya perselisihan antarpihak dalam hubungan kerja tersebut.

Masalah ketenagakerjaan memang masalah yang sangat rawan terjadiperselisihan antara para pihak yaitu pengusaha dan pekerja karena disinihubungan para pihak bersifat sub ordinatif. Hubungan yang bersifat *subordinatif* menimbulkan batasan dalam pelaksanaan perjanjian karena

parapihak selalu sebagai atasan dan bawahan. Kedudukan ini yang memojokkan pekerja sebagai pihak yang tergantung pada perusahaan selalu menjadi pihak yang kalah. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial dan ekonomi memberikan perintah kepada pekerja atau buruh yang secara sosial dan ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya kewenangan yang dimiliki oleh pengusaha inilah yang membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Lemahnya posisi pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja membuat banyak pekerja yang tidak mendapatkan haknya sebagaimana mestinya yang telah diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlu peranan dari pemerintah untuk menegakkan keadilan yang tidak didapatkan oleh pekerja guna pekerja mendapatkan perlindungan serta hak-hak yang sesuai dengan harkat martabat dan peraturan perundang-undangan.

Kasus perburuhan atau ketenagakerjaan sering terjadi perselisihan kepentingan dan hak antara pengusaha dan tenaga kerja atau buruh, dapat terlihat dalam kasus-kasus yang sering terjadi saat ini. Sebagai contoh kasus yaitu pada PT. Alpen Food Industry, pada tanggal 2 November 2017, 644 buruh PT Alpen Food Industry melakukan mogok kerja selama 15 hari hingga 16 November 2017. Para buruh melakukan mogok kerja karena perusahaan tersebut melakukan pelanggaran dan mengabaikan hak-hak buruh yaitu buruh mengalami pemotongan gaji

dengan perhitungan gaji pokok dibagi jumlah hari kerja walaupun buruh dalam keadaan sakit, lalu perpanjangan kontrak kerja empat hingga delapan kali, selain itu kerap kali buruh dipekerjakan tanpa surat perjanjian kerja (SPK).

Contoh lain dari kasus ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia yaitu yang dialami oleh buruh PT. Freeport Indonesia. Pada tanggal 1 Mei 2017 ribuan pekerja PT. Freeport Indonesia melakukan mogok kerja, Mereka menuntut manajemen PT Freeport Indonesia untuk menghentikan program Furlough, mempekerjakan kembali karyawan yang terkena Furlough, serta mengembalikan semua pekerja yang mogok di Timika, Papua tanpa PHK. Mereka juga mendesak PT Freeport Indonesia untuk menghentikan tindakan kriminalisasi terhadap para pengurus serikat pekerja.

Permasalahan yang dialami oleh buruh pada perusahaan tersebut tentunya termasuk kedalam pelanggaran terhadap tenaga kerja serta bertentangan dengan ketentuan yang tercantum pada Pasal 86 ayat (1) Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan: "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama" dalam pasal 86 ayat (1) telah jelas memuat ketentuan bagaimana perlindungan terhadap tenaga kerja. Maka

dari itu apa yang dilakukan oleh perusahaan tentunya tidak dibenarkan menurut undang-undang yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis bermaksud untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut dalam tugas akhir peneliti dalam bentuk skripsi yang berjudul : “ **TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGAN DENGAN KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA**”

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dikemukakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana tinjauan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan berdasarkan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Upaya yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja ketika hak-haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mengkaji hak-hak tenaga kerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Untuk mengetahui dan mengkaji Upaya yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja ketika hak-haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dibagi menjadi dua manfaat, yaitu yang bersifat teoritis dan praktis, yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan Ilmu Hukum pada umumnya dan Hukum Ketenagakerjaan pada khususnya, terutama yang berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja dalam perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak terhadap tenaga kerjanya dan dapat menjadi tambahan pengetahuan mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja dalam perusahaan dan mencari kesesuaian teori yang didapatkan pada saat kuliah dengan kenyataan dilapangan.

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 Indonesia adalah negara hukum, dimana segala sesuatunya haruslah berdasarkan pada hukum . Mochtar Kusumaatmadja berpendapat bahwa Hukum adalah keseluruhan

asas -asas dan kaidah - kaidah yang mengatur kehidupan dalam masyarakat, termasuk didalamnya lembaga-lembaga dan proses untuk mewujudkan hukum itu menjadi kenyataan.⁵⁾

Hukum pada dasarnya bertujuan untuk menjamin terciptanya keadilan, keteraturan, dan ketertiban, keadilan keteraturan, dan ketertiban. Keadilan adalah sesuatu yang sukar didefinisikan tetapi bisa dirasakan dari hukum sebagai perangkat asa dan kaidah yang menjamin adanya keteraturan dan ketertiban dalam masyarakat.⁶⁾

Fungsi hukum adalah sebagai alat untuk memelihara ketertiban dalam masyarakat. Mengingat fungsi hukum tersebut, maka sifat hukum pada dasarnya adalah konservatif. Artinya, hukum bersifat memelihara dan mempertahankan yang telah dicapai. Fungsi demikian diperlukan dalam setiap masyarakat termasuk masyarakat yang sedang membangun namun dalam masyarakat yang sedang membangun fungsi hukum.

Sumber hukum kontrak di Indonesia yang berbentuk perundang – undangan adalah Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) khususnya Buku II. Adapun perjanjian berdasarkan pasal 1313 KUH Perdata, menyatakan : “Perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih “

Perikatan adalah terjemahan dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda “*verbintenis*” .Perikatan artinya hal yang mengikat antara orang

⁵⁾Mochtar Kusumaatmaja, *Pengantar ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2011, hlm. 4.

