

**BUKU AJAR**

**HUKUM  
KETENAGAKERJAAN**

**MUHAMAD AZHAR, S.H., LL.M**

**BUKU AJAR**

**HUKUM**

**KETENAGAKERJAAN**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Illahi atas limpahan dan rahmat, karunia dan nikmat-Nya sehingga tersusun materi kuliah hukum Perburuhan atau Hukum Ketenagakerjaan untuk para Taruna Akademi Kepolisian Semarang.

Penyusunan materi perkuliahan ini menggunakan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dengan peraturan-peraturan pelaksanaannya. Disamping itu ada materi yang masih menggunakan Undang-Undang yang lama seperti Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970 karena masih dinyatakan berlaku.

Diharapkan mudah-mudahan materi ini dapat digunakan sebagai bahan pegangan dasar bagi para Taruna Akademi Kepolisian Semarang yang akan menempuh Ujian Hukum Perburuhan, yang kelak kemudian hari dapat bermanfaat dalam tugas-tugas dinas.

Harapan penulis semoga materi ini dapat juga bermanfaat bagi para pihak yang memerlukan mengetahui Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Semarang, Mei 2015

Penyusun,



## **DAFTAR ISI**

### **Kata Pengantar**

### **Daftar Isi**

## **BAB I PENDAHULUAN**

### A. Peristilahan dan Pengertian

1. Peristilahan Ketenagakerjaan
2. Pengertian dan Jenis Tenagakerja

### B. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

### C. Obyek, Sifat Hakekat, Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan.

## **BAB II SUMBER HUKUM KETENAGAKERJAAN**

### A. Sejarah Hukum Perburuhan/ Ketenagakerjaan

### B. Sumber-sumber Hukum Perburuhan/ Ketenagakerjaan

## **BAB III KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN**

### A. Landasan, Azas dan Tujuan

### B. Kesempatan dan Perlakuan yang Sama

### C. Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan

### D. Pelatihan Kerja

### E. Penempatan Tenaga Kerja

### F. Perluasan Kesempatan Kerja

### G. Penggunaan Tenaga kerja Asing

### H. Pembinaan dan Pengawasan

### I. Penyidikan dan Sanksi

## **BAB IV HUBUNGAN KERJA**

### A. Perjanjian Kerja

#### 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT

#### 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT

### B. Perjanjian Pemborongan

### C. Perjanjian Kerja Bersama

### D. Peraturan Perusahaan

## **BAB V Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja**

### A. Hubungan Industrial

### B. Perselisihan Hubungan Industrial

### C. Pemutusan Hubungan Kerja/PHK

## **BAB VI PERLINDUNGAN KERJA**

- A. Perlindungan Tenaga Kerja
- B. Kesehatan Kerja
- C. Keselamatan Kerja

## **BAB VII PENGUPAHAN & JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA**

- A. Sistem Pengupahan
- B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- C. Asuransi Tenagakerja

## **BAB VIII KELEMBAGAAN KETENAGAKERJAAN**

- A. Badan Nasional Penempatan & Perlindungan Tenagakerja Indonesia.
- B. Organisasi Perburuhan Internasional
- C. Organisasi Buruh Nasional

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERISTILAHAN DAN PENGERTIAN**

#### **1. Peristilahan : Buruh, Tenaga Kerja, Pekerja, Karyawan, Majikan, Pengusaha & Perusahaan**

Banyak istilah yang digunakan untuk buruh seperti : pekerja, tenaga kerja, karyawan dan *man power*.

Istilah buruh merupakan peninggalan jaman feodal dimana orang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, tukang yang melakukan pekerjaan berat dan kotor, yang lebih dikenal dengan nama blue collar.

Istilah tenaga kerja dan pekerja dapat dijumpai pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Istilah karyawan lebih lazim digunakan bagi orang yang bekerja pada lembaga negeri, misalnya saja karyawan Universitas Diponegoro bukan saja buruh “UNDIP”.

Istilah *man power* banyak digunakan dibidang manajemen karena *man* “termasuk didalamnya tenaga kerja/buruh” merupakan salah satu faktor produksi.

Dalam berbagai seminar yang pernah diadakan di Indonesia sering diperdebatkan tentang istilah yang sebaiknya dipakai, apakah istilah buruh, tenaga kerja atau pekerja, namun belum ada kesatuan pendapat tentang hal ini.

Sementara itu Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi menggunakan istilah “pekerja” untuk mengganti istilah “buruh”

Menurut hemat saya sebaiknya digunakan istilah “tenaga kerja”, karena didukung oleh Undang-undang yang mengaturnya yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Hal ini juga sesuai dengan Departemen yang mengurusinya dan membawahinya yakni Departemen Tenaga Kerja yang sekarang (2007) digabung dengan Departemen Transmigrasi.

Demikian juga pelajaran yang diberikan diberbagai Fakultas Hukum di Indonesia menggunakan nama Hukum Ketenagakerjaan.

Istilah majikan biasanya diperuntukkan bagi orang yang melakukan pekerjaan halus dan mempunyai pangkat Belanda pada saat itu seperti klerk, komis mempunyai kedudukan sebagai pegawai, priyayi atau pengusaha/employe. Istilah majikan dapat dijumpai pada Undang-Undang lama yakni : Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan No. 22 Tahun 1957.

Sedangkan istilah pengusaha dapat dilihat pada Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.3 Tahun 1992, pada Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 21 Tahun 2002, dan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Istilah perusahaan dapat dijumpai pada Undang-Undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1992, pada



Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 21 Tahun 2000, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

## **2. Pengertian : Buruh, Tenaga Kerja, Pekerja, Majikan, Pengusaha Dan Perusahaan**

Buruh adalah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah (Pasal 1 ayat 1 (1a) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957).

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Majikan adalah orang atau badan hukum yang mampu mempekerjakan buruh (Pasal 1 ayat (1b) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957).

Pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan atau badan hukum :

- yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- yang berada di wilayah Indonesia mewakili perusahaan milik sendiri maupun bukan miliknya

yang bkedudukan di Indonesia (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukm atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Menurut Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 21 Tahun 2000, perusahaan adalah:

Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 8 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000).

Pengertian perusahaan menurut Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1992 adalah :

Setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan mencari keuntungan maupun tidak, baik milik swasta maupun milik negara (Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992).

## **B. PENGERTIAN HUKUM HUKUM KETENAGA-KERJAAN**

Banyak rumusan Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan diberikan oleh para ahli hukum, maupun pendapat yang satu dan yang lainnya berlainan bunyinya. Rumusan diberikan antara lain dari :

### **1. MOLENAAR**

Hukum perburuhan/ARBEIDSRECHT adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa. Pada pengertian tersebut hendaklah dibatasi pada hukum yang bersangkutan dengan orang-orang yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja/bekerja pada orang lain.

### **2. M.G. LEVENBACH**

Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan tersebut dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang bersangkutan paut dengan hubungan kerja.

Dalam pengertian tersebut hubungan kerja tidak hanya mengatur mereka yang terikat pada hubungan kerja saja, melainkan termasuk juga peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja. Contoh : peraturan untuk magang.

### **3. VAN ESVELD**

Hukum Perburuhan tidak membatasi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan saja, tetapi juga

meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swa pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

#### 4. MOK

Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.

#### 5. Prof. IMAN SOEPOMO

Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Himpunan peraturan tersebut hendaknya jangan diartikan seolah-olah peraturan perburuhan telah lengkap dan telah dihimpun secara sistematis dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perburuhan Peraturan yang tertulis seperti : Undang-Undang, Peraturan Pemerintah dan lain-lainya tentu tidak akan fleksibel dalam setiap waktu. Sehubungan dengan itu banyak ketentuan tentang perburuhan harus ditemukan dalam aturan yang tidak tertulis yang berbentuk kebiasaan. Peraturan-peraturan itu baik dalam arti formil maupun materiil ada yang ditetapkan oleh penguasa dari pusat yang sifatnya heteronoom dan ada pula yang timbul di dunia perburuhan sendiri ditetapkan oleh buruh dan majikan atau ditetapkan oleh majikan sendiri yang sifatnya otonoom.

### **C. OBYEK, SIFAT HAKEKAT, KEDUDUKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN**

Secara yuridis buruh/tenaga kerja memang bebas memilih dan menentukan nasibnya, bebas memilih dan menentukan pekerjaan yang disukainya. Hal ini dapat dipahami karena prinsip di negara kita adalah : “tidak seorangpun boleh diperbudak, diperulur dan diperhamba”. Perbudakan dan perhambaan merupakan perbuatan yang melanggar hak asasi manusia.

Namun secara sosiologis/kemasyarakatan buruh/tenaga kerja merupakan orang yang tidak bebas, karena ia terpaksa bekerja dan mengikuti majikannya/pengusahanya di mana ia berada. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia merupakan tenaga kerja yang tidak mempunyai bekal hidup yang berupa keahlian dan ketrampilan, selain tenaganya. Majikan/pengusaha yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja bahkan dapat dikatakan pengusahalah yang menentukan hidup dan matinya tenaga kerja.

Dalam prakteknya baik secara jasmaniah dan rohaniah tenaga kerja merupakan pihak yang tidak bebas. Untuk melindungi tenaga kerja yang demikian tadi ada perlindungan yang diterapkan dengan cara :

- a. Menetapkan peraturan dari penguasa/pemerintah yang bersifat heteronoom.
- b. Menetapkan peraturan yang dibuat oleh pengusaha bersama-sama dengan Serikat Pekerja yang disebut Perjanjian Kerja Bersama/PKB.

- c. Menetapkan peraturan yang dibuat oleh pengusaha yang disebut peraturan perusahaan yang bersifat otonoom.

Dalam hal ini peraturan jenis kedua dan ketiga tidak boleh bertentangan dengan jenis pertama.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sifat hukum ketenaga-kerjaan adalah :

1. Melindungi pihak yang lemah dan menempatkan mereka pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mendapatkan keadaan sosial dalam lapangan perburuhan atau ketenagakerjaan yang pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas.

## **KEDUDUKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN**

Bila diikuti sistem Belanda, di negara tersebut hukum perburuhan/ ketenagakerjaan dahulu dijadikan bagian dari hukum perdata, dan secara tradisional hukum perburuhan/ketenagakerjaan selalu digolongkan pada hukum sipil. Gagasan ini berasal dari zaman di mana dianggap bahwa buruh/ tenaga kerja dan majikan/pengusaha bebas mengadakan perjanjian kerja satu dengan yang lainnya (Pasal 1338 KUH. Perdata) dan Pemerintah dilarang mencampuri kemerdekaan pihak-pihak yang mengadakan perjanjian tersebut.

Namun perkembangan teknologi dalam bidang produksi telah memaksa pemerintah untuk terus menerus mencampuri urusan perburuhan/ketenaga-kerjaan dan ada kalanya demi kepentingan

umum dan ada kalanya untuk kepentingan buruh/tenaga kerja itu sendiri yang selalu berada dalam posisi yang lemah.

Dalam kenyataannya sifat sipil makin menyempit dan sifat publik makin meluas dalam bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu dalam kurikulum Fakultas Hukum dewasa ini hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimasukkan ke dalam Jurusan Hukum Administrasi Negara (HAN) walaupun pada beberapa Fakultas Hukum di Indonesia ada yang dimasukkan pada Jurusan Hukum Perdata atau Jurusan Hukum Tata Negara.

#### **D. SEJARAH HUKUM PERBURUHAN/KETENAGAKERJAAN**

Di dalam Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan, jika orang melihat Undang-Undang saja sudah dapat melihat/mengerti pertumbuhan/ perkembangan hukum perburuhan/ketenagakerjaan, maka orang tersebut tidak akan puas. Hendaknya orang melihat sejarah hukum perburuhan/ ketenagakerjaan dengan mengaitkan pada sejarah umum yang ada di Indonesia. Sejarah hukum perburuhan/ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Sebelum Kemerdekaan 17 Agustus 1945.
2. Setelah Kemerdekaan 17 Agustus 1945.

##### **SEBELUM KEMERDEKAAN 17 AGUSTUS 1945**

Sejarah hukum perburuhan/ketenagakerjaan sebelum Kemerdekaan 1945 dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu :

1. Zaman perbudakan.
2. Zaman rodi.

### 3. Zaman poenale sanksi.

#### 1. ZAMAN PERBUDAKAN

Zaman perbudakan adalah zaman dimana orang melakukan pekerjaan di bawah peimpinan orang lain. Ciri yang menonjol adalah buruh/tenaga kerja tidak mempunyai hak apapun, bahkan hak atas hidupnya juga ditentukan oleh tuannya. Yang dipunyai hanya kewajiban bekerja dan mengikuti perintah dan petunjuk tuannya. Yang sangat menyedihkan pada saat itu adalah belum ada peraturan dari pemerintah yang menetapkan bahwa pemeliharaan budak menjadi kewajiban pemiliknya. Baru pada Tahun 1817 Pemerintah Hindia Belanda mengatur mengenai perbudakan dengan menetapkan peraturan-peraturan sebagai berikut :

- a. Mengadakan larangan memasukkan budak-budak ke pulau Jawa.
- b. Harus diadakan pendaftaran budak.
- c. Mengadakan pajak atas pemilikan budak.
- d. Melarang pengangkutan budak yang masih anak-anak.
- e. Mengadakan peraturan tentang pendaftaran anak budak.

Kenyataannya, kelima peraturan tersebut diatas belum dapat merubah nasib para budak. Pada tahun 1825 diadakan perbaikan peraturan yang diharapkan dapat merubah nasib para budak tersbut yang intinya adalah : “bahwa hubungan pemilik dan budak tidak terletak pada baik buruknya perlakuan pemilik budak, tetapi terletak pada hekekat hukum perburuhan itu



sendiri, yaitu mendudukan mereka pada kedudukan yang merdeka secara yuridis, sosiologis dan ekonomis”.

Secara Yuridis berarti : budak menjalankan kewajiban dan diberi haknya sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada. Sedangkan secara sosiologis berarti : hak dan kewajiban yang diterapkan tersebut diakui dalam masyarakat. Secara ekonomis berarti : hak yang diberikan pada budak tersebut mendapatkan imbalan yang cukup baginya.

Pada zaman pemerintahan Raffles antara tahun 1818 sampai dengan 1825, ia berusaha memperbaiki nasib para budak dengan mendirikan lembaga yang bernama “*Java Bnevolent Institution*”. Maksud baik Raffles ini ditentang pemilik budak yang berpendirian bahwa : “penghapusan perbudakan merupakan pelanggaran terhadap hak para pemilik budak”. Pendapat ini dapat mengesampingkan pendapat pihak lain, yang berbunyi : “perbudakan adalah kezaliman yang besar terhadap kemanusiaan, merendahkan manusia menjadi barang milik”.

Pada tahun 1854 perbudakan mulai dikikis dan pada tahun 1860 tepatnya 1 Januari 1860 perbudakan di Indonesia dihapuskan, namun tidak berarti perbudakan hapus sama sekali, karena perbudakan dari segi mental tetap masih ada.

Di luar pulau Jawa perbudakan disebut perhambaan (Sumatra) dan peruluran (Pulau Banda).

- Perhambaan/pandelingschap yaitu memberikan piutang/gadai pada seseorang, dan bila tidak dapat mengembalikan, maka sipenerima gadai harus bekerja pada pemberi gadai sampai hutang dan bunganya terlunasi. Orang

yang diberi gadai tadi diperlakukan sebagai hamba, maka terwujudlah perhambaan.

- Peruluran terjadi di pulau Banda yang terkenal sebagai pulau penghasil rempah-rempah. Tanah di pulau tersebut dikuasai oleh penduduk asli, kemudian Gubernur Jendral Hindia Belanda mengambil alih, pemilik tanah di pulau tersebut banyak yang dibunuh. Tanah yang dikuasai di bagikan pada pegawai kompeni dan disuruh menanami rempah-rempah. Tanah yang dikerjakan pegawai kompeni tersebut terkenal dengan nama Perk, dan orang yang mengerjakan disebut Perkenier.

Terikatnya pegawai kompeni untuk menanami rempah-rempah di pulau Banda itu disebut Peruluran.

## 2. ZAMAN RODI (KERJA PAKSA)

Mula-mula bentuknya adalah melakukan pekerjaan secara bersama-sama antara budak-budak atau anggota masyarakat desa. Namun karena berbagai alasan dan keadaan, kerja bersama tersebut berubah menjadi kerja paksa untuk kepentingan seseorang dengan menerima upah. Kemudian kepentingan tersebut beralih lagi yakni untuk Gubernemen. Pekerjaan yang dilakukan para budak tersebut merupakan kerja paksa atau rodi. Misalnya, pekerjaan untuk mendirikan benteng, pabrik gula, jalan raya (Anyer sampai Panarukan yang biasa disebut jalan Daendels).

Guna melakukan kepentingan tersebut banyak pekerja yang mati. Pada Tahun 1813 Raffles berusaha menghapuskan rodi namun usahanya menemui kegagalan.

Setelah Indonesia dikembalikan pada Nederlands, kerja rodi bahkan makin diperhebat dan digolongkan menjadi beberapa kelompok yakni :

- a. Rodi Gubernemen : budak yang bekerja pada pemerintah Hindia Belanda tanpa bayaran.
- b. Rodi perorangan, yang bekerja pada pembesar-pembesar Belanda / Raja-raja di Indonesia.
- c. Rodi Desa untuk pekerjaan di Desa

Proses hapusnya rodi ini memakan waktu yang lama dan pada Tahun 1938 rodi baru dapat dihapuskan.

### 3. ZAMAN POENALE SANKSI

Zaman ini merupakan perkembangan kerja rodi untuk Gubernemen. Gubervemen adalah penguasa pemerintah Hindia Belanda yang menyewakan tanah pada orang-orang swasta (bukan orang Indonesia asli). Guna menggarap tanah yang disewakan tersebut Gubervemen mengambil pekerjanya dari rodi desa dengan menghubungi kepala desa yang bersangkutan. Pekerja dipekerjakan pada tanah yang disewakan. Mereka dikontrak selama 5 tahun dengan kontrak kerja secara tertulis.

Perjanjian kontrak tersebut memuat tentang :

- a. Besarnya upah.
- b. Besarnya uang makan.
- c. Perumahan.

d. Macamnya pekerjaan.

e. Penetapan hari kerja.

Penetapan hari kerja tersebut diatur gunanya supaya orang yang dipekerjakan pada tanah-tanah swasta mempunyai kesempatan untuk mengerjakan sawahnya.

Pada tahun 1870 lahirlah *Agarische Wet* yang hal ini mendorong tumbuhnya perkebunan-perkebunan besar seperti perkebunan karet, tembakau, cengkeh dan sebagainya. Sehubungan dengan tumbuhnya perkebunan-perkebunan tadi, masalah perburuhan menjadi semakin penting, karena semakin banyak buruh yang dipekerjakan. Namun juga ada yang menolak untuk dikirim ke perkebunan di Sumatra Timur yang ditanami tembakau. Orang yang menolak untuk dipekerjakan di perkebunan dipidana dengan hukuman badan yang disebut dengan *poenale sanksi*.

Kejadian tersebut mendapat pertentangan dari Parlemen Belanda di Nederland dengan pernyataannya sebagai berikut: “kalau buruh di Indonesia menyalahi perjanjian/melakukan kesalahan maka tidak seharusnya dipidana dengan pidana yang mengarah pada hukuman badan, khususnya di daerah Sumatra Timur”.

Pernyataan ini kemudian diwujudkan dengan dikeluarkannya “*Koeli Ordonantie*” pada tahun 1880, yaitu peraturan yang digunakan untuk buruh jangan sampai diberi pidana yang mengarah pada pidana badan.

Pada Tahun 1930 keadaan buruh di Sumatra Timur tambah jelek karena ada pemerasan, penganiayan dan penyalah-gunaan wewenang yang dilakukan penguasa. Kemudian tahun 1904 diadakan/dibentuk instansi pengawasan perbudakan (Arbeids Inspectie).