⁶⁾ *Ibid*, hlm 52

yang satu dan orang yang lain.⁷⁾Perikatan adalah hubungan yang terjadi antara dua orang atau lebih, yang terletak dalam harta kekayaan, dengan pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak yang lainnya wajib memenuhi prestasi itu. Rumusan pada pengertian perikatan tersebut menjelaskan mengenai unsur-unsur perikatan yaitu :

1. Hubungan Hukum
2. Kekayaan
3. Pihak-pihak
4. Prestasi

Unsur-unsur perikatan dapat dinyatakan bahwa perikatan itu adalah hubungan hukum, hubungan hukum itu timbul karena adanya peristiwa hukum yang dapat berupa perbuatan, kejadian, keadaan, objek hubungan itu adalah harta kekayaan yang dapat dinilai dengan uang. Pihak yang berhak menuntut sesuatu adalah kreditur, dan pihak yang wajib memenuhi tuntutan itu disebut debitur. Dapat dirumuskan bahwa perikatan adalah hubungan hukum mengenai harta kekayaan yang terjadi antara kreditur dan debitur.

Perikatan diatur dalam KUHPerdara, Perikatan adalah hubungan hukum yang terjadi karna perjanjian dan Undang-undang. Aturan mengenai perikatan meliputi bagian umum dan bagian khusus. Bagian umum meliputi aturan yang tercantum dalam Bab I, Bab II, Bab III (Pasal 1352 dan 1353), dan Bab IV KUHPerdara yang berlaku bagi perikatan

⁷⁾ R. Soetojo, *Hukum Perikatan*, Bina Ilmu, Surabaya.2013, hlm. 10.

umum. Adapun bagian khusus meliputi Bab III (kecuali Pasal 1352 dan 1353) dan Bab V samai dengan Bab XVIII KUHPerdato yang berlaku bagi perjanjian-perjanjian tertentu saja, yang sudah ditentukan namanya dalam bab-bab bersangkutan.

Seperti yang dikemukakan bahwa salah satu sumber perikatan adalah perjanjian, sebab dengan melalui perjanjian para pihak-pihak dapat membuat segala macam perikatan, sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang terkandung dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdato bahwa "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya", artinya masing-masing pihak bebas menentukan isi perjanjian sesuai dengan kehendak bebas mereka. Perjanjian harus memenuhi ketentuan syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdato, berisi bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Sepakat dalam ketentuan Pasal tersebut bukan hanya mencangkup pengertian sepakat untuk mengikatkan diri, tetapi juga sepakat untuk

mendapatkan prestasi.⁸⁾ Terdapat persesuaian kemauan atau saling menyetujui kehendak masing-masing yang dilahirkan oleh para pihak dengan tidak ada paksaan, kekeliruan, dan penipuan.

Kata sepakat tersebut dianggap sah apabila subjek hukum berwenang berdasarkan Undang-undang untuk melakukannya. Siapa yang dapat dan boleh bertindak dan mengikatkan diri adalah mereka yang cakap bertindak (*Handelingsbekwaam*) dan mampu melakukan suatu tindakan yang memiliki konsekuensi hukum.⁹⁾

Pasal 1313 KUHPerdara menjelaskan Perjanjian adalah dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Syarat sahnya suatu perjanjian dalam dalam Pasal 1320 KUHPerdara diatas dua syarat pertama adalah syarat subjektif, artinya jika dilanggar mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan (*cancelling*). Salah satu pihak dapat meminta Majelis Hakim di Pengadilan untuk membatalkan perjanjian. Sedangkan dua syarat terakhir adalah syarat objektif, dimana jika tidak dipenuhi menyebabkan perjanjian batal demi hukum (*nul and void*), yaitu perjanjian dianggap tidak pernah ada secara hukum.

Salah satu dari bentuk perjanjian adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut

⁸⁾ Herlin Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Bandung, 2011, hlm.73.

⁹⁾ *Ibid*, hlm. 110.

Arbeidsoverenkoms, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut : “Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan upah“

Undang–Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni : “Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”, Selain pengertian normatif tersebut diatas, Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah“ ¹⁰⁾

Pembuatan perjanjian kerja perusahaan tentunya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan undang – undang yang berlaku serta harus memperhatikan perlindungan dari tenaga kerjanya. Perlindungan Tenaga Kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang lemah. Tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan guna

¹⁰⁾ Lalu Husni , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* , Rajawaliipers, Jakarta, 2014, hlm 63.

menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.¹¹⁾

Ada dua macam perlindungan hukum, yaitu Perlindungan Hukum Preventif dan Perlindungan Hukum Refresif.¹²⁾

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan Hukum Preventif artinya rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive. Dalam hal ini artinya perlindungan hukum yang preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati – hati dalam mengambil keputusan. Philipus M. Hadjon Preventif merupakan keputusan dari aparat pemerintah yang lebih yang dilakukan sebelumnya. Tindakan preventif adalah tindakan pencegahan

2. Perlindungan Hukum Refresif .

Perlindungan Hukum Refresif, yaitu perlindungan hukum yang diberikan setelah adanya sengketa, perlindungan hukum refresif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Imam

¹¹⁾ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalian Indonesia, Jakarta, 2011 hlm 12.

¹²⁾ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* Edisi I, Cetakan Ke 8, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm 21.

Soepomo menjelaskan bahwa, perlindungan tenaga kerja menjadi

3 (tiga) macam yaitu :

- a. Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja mengenyam dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
- b. Perlindungan Teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha – usaha untuk menjaga pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan saat bekerja. perlindungan ini disebut sebagai keselamatan kerja.
- c. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha – usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhan sehari – hari ketiga perlindungan jenis ini disebut jaminan sosial. ¹³⁾

Bentuk perlindungan hukum yang diberikan berupa perlindungan hukum dibidang keamanan kerja dimana baik dalam waktu yang relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Adanya perlindungan hukum terhadap pekerja, Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja. ¹⁴⁾

Perlindungan Hukum dalam bahasa inggris adalah “*legal protection*” dalam bahasa belanda “*Rechtbecherming*”, kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengantar hukum yang berbeda untuk memberi makna perlindungan hukum itu bahwa Perlindungan Hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan

¹³⁾ Zaeni Asyhadie, Hukum kerja (*Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*), Edisi Revisi 2, PT.Raja Grafindo persada, 2014, hlm 20.

¹⁴⁾ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pustaka Yustisia, 2008, Yogyakarta, hlm 53.

sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, diajukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.¹⁵⁾

Menurut batasan tersebut jelaslah bahwa konsep – konsep umum dari perlindungan hukum adalah perlindungan dan hukum. Perlindungan Hukum terdiri dari dua suku kata, yaitu “ Perlindungan” dan “Hukum”, artinya perlindungan menurut hukum dan undang – undang yang berlaku.

Konsep tentang perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang dipergunakan antar perlindungan terhadap pekerja atau buruh dengan menggunakan sarana hukum.atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja atau buruh atas tindakan – tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*Pre-Employment*), selama bekerja (*During Employment*) dan masa setelah bekerja (*Post Employment*).¹⁶⁾

Kehidupan Ekonomi dengan *Hegemoni Kapitalisme Financial*,telah beroperasi melalui “*Dissolution Subject*” yang tidak memandang pekerja atau buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bias dieksploitasi. Karl max memberikan teori nilai kerjanya menyatakan bahwa kapitalis didasarkan pada eksploitasi buruh. Karl max menjelaskanbahwa: “Nilai Tambah yaitu keuntungan yang bertambah nilai upah yang dibayarkan pada para buruh, telah dicuri dari

¹⁵⁾ ,Zainal Asikin, *Op.Cit.* hlm 25.

¹⁶⁾ [http:// id.answer.yahoo.com/](http://id.answer.yahoo.com/) diakses pada 27 februari 2018

mereka dan masuk ke kantong-kantong para kapitalis atau pemodal, karena perbedaan diantara upah yang dibayarkan kepada seorang buruh menghasilkan komoditas, dan diantara harga jual komoditas itulah nilai tambah maksudnya keuntungan yang tidak dinikmati kaum buruh dan hanya kuasai para pemilik modal yang menurut teori ini hidup bergantung pada kaum buruh” .¹⁷⁾

Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh diberikan mengingat adanya hubungan diperatas (*Dienstverhoeding*) antara pekerja atau buruh sebagai pihak yang lemah dan termarginalkan dalam hubungan kerja. Kelompok yang termarginalkan tersebut sebagian besar dapat dikenali dari parameter kehidupan ekonomi mereka yang sangat rendah. Meskipun tidak secara keseluruhan marginalisasi tersebut berimplikasi ekonomi.¹⁸⁾

Perbedaan kedudukan secara Ekonomi dan Sosial antara pekerja atau buruh dan pengusaha menimbulkan *Hubungan Subordinatif* yang terbingkai dalam hubungan kerja. Konteks inilah hukum dijadikan sarana guna memberikan perlindungan terhadap pekerja atau buruh karena sebagai konsekuensi dari hubungan kerja munculah hak dan kewajiban yang oleh hukum harus dijaga dan dilindungi.

Perburuhan tidak hanya membahas masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga membahas masalah-masalah ekonomi,

¹⁷⁾Baqir Sharief Qorashi, keringat buruh, hak dan peran pekerja dalam islam, penerjemah: Ali Yahya, AL-huda, Yogyakarta, 2010, hlm 71.

¹⁸⁾Rahmat Syafaat, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh dalam Melakukan Advokasi*, IN Trans Publishing, Malang, 2008, hlm 3.

social, politik, budaya, dan lain-lain. Karena istilah hubungan perburuhan sudah tidak tepat lagi. Ruang lingkup hubungan pekerja dan pengusaha maka berkembang istilah baru, yaitu hubungan industrial (*Industrial Relation*), yang mempunyai ruang lingkup lebih luas dari pada hubungan perburuhan (*labor relation*). Hubungan Industrial melibatkan sejumlah konsep, misalnya konsep keadilan dan kesamaan, kekuatan dan kewenangan individualisme dan kolektivitas, hak dan kewajiban, serta integritas dan kepercayaan.¹⁹⁾

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 16 menyatakan hubungan industrial :

“ Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri atas pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan undang-undang dasar Negara republic Indonesia tahun 1945.”

Berdasarkan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial:

“ Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan”

Berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial tersebut diatas maka terdapat

¹⁹⁾ <https://www.academia.edu/michaelsaloman/hubunganindustrial> diunggah pada tanggal 21 juli 2018 pukul 19.00 WIB.

4 macam atau jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.²⁰⁾

Perselisihan hubungan industrial salah satu yang menyebabkannya perselisihan yaitu terdapatnya pertentangan mengenai hak ,

F. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari sesuatu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya. Disamping itu, juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap faktor hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul didalam gejala yang bersangkutan. Berdasarkan hal ini peneliti harus menentukan dan memilih metode yang tepat agar tujuan penelitian dapat tercapai secara maksimal. Adapun metode penelitian terdiri dari :

1. Metode Pendekatan

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, yaitu metode pendekatan yang menggunakan bahan pustaka atau data yang mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dengan cara mengkaji dan menganalisis tentang hak-hak tenaga kerja yang tidak dipenuhi

²⁰⁾ Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Indeks, Jakarta, 2009. hlm 21.

oleh perusahaan serta upaya yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja ketika hak-haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan. Kajian tersebut tinjau dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam hal ini berdasarkan buku III KUHPerduta dan Undang-undang No13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.²¹⁾

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah Deskriptif Analitis, yaitu metode yang dipakai untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan yang sedang berlangsung, dengan tujuan agar dapat memberikan data mengenai objek penelitian sehingga mampu menggali hal yang ideal.

3. Tahap Penelitian

Penelitian hukum menggunakan data berupa data sekunder yang diperoleh dari bahan kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier untuk mengumpulkan data teoritis yang berhubungan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan variable yang diteliti melalui sumber bacaan yang menunjang terhadap penelitian ini, yaitu dengan membaca dan mempelajari buku-buku, catatan-catatan, dan dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

²¹⁾ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Kajian Singkat)*, PT. Rajawali Pers, Jakarta, 2009, hlm. 13-14.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen dengan penelaahan data terhadap peraturan perundang-undangan dan/atau artikel-artikel lain yang ada relevansinya dengan permasalahan yang diteliti.