Baru pada tanggal 1 Januari 1942 Poenale Sanksi lenyap dari dunia perburuhan di perkebunan Indonesia.

#### SESUDAH KEMERDEKAAN 17 AGUSTUS 1945

Sesudah kemerdekaan Republik Indonesia, masalah perburuhan lebih diperhatikan yaitu dengan adanya “PANCA KRIDA HUKUM PERBURUHAN” yang menurut Prof. Iman Soepomo meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan dan perhambaan.
2. Membebaskan penduduk Indonesia dari rodi atau kerja paksa.
3. Membebaskan buruh Indonesia dari Poenale Sanksi.
4. Membebaskan buruh Indonesia dari rasa ketakutan akan kehilangan pekerjaan secara semena-mena.
5. Memberikan kedudukan hukum yang seimbang (bukan sama) kepada buruh dan memberi penghidupan yang layak bagi buruh.

Sesuai dengan uraian diatas, jika disimpulkan terdapat keadaan sebagai berikut :

Keadaan hukum perburuhan sebelum kemerdekaan :

1. Pandangan hukum perburuhan terletak pada kontrak sosial yang bebas artinya nasib buruh bergantung dari perorangan yang menggunakan buruh tersebut.
2. Sifat peraturan yang ada, adalah privat rechtelyk.

#### Keadaan Hukum Perburuhan Setelah Kemerdekaan

1. Peraturan yang sifatnya privat recktelyk beralih pada publik recktelyk.
2. Peraturan hukum perburuhan mempunyai sanksi pidana yang jelas.

### **E. SUMBER-SUMBER HUKUM PERBURUHAN**

Sumber hukum perburuhan adalah : segala sesuatu dimana kita dapat menemukan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan mengenai permasalahan perburuhan, yang dapat dijadikan sebagai patokan untuk menyelesaikan permasalahan perburuhan.

Sumber hukum perburuhan dapat dibagi menjadi 2 (dua) yakni :

- Sumber hukum yang tertulis.
- Sumber hukum yang tidak tertulis.

#### SUMBER HUKUM YANG TERTULIS

Menurut Prof. Iman Soepomo sumber hukum yang tertulis ada 5 macam yakni :

1. Undang-Undang.
2. Peraturan-Peraturan.
3. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
4. Perjanjian.
5. Traktat/Konvensi.

## SUMBER HUKUM YANG TIDAK TERTULIS

### 1. Kebiasaan

#### Ad. 1 UNDANG-UNDANG

Dipandang dari sudut kekuatan hukum, Undang-Undang merupakan sumber hukum yang tertinggi dan terpenting menurut hukum perburuhan, dibuat oleh Presiden dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat.

Contoh : Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Selain Undang-undang ada juga Perpu/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang, yang membuat adalah Presiden dalam keadaan kegentingan yang memaksa. Perpu tersebut harus mendapatkan persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat pada sidang berikutnya.

#### Ad. 2 PERATURAN-PERATURAN

Peraturan merupakan pelaksanaan Undang-Undang yang dibuat oleh Presiden dan Menteri Tenaga Kerja. Peraturan ini dapat berwujud P.P (Peraturan Pemerintah), Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Keputusan Presiden.

Contoh : Peraturan Pemerintah R.I No. 64 Tahun 2005 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Contoh : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. No.102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

### Ad. 3 PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa, mengadili dan memutus :

- Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial ini dapat menjadi sumber hukum bagi pihak-pihak yang berselisih.

### Ad. 4 PERJANJIAN

Yang dimaksud perjanjian sebagai sumber hukum perburuhan ini adalah Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara para pihak (pekerja) dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis mengenai syarat-syarat kerja. Perjanjian tersebut memuat :

- a. nama, alamat perusahaan, jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja;
- c. jabatan/jenis pekerjaan;



- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian dibuat;
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang dibuat oleh Serikat Pekerja atau beberapa Serikat Pekerja yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

Baik perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama dapat menjadi sumber hukum perburuhan bila ada masalah perburuhan diantara pekerja/Serikat Pekerja dengan pengusaha/beberapa pengusaha.

#### Ad. 5 TRAKTAT/KONVENSI

Traktat adalah perjanjian yang diadakan oleh beberapa negara di dunia ini mengenai permasalahan perburuhan.

Negara-negara tersebut menjadi Anggota International Labour Organization (ILO).

Sampai dengan Tahun 2001 ILO telah menghasilkan 184 konveksi, 12 diantaranya telah diratifikasi Indonesia. Dari 12 konveksi tersebut ada yang diratifikasi pemerintah Hindia Belanda dan pemerintah Republik Indonesia.

##### **a. Konveksi yang diratifikasi pemerintah Hindia Belanda**

1. Konvensi No.19 Tahun 1925 tentang “*Equality of Treatment (Accident Compensation)*” = Perlakuan yang sama bagi pekerja nasional dan asing dalam hal tunjangan kecelakaan. Diatur dalam Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Konvensi No. 27 Tahun 1929 tentang “*Marking of Weight (Packages Transported by Vessel)*” = Pemberian tanda berat pada barang-barang besar yang diangkut dengan kapal.
3. Konvensi No. 29 Tahun 1929 tentang “*Foroed Labour*” = Wajib kerja.
4. Konvensi No. 45 Tahun 1945 tentang “*Underground Work (Women)*” = Kerja wanita dalam semua macam tambang dibawah tanah.

**b. Konvensi yang Diartifikasi Pemerintah Republik Indonesia**

1. Konvensi No.98 Tahun 1949 tentang “*Right to Organized & Collective Emergency*” = Berlakunya dasar-dasar hak berorganisasi dan berunding bersama. Diratifikasi dengan Undang-Undang No.18 Tahun 1956 dan diatur secara khusus dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2. Konvensi No.100 Tahun 1951 tentang “*Equal Penumaration*” = Pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan wanita yang mempunyai nilai yang sama.

3. Konvensi No.106 Tahun 1957 tentang “*Weekly Rest/Commerce & Office*” = Istirahat mingguan diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat (2a)
4. Konvensi No.120 Tahun 1964 tentang “*Hygiene (Commerce & Office)*”  
Hygiene dalam perniagaan dan kantor diatur dalam Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
5. Konvensi No.105 Tahun 1957 tentang “*Abolition of Forced Labour*” = Penghapusan Kerja Paksa diatur dalam Undang-Undang No.19 Tahun 1999 tentang Penghapusan Kerja Paksa.
6. Konvensi No.138 Tahun 1973 tentang “*Minimum Age for Administration of Employment*” = Usia minimum untuk diperbolehkan bekerja diatur dalam Undang-Undang No.20 Tahun 1999 tentang usia minimum untuk diperbolehkan bekerja.
7. Konvensi No.111 Tahun 1958 tentang “*Discrimination in Respect of Employment & Occupation*” = Deskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Diatur dalam Undang-Undang No.21 Tahun 2001 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.
8. Konvensi No.182 Tahun 1999 tentang “*Prohibition and Immediate Action for the Elimination Of The Worst Form Of Child Labour*” = Pelarangan dan tindakan segera penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.

Diatur dalam Undang-Undang No.1 Tahun 2001 tentang penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.

### **SUMBER HUKUM YANG TIDAK TERTULIS**

Sumber hukum yang tidak tertulis adalah kebiasaan. Kebiasaan tersebut tumbuh subur setelah Perang Dunia II dengan alasan karena :

1. Pembentukan Undang-Undang atau peraturan perburuhan tidak dapat dilakukan secepat perkembangan permasalahan perburuhan yang harus diatur.
2. Peraturan dari zaman Hindia Belanda dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan rasa keadilan masyarakat di Indonesia.

## **BAB II**

### **KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN**

Yang dijelaskan dalam kebijakan ketenagakerjaan ini adalah hal-hal yang menyangkut :

#### **A. LANDASAN, ASAS DAN TUJUAN**

Landasan Pembangunan Ketenagakerjaan di Indonesia adalah Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 diatur di Pasal 2.

Dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan perkembangan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri pekerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, merata baik materiil dan spiritual.

Sedangkan asas pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas dasar keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Diatur dalam Pasal 3.

Asas pembangunan ketenagakerjaan tersebut pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional khususnya asas Demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara Pemerintah, pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu pembangunan

ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan diatur dalam pasal 4 yang menjelaskan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

## **B. KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA**

Diatur dalam pasal 5 dan 6 yang merupakan sebagian dari hak dasar pekerja (hak dasar pertama dan kedua).

Pasal 5 berbunyi sebagai berikut :

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

Kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tersebut tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Demikian juga pada Pasal 6 yang berbunyi :

“Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

### **C. PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGA-KERJAAN**

PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN :

Diatur dalam Pasal 7 yang berisi antara lain :

1. Pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.

Perencanaan tenaga kerja yang disusun dan ditetapkan oleh pemerintah tersebut dilakukan melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah dan sektoral.

2. Perencanaan tenaga kerja meliputi :

a. Perencanaan tenaga kerja makro.

Yang dimaksud dengan perencanaan tenaga kerja makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi, sosial baik secara nasional, daerah maupun sektoral, sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-

luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

b. Perencanaan tenaga kerja mikro

Yang dimaksud dengan perencanaan tenaga kerja mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/perusahaan yang bersangkutan.

3. Dalam penyesuaian kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja makro dan mikro.

INFORMASI KETENAGAKERJAAN :

Informasi ketenagakerjaan dikumpulkan dan diolah sesuai dengan maksud disusunnya perencanaan tenaga kerja nasional, perencanaan tenaga kerja daerah, propinsi atau kabupaten/kota.

Dalam hal ini partisipasi swasta diharapkan dapat memberikan informasi ketenagakerjaan.

Informasi ketenagakerjaan ini diatur dalam pasal 8 yang antara lain meliputi :

- a. Penduduk dan tenaga kerja.
- b. Kesempatan kerja.
- c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja.
- d. Produktivitas tenaga kerja.



- e. Hubungan industrial.
- f. Kondisi lingkungan kerja.
- g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.
- h. Jaminan sosial tenaga kerja.

#### **D. PELATIHAN KERJA**

Diatur dalam Pasal 9 yang menjelaskan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas kesejahteraan.