5. Analisis Data

Semua data yang dikumpulkan baik data primer dan sekunder akan dianalisis secara yuridis kualitatif, yaitu dengan menganalisis data-data sekunder secara kualitatif dari sudut pandang ilmu hukum sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan, data yang diperoleh kemudian disusun secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang dibahas tanpa dipergunakannya rumus atau angka.²²⁾

²²⁾ *Ibid*, hlm 12.

BAB II

HUKUM PERJANJIAN , TENAGA KERJA, PENGUSAHA DAN SERIKAT PEKERJA ATAU SERIKAT BURUH, BENTUK PERTANGGUNGJAWABAN DALAM HUKUM PERDATA, PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA, DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Hukum Perjanjian

1. Perjanjian Pada Umumnya

Hukum perikatan merupakan dari hukum kekayaan. Dalam sistematika ilmu pengetahuan hukum, harta kekayaan diatur dalam buku ke III yang mencakup antara hubungan orang dengan benda, hubungan antara orang dan orang. Hukum yang mengatur antara hubungan orang dengan orang diatur dalam buku III tentang perikatan.

Perikatan adalah terjemahan dari bahasa belanda "Verbieteins", perikatan artinya hal yang mengikat antara orang yang satu dan orang yang lain. Jadi perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan yang mana pihak satu berhak menuntut suatu hal dari pihak lain, dan pihak lain berkewajiban untuk emenuhi kebutuhan itu.

Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih

(Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).²³⁾ Perjanjian dibedakan menjadi:

- a. Perjanjian dalam arti luas adalah setiap perjanjian yang menimbulkan akibat hukum sebagaimana yang telah dikehendaki oleh para pihak, misalnya perjanjian tidak bernama atau perjanjian jenis baru.
- b. Perjanjian dalam arti sempit adalah hubungan hukum dalam lapangan harta kekayaan seperti yang dimaksud dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Misalnya perjanjian bernama.⁵ Termasuk perjanjian bernama antara lain jual beli, sewa menyewa, tukar menukar dan lain sebagainya.

Suatu perhubungan hukum mengenai suatu benda, KUHPerdota memperbedakan hak terhadap benda (*zakelijk recht*) daripada hak terhadap orang (*persoonlijk recht*), sedemikian rupa bahwa meskipun suatu perjanjian (*verbintenis*) adalah mengenai suatu benda, perjanjian itu tetap merupakan perhubungan hukum antara orang dan orang, lebih tegas lagi antara seseorang tertentu dengan orang lain tertentu.²⁴⁾

²³⁾ Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009, Hlm 41.

²⁴⁾ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung, 2000, hlm 7.

Perkembangan doktrin ilmu hukum dikenal adanya tiga unsur dalam perjanjian, yaitu unsur *esensialia*, unsur *naturalia* dan unsur *Aksidentalialia*. Unsur *Esensial*: adalah unsur perjanjian yang selalu harus ada dalam setiap perjanjian. Tanpa unsur ini perjanjian tidak mungkin ada. Sebagai contoh, dalam suatu perjanjian jual beli harus ada barang dan harga yang disepakati sebab tanpa barang dan harga perjanjian jual beli tidak mungkin dapat dilaksanakan. Unsur *Naturalia*: adalah unsur perjanjian yang diatur dalam undang-undang, tetapi dapat diganti atau disingkirkan oleh pihak. Undang-undang dalam hal ini hanya mengatur atau menambah (*regelend/aanvullend*). Sebagai contoh, dalam suatu perjanjian jual beli dapat diatur tentang kewajiban penjual untuk menanggung biaya penyerahan. Unsur *accidentalialia*: yaitu unsur perjanjian yang ditambahkan oleh pihak sebab undang-undang tidak mengatur tentang hal itu. Sebagai contoh, perjanjian jual beli rumah beserta alat-alat rumah tangga.

Hakikatnya ketiga macam unsur dalam perjanjian tersebut merupakan perwujudan asas kebebasan berkontrak yang diatur dalam Pasal 1320 dan Pasal 1339 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Asas kebebasan berkontrak merupakan salah satu asas yang sangat penting dalam hukum kontrak. Kebebasan berkontrak didasarkan pada Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang

bagi mereka yang membuatnya. Ketentuan Pasal 1338 ayat (1) tersebut memberikan kebebasan kepada para pihak untuk :²⁵⁾

- a. Membuat atau tidak membuat perjanjian
- b. Mengadakan perjanjian dengan siapapun
- c. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya
- d. Menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.

Perikatan yang lahir bukan dari perjanjian secara prinsipil sedikit berbeda dari perikatan yang lahir dari perjanjian yang selama memenuhi ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang pelaksanaannya dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 1321 hingga Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata serta berbagai macam peraturan perundang-undangan lainnya yang bersifat memaksa berlaku secara sah bagi mereka yang membuatnya. Dalam hal ini perlu diperhatikan bahwa sebagian besar ketentuan yang terdapat dalam Bab I hingga Bab IV Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, termasuk Pasal 1320 hingga Pasal 1327 bersifat memaksa dan ketentuan-ketentuan yang merupakan unsur esensialia dari setiap bentuk perjanjian yang diatur dalam Bab V hingga Bab XVII Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga bersifat memaksa.²⁶⁾

²⁵⁾ Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm 84.

²⁶⁾ Gunawan Widjaja dan Kartini Muljadi, *Seri Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Undang-Undang*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm 5.

2. Perjanjian Kerja

a) Pengertian Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan

perintah. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja atau pengusaha dengan tenaga kerja atau buruh. Pengertian tersebut memiliki arti bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan tenaga atau buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja atau buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja atau buruh. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, hanya perbedaannya perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur utama yang terkandung berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni :

- a. perjanjian;

b. antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja;

c. memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain unsur-unsur diatas, ada pula empat (4) unsur lain yang harus dipenuhi dalam melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan terjadinya hubungan hukum antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja/buruh. Berdasarkan pengertian tersebut jelas dimaksud bahwa apabila berbicara mengenai hubungan kerja tentu tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja. Adapun unsur-unsur dari hubungan kerja adalah :

a. Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Pada dasarnya sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan langsung terhadap dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.

a. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya. Pada dasarnya unsur perintah memiliki peranan pokok, karena tanpa adanya perintah maka tidak adanya perjanjian kerja. Adanya unsur perintah ini mengakibatkan kedudukan kedua belah pihak menjadi tidak seimbang, apabila kedudukan para pihak tidak seimbang maka terdapatlah hubungan bersubordinasi maka disitu pula terdapat perjanjian kerja.

b. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.²⁷⁾

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pada dasarnya sifatnya lebih umum. Dikatakan demikian lebih umum karena menunjuk pada hubungan kerja

²⁷⁾ Lalu husni, *Op.Cit*, hlm 63-64.

pekerja dan pengusaha yang telah memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

b) Syarat Sah Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian. Seperti diatur Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, yakni :

1. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang akan diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Penjelsan mengenai kesepakatan tersebut memberi pengertian tidak adanya unsur terjadinya penipuan (*dwang*), paksaan (*dwaling*), dan kekhilafan (*bedrog*) dalam kesepakatan kedua belah pihak.

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun

pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberi batasan umur minimal 18 Tahun bagi seseorang dianggap cakap membuat perjanjian kerja, sebagaimana diatur didalam ketentuan Pasal 1 ayat (26) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 69 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi pengecualian bagi anak yang berumur 13 Tahun sampai dengan umur 15 Tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Selain itu juga seseorang dikatakan akan cakap membuat suatu perjanjian kerja jika seseorang tersebut tidak dibawah pengampuan yaitu tidak terganggu jiwanya/sehat.

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, artinya bahwa adanya hal tertentu yang diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pada dasarnya obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yang artinya bahwa tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jika pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat kerja tersebut bersifat kumulatif yang artinya bahwa harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian lebih bersifat syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian. Syarat sah nya adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Apabila syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya bahwa dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi merupakan syarat subyektif, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, atau orang tua/wali atau pengampu bagi yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian kepada hakim. Dengan demikian,

perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.²⁸⁾

c) Bentuk Perjanjian Kerja

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan dilaksanakannya perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antarnegara dan perjanjian kerja laut.¹⁸ Mengenai bentuk perjanjian kerja pada ketentuannya diatur berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara normatif perjanjian kerja bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Permasalahan yang tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis yang disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia

²⁸⁾ *Ibid.*

(SDM) maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa :

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan isi dari pasal tersebut memberikan arti bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Pelaksanaan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis pada ketentuannya ada bagian klausula yang tidak boleh terlupakan, yakni :

- a. Tanggal dibuatnya perjanjian;
- b. Tanggal yang menunjukkan dimulainya perjanjian atau yang juga disebut sebagai saat perikatan lahir;
- c. Tanggal pelaksanaan perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut;
- d. Tanggal berakhirnya perjanjian;
- e. Tanggal selesainya perikatan yang dicantumkan dalam perjanjian tersebut.

Dengan demikian, apabila dilihat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memberikan adanya kepastian hukum bagi masing-masing para pihak.²⁹⁾

c) Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Pembagian jangka waktu perjanjian kerja dapat dijelaskan pembagiannya sebagai berikut :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan :

²⁹⁾ Sendjung Manulang, *Op.Cit*, hlm 69.

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri ³⁰⁾

Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara. bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Undang -Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur secara rinci hubungan kerja untuk waktu tertentu yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan didalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi :

³⁰⁾ Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm 220.

- a. Jangka waktu tertentu; atau
- b. Selesaiya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No.13

Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Berdasarkan ketentuan isi pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis

Berdasarkan ketentuan isi pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam penggunaan huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini ke dalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesaiya perjanjian kerja. Pada dasarnya bukan tidak mungkin jika salah satu pihak misalnya pekerja/buruh tetap minta dipekerjakan setelah selesaiya perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diperjanjikan bersama. Apabila tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat sebelumnya maka pihak pengusaha dapat dituntut untuk terus memperkerjakan pekerja/buruh sehingga

hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang biasa disebut pekerja/buruh tetap.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada ketentuannya tidak memberikan pengertian khusus mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengertian Perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) dapat ditemukan dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pengertian tersebut memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak ada batasan waktunya karena perjanjian kerja waktu tidak tetap dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya tetap. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 60 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak teretntu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;

- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan, dalam hal ini tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 63 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan yaitu :

- a. nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. tanggal mulai bekerja;
- c. jenis pekerjaan; dan
- d. besarnya upah.

membuat perjanjian kerja pada ketentuannya semua sama yaitu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut memberikan maksud bahwa apabila dalam

suatu perusahaan telah memiliki peraturan kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas dan kuantitasnya tidak boleh lebih rendah pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan.³¹⁾

d) Perpanjangan dan Pembaharuan Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Mengenai pelaksanaan perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dijelaskan dalam Pasal 59 ayat (3) pada ketentuannya dapat diperpanjang atau diperbaharui. Pasal 59 ayat (4) dijelaskan bahwa perjanjian dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu (1) tahun. Pada Pasal 59 ayat (5) ditegaskan kembali bahwa pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Selain diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengaturan mengenai ketentuan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu

³¹⁾ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm.22.

(PKWT) diatur pada Pasal 3 ayat (2) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bahwa perjanjian kerja hanya dapat dilakukan maksimal 3 (tiga) tahun dan apabila melebihi waktu yang telah ditentukan atau dengan kata lain karyawan yang bersangkutan menjadi karyawan tetap. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam ayat (6) Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Kosekuensi terhadap perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dalam pengaturan Pasal 56 Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

e) Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pengaturan khusus mengenai bagaimana berakhirnya perjanjian kerja pada umumnya telah diatur didalam Undang- undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 61 Undang-Undang No.13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai berakhirnya perjanjian kerja apabila, yakni :

- a. Pekerja Meninggal Dunia;
- b. Berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian Kerja;
- c. Adanya Putusan Pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
- d. Adanya Keadaan Atau Kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Ketentuan Pasal 62 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut pada dasarnya diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

B. Tenaga kerja, Pengusaha dan Serikat pekerja

1. Tenaga kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk

memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran.

Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.³²⁾

b. Hak Tenaga Kerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status seseorang. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat hak-hak tenaga kerja, antara lain:

- 1) Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan

³²⁾ Asri Wijayanti.. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.jakarta, 2010, hlm 1.

- kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.
- 2) Setiap pekerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi keterampilan kerja.
 - 3) Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan, keselamatan, kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
 - 4) Setiap pekerja beserta keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.
 - 5) Setiap pekerja berhak mendapatkan penjelasan dan kejelasan status, waktu, dan cara kerjanya pada perusahaan.
 - 6) Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan fasilitas dan berbagai tunjangan sesuai dengan perjanjian yang ada di perusahaan.

c. Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban tenaga kerja menurut Pasal 102 ayat (2) Undang-undang ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa :

“ Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi

secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.”

Pasal 126 ayat (1) menjelaskan bahwa kewajiban tenaga kerja:

“(Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.”

Lalu Pasal 136 ayat (1) menerangkan bahwa :

“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.”

Serta Pasal 140 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

“ Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.”³³⁾

2. Pengusaha

a. Pengertian pengusaha

Berdasarkan ketentuan Undang – undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (4) pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan – badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adanya istilah “perseorangan”

³³⁾ *ibid.* hlm 3.

dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang – undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka (5) Undang – undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

b. Hak Pengusaha :

- a. Berhak sepenuhnya atas hasilkerja pekerja.
- b. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.
- c. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

c. Kewajiban Pemberi Kerja

- a. Memberikan ijin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya.
- b. Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan.
- c. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki/laki dan perempuan.
- d. Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.
- e. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi.
- f. Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- g. Wajib mengikutsertakan dalam program Jamsostek.³⁴⁾

3. Serikat Pekerja

Berdasarkan pasal 1 angka 1 undang-undang nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh (selanjutnya disingkat UU serikat pekerja atau serikat buruh) . Menjelaskan bahwa :

“Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan,

³⁴⁾ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja – Pengusaha*, Pustaka Yustisia Yogyakarta, 2009, hlm 12.

membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan pekerja atau buruh dan keluarganya.”

Berdasarkan pengertian menurut pasal 1 angka 1 undang-undang serikat pekerja atau serikat buruh tersebut Serikat pekerja adalah organisasi demokratis yang berkesinambungan dan permanen dibentuk secara sukarela dari, oleh dan untuk pekerja sebagai maksud untuk

a. Melindungi dan membela hak dan kepentingan pekerja

Sebagai individu pekerja tidak akan mampu melindungi dan memperjuangkan kepentingan dan hak-haknya; kebebasan berserikat dan berorganisasi, perlindungan akan pengangguran, perlindungan akan diskriminasi, mendapatkan kesamaan kesempatan akan pendidikan dan pelatihan, promosi dan penghargaan, peningkatan kondisi – kondisi dan syarat-syarat kerja, dan sebagainya. Hanya dengan melalui serikat pekerja mereka bisa mencapainya, karena serikat pekerja memiliki kewenangan penuh untuk menyuarakan kepentingan dan hak-hak anggotanya (pekerja), dan mewakili pandangan, pendapat dan kemauan mereka.

b. Memperbaiki kondisi – kondisi dan syarat - syarat kerja melalui perjanjian kerja bersama dengan manajemen/pengusaha

pekerja harus mengetahui dan memahami bahwa sebagai perseorangan dan pekerja tidak akan banyak yang bisa dicapai. Hanya melalui usaha mengorganisir dirinya dan kegiatan kolektif mereka dapat secara efektif menjunjung tinggi martabatnya sebagai individu dan pekerja, menghormati perintah dari pengusaha - berusaha keras untuk memperbaiki dan memelihara mata pencaharian, meningkatkan pengupahan, status sosial ekonomi, kesejahteraan yang lebih baik dan

upah-upah lainnya. Perjanjian kerja bersama hanya bisa dilakukan hanya oleh pengusaha/organisasi pengusaha/kelompok pengusaha disatu pihak dan pihak lainnya oleh perwakilan organisasi pekerja atau perwakilan dari pekerja dalam rangka perundingan kondisi dan syarat-syarat kerja.

- c. Melindungi dan membela pekerja beserta keluarganya akan keadaan sosial dimana mereka mengalami kondisi sakit, kehilangan dan tanpa kerja (PHK)

Pekerja kita tidak hanya berpikir tentang diri mereka sendiri tetapi juga keluarga yang dimilikinya. Kondisi sulit yang dialami pekerja; sakit, kehilangan promosi atau jabatan, skorsing ataupun PHK akan juga dirasakan oleh keluarganya. Disamping sebagai lembaga perundingan (*bargaining institution*) serikat pekerja adalah juga lembaga sosial (*Social Institution*)

- d. Mengupayakan agar manajemen/pengusaha mendengarkan dan mempertimbangkan suara atau pendapat serikat pekerja sebelum membuat keputusan

Setiap keputusan yang diambil oleh manajemen/pengusaha akan selalu berdampak kepada pekerja. Serikat pekerja mempunyai hak untuk mengetahui rancangan keputusan yang akan diambil dengan memberikan masukan ataupun menekan dan mempengaruhi kebijakan yang akan diambil bila itu berdampak buruk bagi pekerja.³⁵⁾

³⁵⁾ <http://www.Bukuonline/Indah Budiarti/Serikat Pekerja/Edisi Revisi di Unggah pada tanggal 17 Agustus 2018 pukul 19.00 WIB>

C. Bentuk pertanggungjawaban dalam hukum perdata

Pengertian perjanjian atau kontrak berbeda dengan perikatan. Perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan. Sumber perikatan yang lain adalah undang-undang. Perbedaan antara perikatan yang bersumber dari perjanjian dan undang-undang terletak pada akibat hukum dari hubungan hukum tersebut. Akibat hukum perikatan yang lahir dari perjanjian dikehendaki oleh para pihak karena perjanjian dibuat atas dasar kesepakatan para pihak, sementara akibat hukum dari perikatan yang lahir dari UU ditentukan oleh UU, pihak yang melakukan perbuatan tersebut mungkin tidak menghendaki akibat hukumnya. Pelanggaran terhadap perjanjian yang telah disepakati disebut wanprestasi dan pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan wanprestasi. Sedangkan pelanggaran terhadap suatu ketentuan UU dan menimbulkan kerugian terhadap orang lain disebut Perbuatan Melawan Hukum (PMH), pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan perbuatan melawan hukum. Karenanya bentuk pertanggungjawaban dalam hukum perdata dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu pertama, pertanggung jawaban kontraktual dan kedua, pertanggungjawaban perbuatan melawan hukum.