Yang dimaksud dengan peningkatan kesejahteraan adalah kesejahteraan bagi tenaga kerja yang diperoleh karena terpenuhinya kompetensi kerja melalui pelatihan kerja.

Pasal 10 menjelaskan bahwa :

1. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
2. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.  
(Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan).
3. Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.  
Jenjang pelatihan kerja pada umumnya terdiri atas tingkat dasar, terampil dan ahli.
4. Ketentuan tentang tata cara penetapan standar kompetensi kerja diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 11 yang merupakan hak dasar pekerja yang ketiga menetapkan bahwa :

“Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/ atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.

Pasal 12 menjelaskan bahwa :

1. Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.
2. Ketentuan tersebut diatas diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.
3. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Penyelenggara pelatihan kerja seperti yang diatur dalam Pasal 13 adalah:

- a. Lembaga pelatihan kerja pemerintah.
- b. Lembaga pelatihan kerja swasta.
- c. Kerja sama kedua lembaga tersebut.

Pekerja yang mendapat pelatihan dapat memilih tempat pelatihan ditempat pelatihan atau ditempat ia bekerja di perusahaan.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 14 lembaga pelatihan swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan. Disamping itu wajib memperoleh izin atau mendaftar ke instansi

yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota.

Sedangkan lembaga pelatihan yang diselenggarakan pemerintah mendaftarkan kegiatannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota.

Ketentuan tentang tata cara perizinan dan pendaftaran baik lembaga pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan seperti yang diatur dalam Pasal 15 yakni :

- a. Tersedianya tenaga kepelatihan.
- b. Adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan.
- c. Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja.
- d. Tersedianya dana bagi keberlangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memperoleh izin dari lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.

Lembaga akreditasi tersebut bersifat independen terdiri dari unsur masyarakat dan pemerintah.

Pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja dapat dihentikan untuk sementara oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/ Kota, apabila ternyata dalam pelaksanaannya :

- a. Penyelenggaraan pelatihan tidak sesuai dengan arah pelatihan yang digunakan untuk membekali,

meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

b. Penyelenggara pelatihan kerja tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan pada Pasal 15 tersebut di atas.

Bagaimanakah ketentuan bagi tenaga kerja setelah mengikuti pelatihan kerja ?

Seperti yang diatur dalam Pasal 18, setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah atau swasta, tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja.

Pengakuan kompetensi kerja dilakukan dengan pemberian sertifikasi kompetensi kerja yang diberikan oleh badan nasional sertifikasi profesi yang independen.

Pelatihan kerja juga dapat diberikan kepada penyandang cacat yang dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan, seperti diatur dalam Pasal 19.

Pengaturan pelatihan kerja bagi penyandang cacat ini melengkapi pengaturan sebelumnya yakni Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat dan Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1998 tentang upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang cacat.

Melalui Pasal 21 dapat diketahui bahwa pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan **sistem pemagangan** seperti yang diatur dalam Pasal 22 yakni :

- a. Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- b. Perjanjian tersebut memuat sekurang-kurangnya hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- c. Jika pelaksanaan pemagangan tidak sesuai dengan perjanjian pemagangan, maka dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja perusahaan yang bersangkutan.

Hak peserta pemagangan anatara lain :

- Mendapat uang saku atau uang transport.
- Mendapat jaminan sosial tenaga kerja.
- Mendapat sertifikat bila peserta lulus diakhir program.

Hak pengusaha antara lain :

- Mendapat jasa dari peserta pemagangan.
- Merekrut pemagang sebagai pekerja bila memenuhi syarat.

Kewajiban peserta magang antara lain :

- Menaati perjanjian pemagangan.
- Mengikuti tata tertib program pemagangan/perusahaan.

Kewajiban pengusaha antara lain :

- Menyediakan uang saku/uang transport.
- Menyediakan fasilitas pelatihan.
- Menyediakan instruktur, perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pemagangan dapat dilakukan di perusahaan sendiri atau ditempat penyelenggaraan pelatihan kerja atau perusahaan lain baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.

Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat ijin dari Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk. Disamping itu penyelenggara pemagangan harus berbentuk badan hukum Indonesia dan akan diatur dengan keputusan Menteri.

Contoh pemagangan yang diadakan di luar wilayah Indonesia adalah pemagangan ke Jepang. Melalui Keputusan Menteri No. 23/MEN/2001 tanggal 22 Pebruari 2001 diadakan kesepakatan kerjasama antara Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia dengan *The Association International Manpower Development of Medium and Small Interprises Japan (IMM Japan)*.

Sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13. Tahun 2001 Pasal 26, penyelenggaraan pemagangan di luar wilayah Indonesia harus memperhatikan :

- a. Harkat dan martabat bangsa Indonesia.
- b. Penguasaan kompetensi yang lebih tinggi.
- c. Perlindungan dan kesejahteraan peserta pemagangan termasuk melaksanakan ibadahnya.

#### **E. PENEMPATAN TENAGA KERJA**

Diatur dalam Pasal 31 yang merupakan hak dasar pekerja yang keempat yang berbunyi :

“Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memiliki, mandapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.”

Penempatan tenaga kerja di laksanakan berdasarkan :

a. Asas terbuka

Memberikan informasi kepada pencari kerja secara ikhlas yang berkaitan dengan jenis pekerjaan, jam kerja, besarnya upah.

b. Asas bebas

Pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja.

c. Asas Objektif

Pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan dan harus memperhatikan kepentingan umum dan tidak memihak pada kepentingan pihak tertentu.

d. Asas adil dan setara tanpa diskriminasi :

Penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan aliran politik.

**Arah penempatan tenaga kerja :**

Sesuai dengan prinsip "*The Right Man On The Right Place*" yakni penempatan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan

dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

### **Macam penempatan tenaga kerja**

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

- a. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri.
- b. Penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Penempatan tenaga kerja di luar negeri diatur dengan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Perekrutan tenaga kerja yang ditempatkan di luar negeri tersebut dapat dilakukan oleh pemberi kerja atau oleh pelaksana penempatan tenaga kerja.

Pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pelaksana penempatan tenaga kerja dalam hal ini wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan kerja.

Selain itu pelaksana penempatan tenaga kerja juga memberikan pelayanan penempatan kerja tersebut.

Pelayanan penempatan kerja tersebut bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan yang meliputi unsur-unsur :



- a. pencari kerja;
- b. lowongan pekerjaan;
- c. informasi pasar kerja;
- d. mekanisme antar kerja;
- e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari :

- a. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketengakerjaan.
- b. Lembaga swasta yang berbadan hukum  
Lembaga swasta ini wajib memiliki izin tertulis dari Menteri/ pejabat yang ditunjuk.

## **F. PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

Dalam hal ini pemerintah secara bersama-sama dengan masyarakat mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, namun yang bertanggung jawab dalam perluasan kesempatan kerja ini adalah pemerintah.

Guna menunjang kegiatan tersebut, semua kebijakan pemerintah baik di pusat maupun di daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja.

Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Perluasan kesempatan di luar hubungan kerja dilakukan melalui pendayagunaan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

Penciptaan perluasan kesempatan kerja tersebut diatas dilaksanakan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pengawasan perluasan kesempatan kerja tersebut di atas dilakukan oleh pemerintah.

Dalam melaksanakan tugas tersebut di atas dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.

Ketentuan tentang perluasan kesempatan kerja tersebut dapat diketahui dalam Pasal 39, 40 dan 41 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

## **G. PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING**

Diatur dalam Pasal 42 – 49 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Syarat-syarat yang dibutuhkan bagi pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing adalah :

- a. Memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- b. Pemberi kerja perorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.

- c. Ijin tidak diwajibkan bagi perwakilan negara asing yang menggunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik/konsuler.
- d. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- e. Tenaga kerja asing yang bekerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Pentingnya pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

Selain persyaratan tersebut di atas pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memenuhi kewajiban sebagai berikut :

- a. Harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Rencana penggunaan tenaga kerja asing tersebut merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja (IKTA).

- b. Rencana penggunaan tenaga kerja asing sekurang-kurangnya memuat :
  - Alasan penggunaan tenaga kerja asing.
  - Jabatan/kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan.
  - Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing.
- c. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.

- d. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing.
- e. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.
- f. Wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompensasi yang berlaku.

Yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja asing antara lain pengetahuan, keahlian, ketrampilan bidang tertentu dan pemahaman budaya Indonesia.

- g. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

Kompensasi ini besarnya US\$100 per bulan yang dibayar dimuka. Kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

- h. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir.

Larangan bagi tenaga kerja asing adalah menduduki jabatan yang mengurus personalia/jabatan-jabatan tertentu.

## **H. PEMBINAAN**

Diatur dalam Pasal 173 – 175 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Yang dimaksud dengan pembinaan dalam Pasal 173 ayat (1) ini adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Pembinaan ketenagakerjaan :

- Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- Pembinaan tersebut dapat mengikutsertakan Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja, organisasi profesi terkait.
- Pembinaan dilaksanakan secara terpadu dan terkait.

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-undang yang berlaku.

Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang/lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan. Penghargaan tersebut dapat berupa piagam, uang atau bentuk lain.

## **I. PENGAWASAN**

Diatur dalam Pasal 176 – 181 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan

independen guna menjamin Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan diatur dengan keputusan Presiden.

Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi dan pemerintah Kabupaten/Kota wajib menyampaikan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.

Ketentuan pengawasan ketenagakerjaan tentang hak, kewajiban serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan menggunakan peraturan per Undang-undangan yang berlaku.

Pegawai pengawas dalam melaksanakan tugasnya wajib :

- a. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan
- b. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Ketentuan mengenai persyaratan, penunjukan, hak dan kewajiban serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan diatur sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Undang-Undang tersebut adalah Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.

Guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan diadakan suatu sistem pengawasan ketenagakerjaan yang berfungsi :

- a. Mengawasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan.
- b. Memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin

pelaksanaan efektif dari pelaksanaan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.

- c. Melaporkan kepada yang berwenang tentang kecurangan dan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan dan dalam peraturan perundangan.

## **J. PENYIDIKAN**

Dalam Pasal 182 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa penyidik dapat dilakukan oleh Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, dapat juga dilakukan oleh penyidik Pegawai Negeri Sipil yang diberi wewenang khusus sebagai penyidik PNS.

Penyidik PNS diberi wewenang khusus untuk :

- a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana ketenagakerjaan.
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang/badan hukum yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang/badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- d. Melakukan pemeriksaan/penyitaan bahan/barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- e. Melakukan pemeriksaan atas surat/dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- g. Menghentikan penyidikan bila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

## **K. SANKSI**

Diatur dalam Pasal 183 – 190 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Bentuk sanksi :

- a. Sanksi pidana.
- b. Sanksi administrative.

Sanksi pidana penjara, kurungan atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti rugi kepada tenaga kerja.

Sanksi administratif dapat berupa :

- a. Teguran.
- b. Peringatan tertulis.
- c. Pembatasan kegiatan usaha.
- d. Pembekuan kegiatan usaha.
- e. Pembatalan persetujuan.
- f. Pembatalan pendaftaran.
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi.
- h. Pencabutan ijin.



## **BAB III**

### **HUBUNGAN KERJA**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha, diantara pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Di dalam hubungan kerja demikian dapat terjadi adanya :

#### A.1. Perjanjian kerja

- Perjanjian kerja waktu tertentu /PKWT.
- Perjanjian kerja waktu tidak tertentu/PKWTT.

2. Perjanjian pemborongan.

3. Perjanjian kerja bersama.

4. Peraturan perusahaan.

#### A1. PERJANJIAN KERJA

Diatur dalam Pasal 51 – 63.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14).

#### BENTUK PERJANJIAN KERJA : (Pasal 51)

- a. Tertulis, harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- b. Lisan.

DIBUAT ATAS DASAR : (Pasal 52) adopsi psl 1320 KUHPerdara

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan/ kecakapan melakukan perbuatan hukum. (>18 th)
- c. Ada pekerjaan yang diperjanjian.
- d. Pekerjaan tidak bertentangan dengan :
  - ketertiban umum;
  - kesusilaan;
  - peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat bertentangan dengan ketentuan a dan b dapat dibatalkan sedangkan perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan c dan d batal demi hukum.

#### SYARAT PERJANJIAN KERJA TERTULIS : (Pasal 54)

- a. Memuat nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
- b. Memuat nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja.
- c. Jabatan, jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran.
- f. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja tersebut dibuat rangkap 2 dan tidak dapat ditarik kembali/ diubah kecuali atas persetujuan para pihak yang membuat perjanjian kerja.

## MACAM PERJANJIAN KERJA (Pasal 56 ayat (1))

a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) / Kontrak Kerja dibuat atas dasar jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika dibuat secara tidak tertulis maka akan dinyatakan sebagai perjanjian untuk waktu tidak tertentu.

Bila perjanjian dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, bila ada salah tafsir antara keduanya, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak mensyaratkan adanya masa percobaan. Bila disyaratkan masa percobaan maka masa percobaan yang disyaratkan batal demi hukum.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu.

Pekerjaan itu adalah :

- Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
- Pekerjaan yang selesainya kurang dari 3 tahun atau paling lama 3 tahun.
- Pekerjaan yang bersifat musiman.
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru/masih dalam percobaan/penjajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui, hanya dapat diadakan paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 tahun saja.

b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.

Dalam masa percobaan tersebut, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA (Pasal 61)

Perjanjian kerja berakhir bila :

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- c. Ada putusan pengadilan atau putusan dari lembaga PPHI yang berkekuatan hukum tetap.
- d. Ada keadaan/kejadian tertentu yang dicantumkan di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan hubungan kerja berakhir.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan. Bila ada pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain.

Bila pengusaha meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja dengan perundingan.

Bila pekerja meninggal dunia ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 62, pengakhiran hubungan kerja secara sepihak sebelum waktu perjanjian kerja berakhir, pihak yang

mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi sampai batas waktu yang diperjanjikan berakhir.

Bila perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, pengusaha harus membuat surat pengangkatan yang berisi :

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

## A2. PERJANJIAN PEMBORONGAN

Pemborongan pekerjaan (OUTSOURCING) diatur dalam Pasal 64 – 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Terminologi outsourcing memang hanya terdapat dalam Pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur perjanjian di mana pihak yang pertama pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu.

Sementara itu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 secara eksplisit tidak ada istilah outsourcing. Praktek outsourcing dalam Undang-Undang tersebut dikenal dengan dua bentuk yakni pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Ungkapan tersebut diatur dalam Pasal 64.

Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan harus dibuat secara tertulis, pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi syarat :

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung;
- e. perusahaan penerima pemborongan harus berbadan hukum.

### BERAKHIRNYA PERJANJIAN PEMBORONGAN

- a. Pekerjaan telah selesai, setelah melalui masa pemeliharaan.
- b. Pembatalan perjanjian.
- c. Kematian pemborong.
- d. Pemborong pailit.
- e. Pemutusan perjanjian.
- f. Persetujuan kedua belah pihak.

### A3. PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB = Pasal 116 – 133)

#### PENGERTIAN PKB

PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja atau beberapa Serikat Pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (Pasal 1 angka 21).

#### PEMBUATAN PKB

- a. Dibuat secara musyawarah.
- b. Dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.

- c. Jika dibuat dengan bahasa asing, maka PKB tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah.

#### MASA BERLAKUNYA PKB (Pasal 123)

- a. Maximal selama 2 tahun, dapat diperpanjang maksimal 1 tahun berdasarkan kesepakatan.
- b. Perundingan pembuatan PKB berikutnya paling cepat 3 bulan sebelum PKB yang ada berakhir.
- c. Jika perundingan tidak tercapai, PKB yang ada tetap berlaku untuk waktu maksimal 1 tahun.

#### ISI PKB (Pasal 124)

PKB sekurang-kurangnya memuat :

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban Serikat Pekerja;
- c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB;
- d. tanda tangan para pihak.

Isi dari PKB tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila PKB tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka akan batal demi hukum.

#### PERUBAHAN DAN PENGGANTIAN PKB

Bila kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan PKB, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB yang ada.

Pengusaha dilarang mengganti PKB dengan peraturan perusahaan selama di perusahaan masih ada Serikat Pekerja. Bila di perusahaan tidak ada lagi Serikat Pekerja dan PKB diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari PKB.

#### A4. PERATURAN PERUSAHAAN (Pasal 108 – 114)

##### PENGETERIAN PERATURAN PERUSAHAAN

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan (Pasal 1 angka 20).

##### PEMBUATAN PERATURAN PERUSAHAAN

Sesuai ketentuan Pasal 108, pengusaha wajib membuat peraturan perusahaan, bila di perusahaan dipekerjakan sekurang-kurangnya 10 orang.

Ketentuan membuat peraturan perusahaan tersebut tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

##### ISI PERATURAN PERUSAHAAN

Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban pekerja;
- c. syarat kerja;
- d. tata tertib perusahaan;
- e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.



Isi dari peraturan perusahaan tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

### PENGESAHAN PERATURAN PERUSAHAAN

Pengesahan peraturan perusahaan dilakukan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, dalam waktu maksimal 30 hari sejak naskah peraturan perusahaan tersebut diterima.

Apabila waktu 30 hari tersebut sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan tersebut dianggap telah mendapat pengesahan.

Apabila peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan, maka Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis pada pengusaha dan dalam waktu 14 hari sejak pemberitahuan diterima pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki.

### PERUBAHAN PERATURAN PERUSAHAAN

Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhirnya jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan wakil pekerja. Hasil perubahan tersebut harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Setelah itu pengusaha berkewajiban memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberi naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja.

## **B. HUBUNGAN INDUSTRIAL**

### **B.1. SEJARAH HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Dalam hubungan kerja pengusaha dan pekerja harus mewujudkan hubungan yang harmonis yang konsep/rumusannya dapat dipraktekkan dari Hubungan Peruruhan Pancasila (HPP). HPP lahir dari Seminar Nasional HPP tanggal 4 sampai 7 Desember 1974 di Jakarta.

HPP tersebut merupakan dasar falsafah yang bertujuan untuk menyelaraskan hubungan antara pekerja dan pengusaha sesuai dengan citra bangsa Indonesia, bukan merupakan Undang-undang bagi kedua belah pihak.

Oleh mantan Menteri Tenaga Kerja Sudomo, HPP tersebut diganti istilahnya menjadi HIP (Hubungan Industrial Pancasila).

Berdasarkan kesepakatan bersama antara Lembaga Tripartite Nasional, SPSI, APINDO/KADIN, BP7 telah dirumuskan dan dihasilkan suatu “PEDOMAN PELAKSANAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA”, dikukuhkan dengan S.K Menteri Tenaga Kerja No.645/MEN/1985 tanggal 3 Juli 1985.

Bertitik tolak dari hal tersebut, selanjutnya lahirlah kesepakatan dan tekad bersama antara pihak pengusaha, pekerja dan pemerintah untuk menjadikan pedoman tadi sebagai pegangan dan tuntunan dalam pelaksanaan sehari-hari.

## B.2. ALASAN KELUARNYA HUBUNGAN INDUSTRIAL

a. Pemerintah Orde Baru mempunyai tekad untuk melaksanakan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 secara murni dan konsekuen. Ini berarti bahwa setiap aspek kehidupan bangsa harus ditata sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Salah satu aspek kehidupan bangsa itu adalah tata kehidupan di tempat kerja yang lazim disebut Hubungan Industrial. Oleh karena itu Hubungan Industrial sebagai tata kehidupan di tempat kerja harus ditata sesuai dengan isi dan jiwa Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

b. Sistem Hubungan Industrial yang pernah diberlakukan sebelum pemerintahan Orde Baru berazaskan demokrasi liberal, dimana antara pekerja dan pengusaha mempunyai pandangan kepentingan yang berbeda dan selalu mempertahankan dan memperjuangkan kepentingan masing-masing.