Perbedaan antara tanggung jawab kontraktual dengan tanggung jawab perbuatan melawan hukum adalah apakah dalam hubungan hukum tersebut terdapat perjanjian atau tidak. Apabila terdapat

perjanjian tanggung jawabnya adalah tanggung jawab kontraktual. Sementara apabila tidak ada perjanjian namun terdapat satu pihak merugikan pihak lain, pihak yang dirugikan dapat mengugat pihak yang merugikan bertanggung jawab dengan dasar perbuatan melawan hukum.³⁶⁾

D. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha. Perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan

³⁶⁾ Rosi agustina, dkk', *Seri Unsur-Unsur Penyusun Bangunan Negara Hukum (Hukum Perikatan)*, Pustaka Larasan, Denpasar, 2012, hlm.4.

pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³⁷⁾

2. Jenis-jenis perlindungan hukum

Ada dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

1. Perlindungan Hukum Preventif

Preventif artinya rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive. Dalam hal ini artinya perlindungan hukum yang preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati hati dalam mengambil keputusan. preventif merupakan keputusan keputusan dari aparat pemerintah yang lebih rendah yang dilakukan sebelumnya. Tindakan preventif adalah tindakan pencegahan.³⁸⁾

Jika dibandingkan dengan teori perlindungan hukum yang represif, teori perlindungan hukum yang preventif dalam perkembangannya agak ketinggalan, namun akhir-akhir ini

³⁷⁾ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Pramita, Jakarta, 2011, hlm.45.

³⁸⁾ Philipus M. Hadjon, *op.cit*, hlm.3.

disadari pentingnya teori perlindungan hukum preventif terutama dikaitkan dengan asas *freies ermesen (discretionaire bevoegdheid)*. Asas *freies ermesen*, yaitu kebebasan bertindak untuk memecahkan masalah yang aturannya belum ada, sedangkan masalah itu harus diatasi dengan segera.

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang diberikan setelah adanya sengketa. Perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Menurut Imam Soepomo, perlindungan hukum bagi pekerja meliputi 5 (lima) bidang hukum perburuhan, yaitu :

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja
2. Bidang hubungan kerja
3. Bidang kesehatan kerja
4. Bidang keamanan kerja
5. Bidang jaminan sosial buruh

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja

dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

Bidang kesehatan kerja adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relative lama.

Bidang keamanan kerja adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.³⁹⁾

E. . Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan Pasal 1 angka 22 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 1 Undang-undnag Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial , perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha denganpekerja/buruh atau

³⁹⁾ Asri Wijayanti, *op. cit*, hlm. 11.

serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan pengertian perselisihan hubungan industrial yang tercantum dalam pasal 1 angka 22 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 1 undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial bahwa jenis perselisihan hubungan industrial terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan.

1. Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP) atau Perjanjian kerja bersama (PKB). Perselisihan bias jadi disebabkan pula oleh karena perbedaan penafsiran terhadap ketentuan undnag-undang. Perjanjian kerja, PP, dan PKB yang pada akhirnya salah satu pihak tidak terpenuhi.

Hak adalah tentang kepentingan perseorangan atau kelompok yang wajib dipenuhi oleh pihak lain yang dilindungi oleh hukum. Dalam setiap hak terdapat empat unsur yang harus dipenuhi yaitu:

1. Subyek hukumnya (dalam hubungan kerja yaitu pekerja dan majikan)
2. Obyek hukumnya (tindakan pekerja dan pengusaha dalam memenuhi hak dan kewajiban yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan)
3. Hubungan hukum yang mengikat pihak lain dengan suatu kewajiban.
4. Perlindungan hukum. Artinya ketika pekerja atau pengusaha tidak melakukan apa yang diperjanjikan maka timbulah hak kepada salah satu pihak untuk menuntut pihak lain yang belum memenuhi kewajiban.

Suatu hubungan kerja misalnya, pekerja telah bekerja dengan baik dan benar. Namun ternyata pengusaha tidak bersedia membayar upah yang diperjanjikan maka saat itu juga pekerja punya kewenangan untuk menuntut haknya karena semua unsur yang menimbulkan hak telah dipenuhi.

2. Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan

atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja. PP atau PKB. Undang-undang ketenagakerjaan menjamin hak pekerja untuk menjadikan pembuatan suatu perjanjian sebagai obyek dari perselisihan.

Perubahan dalam perjanjian kerja tersebut dimungkinkan sepanjang pembuatan dan atau perubahan perjanjian itu dilakukan dalam hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Artinya perselisihan kepentingan semata-mata hanya mengenai pembuatan dan atau perubahan perjanjian kerja, PP, atau PKB selama dalam hubungan kerja saja.⁴⁰⁾

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan yang paling sering terjadi adalah perselisihan karena pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam praktek PHK dapat dilakukan salah satu pihak baik pengusaha maupun pekerja. Secara singkat dapat dijelaskan bahwa perselisihan PHK dapat menyangkut :

- a. Perusahaan yang berbadan hukum
- b. Perusahaan yang bukan atau belum berbadan hukum
- c. Perusahaan milik persekutuan
- d. Perusahaan milik Negara
- e. Badan-badan usaha social
- f. Usaha lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁴⁰⁾ Libertus Jaehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Tangerang, 2007, hlm.12.

Hal ini sesuai dengan ketentuan yang berada dalam Pasal 1 butir 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjelaskan bahwa:

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

Karena luasnya cakupan masalah perselisihan PHK ini maka perlindungan paling banyak dalam peraturan ketenagakerjaan mengenai PHK. Hal ini wajar karena masalah PHK menyangkut kelangsungan hidup para pekerja.

4. Perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan

Berdasarkan pasal 1 angka 5 undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjelaskan bahwa :

“ Perselisihan Antara Serikat Pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatanpekerjaan.”

Peraturan ketenagakerjaan yang memperbolehkan disuatu perusahaan yang dibentuk dua atau lebih serikat pekerja memang bertujuan untuk menjamin berserikat bagi pekerja.

b. Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

upaya yang dapat dilakukan ketika terjadi perselisihan hubungan industrial yaitu

1. Upaya Penyelesaian Bipartit

Upaya penyelesaian Bipartit ini tercantum dalam Pasal 3 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menjelaskan bahwa :
“Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untk mencapai mufakat.” Dari perihal yang dijelaskan oleh Pasal 3 Ayat (1) UUPHI tersebut bahwa ketika terjadi perselisihan hubungan industrial lebih diutamakan terlebih dahulu melalui upaya penyelesaian bipartit agar dilakukan secara musyawarah sehingga mengasilkan mufakat.

Penyelesaian jalur bipartit adalah suatu perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yang berupa perselisihan hak antara pekerja dengan pengusaha. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 hari.

Jika dalam perundingan bipartit dicapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak Apabila perundingan Bipartit ini gagal atau pengusaha menolak berunding, maka penyelesaian

kemudian ditempuh melalui jalur Tripartit yaitu dengan mendaftarkan ke Suku Dinas atau Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di wilayah kabupaten atau kotamadya wilayah tempat kerja .

2. Upaya penyelesaian tripartit

Dasar hukum dari penyelesaian tripartit ini tercantum dalam

Pasal 4 ayat 1 UUPHI yang menjelaskan bahwa :

“ Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (3) 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 bipartit telah dilakukan.”

Dari penejelasan yang tercantum dalam pasal 4 ayat (1) UUPHI bahwa penyelesaian tripartit ini dilakukan ketika penyelesaian melalui bipartite gagal maka dilakukan upaya melalui tripartit dengan melibatkan pihak instansi terkait yaitu dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Jalur penyelesaian Tripartit adalah suatu penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, dengan ditengahi oleh mediator yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Untuk perselisihan hak, yang dapat dilakukan adalah melakukan mediasi. Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Apabila mediasi berhasil, maka hasil kesepakatan dituangkan dalam suatu Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika tidak terdapat titik temu, maka Mediator menuangkan hasil perundingan dalam suatu anjuran tertulis[9] dan apabila salah satu pihak menolak anjuran tersebut, maka salah satu pihak dapat melakukan gugatan perselisihan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Upaya penyelesaian diluar pengadilan

Jika penyelesaian hubungan industrial melalui jalur bipartit dan tripartit gagal maka dapat dilakukan upaya penyelesaian diluar pengadilan yaitu :

a. Arbitrase

Penyelesaian secara arbitrase adalah penyelesaian perselisihan diluar pengadilan yang disepakati secara tertulis oleh para pihak dengan memilih arbiter atau majelis arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri tenaga kerja dan transmigrasi. Perselisihan yang dapat diselesaikan lewat arbitrase hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja

dalam satu perusahaan. Keputusan arbitrase ini bersifat final , kecuali untuk alasan tertentu dapat diajukan pembatalan kepada mahkamah agung, hal ini sesuai dengan yang tercantum dalam pasal 51 ayat (1) UUPHI yang menjelaskan bahwa: “ Putusan Arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap“ .

b. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral yang dipilih atas kesepakatan para pihak. konsiliator tersebut harus terdaftar di instansi tenaga kerja atau kota.

c. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK , dan perselisihan antar serikat pekerja serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator wajib menyelesaikan tugasnya paling lama 30 hari kerja sejak menerima pendaftaran penyelesaian perselisihan. Nila para pihak tidak memilih arbitrase atau konsiliasi untuk menyelesaikan masalah mereka, maka sebelum menagjukan ke pengadilan HI terlebih dahulu harus melalui mediasi.

4. Upaya penyelesaian melalui pengadilan

Upaya penyelesaian melalui pengadilan merupakan upaya penyelesaian ketika upaya melalui jalur bipartite, tripartit serta penyelesaian diluar pengadilan seperti arbitrase. Hanya ada dua lembaga pengadilan yang dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

a. Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila tahap mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan HI. Pengadilan HI adalah pengadilan khusus (ad hoc) yang berada pada lingkungan pradilan umum. Pengadilan HI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

- 1) Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
- 2) Ditingkat pertama mengenai perselisihan PHK
- 3) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- 4) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja atau dalam satu perusahaan.

b. Mahkamah Agung

Ada dua upaya hukum kepada mahkamah agung yang dapat diajukan oleh para pihak yang bersengketa.

- 1) Kasasi

Putusan kasasi untuk menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan PHK selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan. Putusan kasasi tersebut dapat berupa menolak atau membatalkan atau mengabulkan kasasi. Syarat utama kasasi agar diterima adalah syarat formil (*ontvankelijkeheid*) seperti dilampauinya teanggal waktu, belum dipenuhi upaya hukum lain, terlambatnya mengajukan memori kasasi, atau surat kuasa khusus dalam permohonan kasasi tidak memenuhi syarat.

2) Peninjauan kembali

Peninjauan kembali (PK) adalah upaya hukum luar biasa yang dimaksudkan agar putusan pengadilan, termasuk pengadilan HI atau putusan MA yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*incracht van gewisjd*) kembali menjadi belum mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pengajuan Peninjauan Kembali dapat dilakukan apabila keadaan tertentu yang ditentukan undang-undang seperti adanya bukti baru (*novum*) dan atau adanya kekhilafan hakim dalam menerapkan hukumnya. Putusan Peninjauan Kembali tidak dapat diajukan Peninjauan Kembali bila Peninjauan kembali dikabulkan Mahkamah Agung, maka Mahkamah Agung membatalkan putusan sebelumnya dan selanjutnya

memeriksa dan memutus sendiri perkaranya. Peninjauan Kembali akan ditolak bila tidak disertai argumentasi yang kuat dan mendasar. ⁴¹⁾

⁴¹⁾ *Ibid.* hlm 21.