Dalam sistem tersebut terdapat adu kekuatan dalam menyelesaikan pendapat, sehingga mogok sebagai senjata pekerja dan lock out sebagai senjata pengusaha selalu dijumpai dalam praktek-praktek Hubungan Industrial sehari-hari.

c. Pembangunan yang sedang dilaksanakan memerlukan suasana yang stabil dan bergairah.

Salah satu faktor penting yang menunjang tercapainya Stabilitas Nasional adalah stabilitas di sektor produksi barang dan jasa. Faktor untuk menunjang tercapainya stabilitas di sektor produksi adalah ketenangan kerja dan ketenangan usaha. Hal ini dapat tercapai bila di tempat kerja ada tata kehidupan yang serasi, harmonis dan dinamis. Oleh karena itu Hubungan

Industrial yang berdasarkan falsafah bangsa Indonesia perlu diterapkan dalam hubungan kerja.

### B.3. PENGERTIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Diatur dalam Pasal 1 angka 16

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

### B.4. CIRI-CIRI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Hubungan Industrial mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Hubungan Industrial yang didasarkan atas Ketuhanan Yang Maha Esa yakni hubungan yang mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
- b. Hubungan Industrial yang berdasarkan sila Kemanusiaan, menganggap bahwa pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya Perlakuan pengusaha kepada pekerja tidak hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, tetapi juga harus dilihat dalam rangka meningkatkan harkat martabat manusia.
- c. Hubungan Industrial yang berdasarkan sila Persatuan Indonesia melihat antara pekerja dan pengusaha tidak mempunyai

kepentingan yang bertentangan, tetapi kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan, karena dengan kemajuan perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan. Demikian juga tidak akan membedakan golongan, keyakinan, agama, paham, aliran, suku bangsa dan jenia kelamin.

- d. Hubungan Industrial yang didasarkan atas Kerakyatan Yang Dipimpin Oleh Kebijaksanaan Dalam Permusyawaratan menghendaki bahwa setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat. Karena itu aksi-aksi sepihak seperti mogok dan lock out/penutupan perusahaan tidak sesuai dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial.
- e. Hubungan Industrial yang berdasar Keadilan Sosial menghendaki bahwa hasil-hasil dalam pembangunan ekonomi harus dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang dan merata.

#### B.5. TUJUAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

- a. Mengemban cita-cita proklamasi kemerdekaan.
- b. Ikut mewujudkan masyarakat adil dan makmur.
- c. Ikut melaksanakan ketertiban dunia.

Tujuan tersebut dicapai melalui penciptaan :

- Ketenangan, ketentraman, ketertiban, kegairahan kerja.
- Ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan produktivitas.
- Meningkatkan kesejahteraan dan derajat pekerja sesuai dengan martabat manusia.

#### B.6. LANDASAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Landasan Idial : Pancasila.
2. Landasan Konstitusional : UUD 1945.
3. Landasan Operasional : RPJMN.
4. Landasan Lainnya : Peraturan Perundang-undangan dan Kebijakan Pemerintah.

#### B.7. AZAS HUBUNGAN INDUSTRIAL

Ada 2 azas dalam melaksanakan Hubungan Industrial yakni :

- Azas kekeluargaan/gotong royong.
- Azas musyawarah untuk mencapai mufakat.

Sebagai manifestasi dari 2 azas tersebut ada 3 azas kerjasama/*partnership* sebagai prinsip utama dalam Hubungan Industrial yakni :

1. Pekerja dan pengusaha adalah teman seperjuangan dalam proses produksi.
2. Pekerja dan pengusaha adalah teman seperjuangan dalam pembagian keuntungan.
3. Pekerja dan pengusaha adalah teman seperjuangan dalam bertanggung jawab, yang meliputi tanggung jawab kepada :
  - Tuhan Yang Maha Esa.
  - Bangsa dan Negara.
  - Masyarakat.
  - Pekerja dan keluarganya.
  - Perusahaan tempat bekerja.

#### B.8. SIKAP SOSIAL dan SIKAP MENTAL

- a. Sikap Sosial yakni sikap untuk mencerminkan persatuan dan kesatuan nasional, gotong-royong, toleransi, tenggang rasa, terbuka, bantu membantu dan mampu mengendalikan diri.
- b. Sikap mental yakni sikap dari para pelaku proses produksi sebagai teman seperjuangan yang saling menghormati, masing-masing mengerti kedudukannya, mengerti hak dan kewajibannya dalam proses produksi.

Sikap mental pekerja yakni :

Sikap mental TRI DHARMA yang berarti :

- Merasa ikut memiliki
- Ikut memelihara dan mempertahankan
- Terus menerus mawas diri

Sikapmental pengusaha yakni :

Memanusiaikan manusia yang berarti :

- Pengusaha harus mempunyai kesadaran bahwa pekerja itu adalah manusia yang mempuntai martabat, harkat dan harga diri
- Pengusaha harus mempunyai kesadaran untuk meningkatkan derajat, martabat, harga diri dan kesejahteraan pekerja yang merupakan kewajiban dan tugas kemanusiaan.

Sikap mental pemerintah yakni :

Menjadi pengayom, pembimbing, pelindung dan pendamai bagi seluruh pihak dalam proses produksi.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 102 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah berfungsi : menetapkan

kebijakan, memberi pelayanan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap Pelanggaran Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Pekerja dan Serikat pekerja berfungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan, keahlian serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan keluarganya.

Pengusaha dan Organisasi Pengusaha berfungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha memperluas kesempatan kerja, memberikan kesejahteraan pada pekerja.

Pemerintah berfungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan,, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan per-uu ketenaga kerjaan. (Psl. 102)

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana-sarana sebagai berikut : (Pasal 103)

- a. Serikat Pekerja.
- b. Organisasi Pengusaha.
- c. Lembaga Kerjasama Bipartit.( di tingkat perusahaan)
- d. Lembaga Kerjasama Tripartit. (di tingkat nasional, provinsi, kabupaten/kota)
- e. Peraturan Perusahaan.
- f. Perjanjian Kerja Bersama.
- g. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan.
- h. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.



ad a. Serikat Pekerja (Pasal 104)

Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi Anggota Serikat Pekerja.

Dalam menjalankan fungsinya Serikat Pekerja berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

ad b. Organisasi Pengusaha (Pasal 105)

Setiap pengusaha berusaha membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.

ad c. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit. Lembaga Kerja Sama Bipartit tersebut berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.

Susunan lembaga tersebut terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

ad d. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Lembaga Kerja Sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

Lembaga tersebut terdiri dari :

- LKT Nasional, Provinsi, Kabupaten/Kota.

- LKT Sektoral Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Keanggotaan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan Serikat Pekerja.

ad e dan ad f dapat dilihat dalam kuliah sebelumnya.

### C. PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perselisihan Hubungan Industrial diundangkan dengan Undang-Undang No. **2 Tahun 2004** menggantikan Undang-Undang No. **22 Tahun 1957**.

#### C.1. ALASAN KELUARNYA UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004

- a. Bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.
- b. Bahwa Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
- c. Bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.
- d. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas perlu ditetapkan Undang-Undang yang mengatur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## C.2. PENGERTIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan gabungan pengusaha dengan pekerja atau Serikat Pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara Serikat Pekerja dalam satu perusahaan.

## C.3. MACAM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

- a. Perselisihan hak.
- b. Perselisihan kepentingan.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan

**Perselisihan hak** adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan Perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

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

**Perselisihan pemutusan hubungan kerja** adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat

mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan antara Serikat Pekerja adalah perselisihan antara PSerikat Pekerja dengan Serikat Pekerja lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

#### C.4. CARA MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

- a. Penyelesaian melalui Bipatit.
- b. Penyelesaian melalui Mediasi.
- c. Penyelesaian melalui Konsiliasi.
- d. Penyelesaian melalui Arbitrase.

#### D. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Menurut Prof Iman Soepomo, PHK dapat dibagi dalam 4 macam yakni:

- a. PHK oleh pengusaha.
- b. PHK oleh pekerja.
- c. PHK oleh pengadilan.
- d. PHK yang putus demi hukum.

Dari 4 macam PHK tersebut, PHK yang dilakukan oleh pengusaha merupakan PHK yang sering terjadi. Walaupun tindakan PHK dapat diberi pesangon, namun kejadian tersebut tidak disambut gembira oleh pekerja, karena tidak jelas lagi masa depannya. Oleh karena itu pengusaha dalam memutuskan

hubungan kerja dengan pekerjanya harus melalui prosedur hukum yang berlaku.

Ketentuan untuk mem PHK pekerja diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yakni :

1. Harus ada syarat yang merupakan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 151 ayat (3)).

2. Ada alasan

a. Kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1)).

- Menipu, mencuri, menggelapkan barang perusahaan.
- Memberi keterangan palsu/yang dipalsukan.
- Mabuk, minum minuman keras di perusaha.
- Melakukan perbuatan asusila/berjudi di perusahaan.
- Menganiaya, mengancam, mengintimidasi kawan sekerja/ pengusaha.
- Membujuk kawan sekerja/pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang.
- Ceroboh, merusak/membiarkan barang milik perusahaan dalam keadaan bahaya.
- Membongkar rahasia perusahaan.
- Melakukan perbuatan di perusahaan yang diancam dengan pidana penjara 5 tahun atau lebih.
- Ceroboh / pengusaha dalam keadaan bahaya.

Kesalahan berat tersebut harus didukung oleh bukti sebagai berikut :

- Pekerja tertangkap tangan.
- Pengakuan dari pekerja yang bersangkutan.

- Bukti lain: laporan kejadian yang dibuat pihak yang berwenang di perusahaan dengan 2 orang saksi.

Hak pekerja yang melakukan kesalahan berat ini adalah : berhak atas uang penggantian hak yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4).

b. Kesalahan Ringan (Pasal 161 ayat (1))

- Melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama setelah ada peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut.
- Surat peringatan tersebut berlaku minimal 6 bulan kecuali ditetapkan lain (Pasal 161 ayat (2)).

Hak pekerja yang melakukan kesalahan ringan adalah :

- Berhak atas uang pesangon sebesar satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2).
- Berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).
- Berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

3. Memenuhi prosedur tertentu (Pasal 14 ayat (1) dan (2) Kep.Men. No. 150 Tahun 2000).

Permohonan PHK dibuat di atas kertas bermaterai yang memuat :

- Nama, alamat perusahaan.
- Nama, alamat yang di PHK.
- Umur, jumlah keluarga.
- Masa kerja, tanggal mulai kerja.

- Upah berakhir.
- Alasan di PHK.

Telah dijelaskan bahwa menurut ketentuan PHK dapat diberikan pada pekerja bila ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 151 ayat (3)).

Apabila PHK tadi tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka akan batal demi hukum (Pasal 155 ayat (1)).

Apabila putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, maka pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya (Pasal 155 ayat (2)).

Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut di atas dengan tindakan skorsing pada pekerja dengan tetap membayar upah dan hak-hak lainnya pada pekerja (Pasal 155 ayat (3)).

Sesuai dengan ketentuan Pasal 153 ayat (1), pengusaha dilarang melakukan PHK yang alasannya sebagai berikut :

1. Pekerja sakit menurut keterangan dokter selama 12 bulan terus menerus.
2. Pekerja menjalankan kewajiban negara sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agama (naik haji).

4. Pekerja menikah.
5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, menyusui bayinya.
6. Pekerja punya pertalian darah/ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan.
7. Pekerja mendirikan/menjadi anggota/pengurus Serikat Pekerja dalam satu perusahaan.
8. Pengaduan pekerja pada yang berwajib karena pengusaha melakukan tindakan pidana kejahatan.
9. Perbedaan paham, agama, aliran, suku, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, status perkawinan dengan pengusaha.
10. Pekerja cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja.

PHK yang dilakukan dengan alasan-alasan tersebut di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja yang bersangkutan (Pasal 153 ayat (2)).

Menurut ketentuan Pasal 154, PHK tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat terjadi bila :

- a. Pekerja dalam masa percobaan.
- b. Pekerja mengundurkan diri.
- c. Pekerja mencapai usia pensiun.
- d. Pekerja meninggal dunia.
- e. Kontrak kerjanya habis.



UANG PESANGON, UANG PENGHARGAN MASA KERJA,  
UANG PENGGANTIAN HAK

Dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

UANG PESANGON (Pasal 156 ayat (2))

Besarnya uang pesangon diatur sebagai berikut :

1. masa kerja < 1 th ..... 1 bulan upah
2. masa kerja 1 th .....< 2 th ..... 2 bulan upah
3. masa kerja 2 th .....< 3 th ..... 3 bulan upah
4. masa kerja 3 th .....< 4 th ..... 4 bulan upah
5. masa kerja 4 th .....< 5 th ..... 5 bulan upah
6. masa kerja 5 th .....< 6 th ..... 6 bulan upah
7. masa kerja 6 th .....< 7 th ..... 7 bulan upah
8. masa kerja 7 th .....< 8 th ..... 8 bulan upah
9. masa kerja 8 th .....< 9 th ..... 9 bulan upah.

UANG PENGHARGAN MASA KERJA (Pasal 156 ayat (3))

Besarnya uang penghargaan masa kerja diatur sebagai berikut :

1. masa kerja 3 th ..... 6 th..... 2 bulan upah
2. masa kerja 6 th ..... 9 th..... 3 bulan upah
3. masa kerja 9 th .....12 th..... 4 bulan upah
4. masa kerja 12 th .....15 th..... 5 bulan upah
5. masa kerja 15 th .....18 th..... 6 bulan upah
6. masa kerja 18 th .....21 th..... 7 bulan upah

7. masa kerja 21 th .....24 th..... 8 bulan upah
8. masa kerja 24 th atau lebih .....10 bulan upah.

#### UANG PENGGANTIAN HAK (Pasal 156 ayat (4))

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja meliputi :

1. Cuti tahunan yang belum diambil/belum gugur.
2. Biaya/ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja.
3. Penggantian rumah, pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Komponen upah yang ditetapkan/digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak terdiri dari : (Pasal 157 ayat (1)).

- a. Upah pokok
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan pada pekerja dan keluarganya.  
(tunjangan jabatan, tunjangan suami atau istri dan anak).
- c. Harga dari jatah/ catu yang diberikan secara cuma-cuma.

Bila pekerja statusnya harian, penghasilan sebulan adalah 30 kali penghasilan sehari (Pasal 157 ayat (2)).

Bila pekerja statusnya sebagai pekerja borongan/satuan hasil, potongan, maka penghasilan sehari adalah sama dengan

pendapatan rata-rata per hari selama 12 bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum Provinsi/upah minimum Kabupaten/Kota (Pasal 157 ayat (3)).

Bila pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, perhitungan upah per bulan dihitung dari upah rata-rata 12 bulan terakhir (Pasal 157 ayat (4)).

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan pengusaha juga dapat terjadi karena hal-hal seperti dibawah ini :

1. Pasal 162 Menetapkan bahwa pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dapat di PHK dengan memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pekerja yang mengundurkan diri tersebut harus memenuhi syarat :

- menggunakan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hri sebelum tanggal pengunduran diri.
- Tidak terikat dalam ikatan dinas.
- Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulainya pengunduran diri.

PHK dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Pasal 163 Menetapkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK bila terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.

Hak pekerja adalah uang pesangon sebesar satu kali upah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali upah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

3. Pasal 164 ayat (1) Menetapkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun/karena keadaan memaksa.

Hak pekerja adalah uang pesangon sebesar 1 kali upah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali upah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3); uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- Pasal 164 ayat (3) Jika perusahaan melakukan efisiensi, hak pekerja adalah uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

4. Pasal 165 Menetapkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan pailit.

Hak pekerja adalah uang pesangon sebesar 2 kali upah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan

masa kerja sebesar 1 kali upah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

5. Pasal 166 Menetapkan jika pekerja meninggal dunia ahli warisnya berhak 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.
6. Pasal 167 Menetapkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena pekerja memasuki usia pensiun dan pekerja diikutkan pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha. Pekerja tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
7. Pasal 168 ayat (1) Menetapkan bahwa jika pekerja mangkir selama 5 hari atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan telah dipanggil pengusaha selama 2 kali secara patut dan tertulis, pekerja dapat di PHK karena dikualifikasikan mengundurkan diri.  
Pekerja berhak uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan.
8. Pasal 169 ayat (1) Menetapkan bahwa pekerja dapat mengajukan permohonan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial jika pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- Menganiaya, menghina secara kasar, mengancam pekerja.
- Membujuk pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan-peraturan Perundang-undangan.
- Tidak membayar upah tepat waktu selama 3 bulan berturut-turut.
- Tidak melakukan kewajiban sesuai perjanjian kerja.
- Memerintahkan pekerja untuk melakukan pekerjaan diluar perjanjian kerja.
- Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Pekerja berhak mendapatkan pesangon 2 kali upah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali upah dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.

9. Pasal 172 Menetapkan bahwa pekerja yang sakit berkepanjangan dan mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan melampaui batas 12 bulan dapat mengajukan PHK.

Hak pekerja yang diberikan uang pesangon 2 kali upah, uang penghargaan masa kerja 2 kali upah dan uang penggantian hak satu kali upah sesuai ketentuan.

### PENCEGAHAN PHK MASSAL

(Surat Edaran No : SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal).

Pekerja dalam proses produksi barang dan jasa tidak saja merupakan sumber daya tetapi juga sekaligus merupakan asset yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis berkeadilan dan bermartabat.

Namun apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka PHK haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut :

- a. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manager dan direktur.
- b. Mengurangi shift.
- c. Membatasi/menghapuskan kerja lembur.
- d. Mengurangi jam kerja.
- e. Mengurangi hari kerja.

- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir untuk sementara waktu.
- g. Tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya.
- h. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Pemilihan alternatif dari hal-hal sebagaimana tersebut di atas perlu dibahas terlebih dahulu dengan Serikat Pekerja atau dengan wakil pekerja dalam hal didalam perusahaan tersebut tidak ada Serikat Pekerja untuk mendapatkan kesempatan secara bipartit sehingga dapat dicegah kemungkinan terjadinya PHK.



## **BAB IV**

### **PERLINDUNGAN KERJA**

Perlindungan kerja di dalam hukum ketenagakerjaan banyak ragamnya, namun yang akan dibahas dalam bab ini hanya dua macam yaitu :

- A. Kesehatan kerja yang diatur dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.
- B. Keselamatan kerja yang diatur dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970, yang merupakan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lama yang masih relevan digunakan.

#### **A. UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 YANG MENGATUR TENTANG KESEHATAN KERJA**

Materi kesehatan kerja ini meliputi :

1. Pekerjaan anak.
2. Pekerjaan perempuan pada (malam hari).
3. Waktu kerja.
4. Waktu istirahat.
5. Hak khusus wanita
  - Pasal 81 mengatur cuti haid.
  - Pasal 82 mengatur cuti hamil.
  - Pasal 83 mengatur tentang menyusui anaknya pada waktu kerja.
  - Pasal 84 mengatur tentang hak mendapatkan upah pada saat mengambil cuti dan hak khusus wanita.

## **A.1. PEKERJAAN ANAK**

Definisi anak menurut Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Ketengakerjaan No. 13 Tahun 2003 adalah “Setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun”. Selanjutnya menurut ketentuan Pasal 68 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 di jelaskan bahwa “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak”. Namun ketentuan seperti yang diatur dalam Pasal 68 tersebut dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan, sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial anak (Pasal 69 ayat (1)).

Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan tersebut harus memenuhi syarat :

- a. Ijin tertulis dari orang tua/wali.
- b. Perjanjian kerja antara orang tua dan pengusaha.
- c. Waktu kerja maksimum 3 jam.
- d. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.
- e. Memberi perlindungan keselamatan dan keehatan kerja.
- f. Adanya hubungan kerja yang jelas.
- g. Menerima upah sesuai ketentuan yang berlaku.

Menurut ketentuan Pasal 74 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa : “Siapapun dilarang mempekerjakan anak pada pekerjaan yang terburuk”. Pekerjaan yang terburuk tersebut meliputi : (Pasal 74 ayat (2)).

- a. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan dan sejenisnya.
- b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya.
- c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno dan perjudian.
- d. Segala pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak ditetapkan dalam Kep. Men. No. 235/MEN/2003 yang meliputi :

- a. Pekerjaan pembuatan, perakitan / pemasangan, pengoperasian, perawatan dan perbaikan mesin-mesin bor, gerinda, mesin bubut, mesin produksi, alat berat seperti traktor, dapur peleburan, bejana penimbun, bejana pengangkut.
- b. Pekerjaan yang mengandung bahaya fisik seperti pekerjaan yang di bawah tanah, pekerjaan yang menggunakan peralatan las listrik/gas.
- c. Pekerjaan yang mengandung bahaya kimia.
- d. Pekerjaan yang mengandung bahaya biologis.
- e. Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan bahaya tertentu misalnya pekerjaan konstruksi, bangunan, irigasi, jalan.
- f. Pekerjaan yang membahayakan moral anak misalnya pekerjaan yang di karaoke, diskotik, promosi minuman keras.

## **A.2. PEKERJAAN PEREMPUAN PADA MALAM HARI**

Definisi tentang perempuan yang bekerja pada malam hari tidak diatur pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 namun pada Pasal 76 ayat (1) menjelaskan bahwa pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.

Selanjutnya menurut Pasal 76 ayat (2) menjelaskan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.

Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 pagi wajib :

- a. Memberikan makanan dan minuman bergizi.
- b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja (Pasal 76 ayat (3)).

Ketentuan tersebut masih ditambah, bahwa pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput (Pasal 76 ayat (4)).

Ketentuan yang diatur dalam Pasal 76 ayat (3) dan (4) diatur lebih lanjut dalam Kep. Men. No. 224/MEN/2003.

Apabila pengusaha melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 76 tersebut, menurut ketentuan Pasal 187, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 12 bulan dan atau didenda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta

rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000 (seratur juta rupiah). Tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana pelanggaran.

### **A.3. WAKTU KERJA**

Menurut ketentuan Pasal 77 ayat (1), setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sesuai bunyi Pasal 77 ayat (2). Waktu kerja diatur sebagai berikut :

- a. 7 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- b. 8 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja seperti yang diatur Pasal 77 ayat (2) tersebut, namun harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Ada persetujuan dari pekerja yang bersangkutan.
- b. Waktu kerja lembur paling banyak 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam 1 minggu (Pasal 78 ayat (1)).

Pengusaha yang mempekerjakan melebihi waktu kerja tersebut diatas wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat (2)).

Ketentuan pembayaran upah lembur diatur di dalam Kep. Men. No. 102/MEN/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

### **A.4. WAKTU ISTIRAHAT**

Menurut bunyi Pasal 79 ayat (1), pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Waktu istirahat dan cuti tersebut menurut bunyi Pasal 79 ayat (2) diatur sebagai berikut :

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus.
- b. Istirahat mingguan, 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, 2 hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu
- c. Cuti tahunan, 12 hari kerja setelah bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dilaksanakan pada tahun ke 7 dan ke 8 masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus. (Hak istirahat panjang ini hanya berlaku bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan tertentu yang diatur Keputusan Menteri).

#### **A.5. HAK KHUSUS WANITA**

Yang dimaksud hak khusus wanita adalah hak yang didapat wanita karena sifat kodratnya sebagai wanita yang tiap bulannya haid dan setelah menikah kemudian hamil dan melahirkan anak. Hak khusus wanita ini dilindungi oleh Undang-Undang dengan memberikan cuti haid dan cuti hamil.

Ketentuan tentang cuti haid diatur dalam Pasal 81 ayat (1) yang berbunyi : Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Pelaksanaan ketentuan cuti haid tersebut diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Menurut ketentuan Pasal 82 ayat (1), pekerja perempuan berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan.

Menurut Pasal 83, pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 84 memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan yang menggunakan hak waktu istirahat seperti yang diatur dalam Pasal 72 ayat (2) huruf b, c, d (mengambil istirahat mingguan, cuti tahunan, cuti panjang), Pasal 80 (melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya) Pasal 82 (mengambil cuti haid, cuti keguguran kandungan) berhak mendapat upah penuh.

Pasal 85 memberikan perlindungan sebagai berikut :

1. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
2. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi bila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan secara terus menerus.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja pada hari libur wajib memberikan upah lembur.
4. Ketentuan jenis dan sifat pekerjaan tersebut datur dengan Keputusan Menteri.

## **B.UNDANG-UNDANG NO. 1 TAHUN 1970 YANG MENGATUR TENTANG KESELAMATAN KERJA**

Perlindungan keselamatan kerja masih diatur dengan Undang-Undang lama No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-Undang tersebut diundangkan menggantikan Peraturan Keamanan Kerja yang diatur dalam VEILIGHEIDS REGLEMENT tahun 1910 yang mempunyai sifat REPRESIF (mengatasi setelah terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja), berbeda dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 yang mempunyai sifat PREVENTIF (mencegah terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja).

Sifat Preventif diperlukan sekali pada saat ini karena dengan peraturan yang maju akan memberikan rasa aman bagi pekerja, dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Yang dimaksud keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja, lingkungan dan cara-cara melakukan pekerjaan.

Keselamatan kerja tersebut berlaku dalam ruang lingkup tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, dipermukaan air, di dalam air maupun di udara yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Yang dimaksud tempat kerja adalah tiap ruangan, lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana pekerja bekerja atau yang sering dimasuki pekerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber-sumber bahaya.



Dengan perumusan tadi, ruang lingkup berlakunya Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 ini ditentukan oleh tiga unsur ialah :

1. Tempat dimana dilakukan pekerjaan bagi suatu usaha.
2. Adanya pekerja yang bekerja di suatu usaha.
3. Adanya bahaya kerja di tempat kerja.

Tidak selalu pekerja itu sehari-hari bekerja dalam suatu tempat kerja, sewaktu-waktu ia harus memasuki ruangan untuk mengontrol, menyetel, dan menjalankan instalasi-instalasi yang dapat merupakan sumber-sumber bahaya. Dengan demikian tempat tersebut harus memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja, sehingga pekerja yang masuk ke ruangan tadi terjamin keselamatannya.

Sumber bahaya ada kalanya mempunyai daerah pengaruh yang meluas sesuai Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 sumber bahaya yang dikenal diperinci dan bertalian dengan :

- a. Keadaan mesin-mesin, pesawat, alat-alat kerja serta peralatan lainnya.
- b. Lingkungan.
- c. Sifat pekerjaan.
- d. Cara kerja.
- e. Proses produksi.

Oleh karena itu keselamatan kerja adalah tugas semua orang yang bekerja. Keselamatan kerja adalah dari, oleh dan untuk setiap pekerja serta lainnya dan tugas masyarakat pada umumnya.

## **TUJUAN KESELAMATAN KERJA**

- a. Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan.
- b. Menjamin keselamatan orang lain yang ada di tempat kerja.
- c. Memelihara sumber produksi agar dipergunakan secara aman dan efisien.

Guna melaksanakan Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970 ini diperlukan :

- a. Pegawai pengawas : ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketengakerjaan.
- b. Ahli Keselamatan Kerja ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970.
- c. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) adalah panitia yang bertugas memberikan pertimbangan dan dapat membantu pelaksanaan usaha pencegahan kecelakaan dalam perusahaan yang bersangkutan serta dapat memberikan penjelasan dan penerangan efektif pada pekerja yang bersangkutan.

P2K3 ini dibentuk oleh Menteri Tenaga Kerja yang unsur-unsurnya terdiri dari :

- a. Wakil pimpinan perusahaan.
- b. Wakil buruh.
- c. Teknisi keselamatan kerja.
- d. Dokter perusahaan.



## **BAB V**

### **PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA**

Tujuan pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama keluarganya, yaitu penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan tadi dapat berupa upah yang diterimanya secara teratur dan berkala dan dapat pula berupa jaminan sosial.

#### **A. UPAH**

Kebijakan pemerintah terhadap upah pekerja diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Kebijakan tersebut diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 yang berbunyi : “Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang meliputi :

- a. Upah minimum.
- b. Upah kerja lembur.

- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- e. Upah karena menjlankan hak waktu istirahat kerja.
- f. Bentuk dan cara pembayaran.
- g. Denda dan potongan upah.
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- i. Struktur dan skala pengupahan proposional.
- j. Upah untuk pembayaran pesangon.
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah minimum yang diatur dalam Pasal 89, terdiri dari :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten atau kota (UMP/UMK).
- b. Upah minimum berdasarkan sektor wilayah propinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan rekomendasi dari dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Wali Kota.

Pasal 90 ayat (1) Menjelaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah daripada Upah Minimum.

Pasal 90 ayat (2) Menjelaskan bahwa pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum dapat melakukan penangguhan.

Tata cara penangguhan pelaksanaan Upah Minimum diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri No. 231 Tahun 2003.

Menurut Pasal 3 Keputusan Menteri tersebut dijelaskan bahwa :

- a. Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum diajukan pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya Upah Minimum.
- b. Permohonan penangguhan di dasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja yang tercatat.

Pasal 93 ayat (1) Menjelaskan bahwa upah tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaan (AZAS NO WORK NO PAY).

Pasal 93 ayat (2) Menjelaskan bahwa ketentuan tersebut tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila ;

- a. Pekerja sakit selama 12 bulan berturut-turut, dengan surat keterangan dokter.
- b. Pekerja perempuan yang sakit pada hari 1 dan ke 2 pada saat haid, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- c. Pekerja tidak masuk kerja karena pekerja menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua

atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.

- d. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
- e. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- f. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
- g. Pekerja melaksanakan hak istirahat.
- h. Pekerja melaksanakan tugas pekerja/serikat pekerja atas persetujuan pengusaha.
- i. Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pasal 93 ayat (3) Menjelaskan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja yang sakit selama 12 bulan berturut-turut diatur sebagai berikut :

- a. Untuk 4 bulan pertama, dibayar 100% x upah.
- b. Untuk 4 bulan ke dua dibayar 75% x upah.
- c. Untuk 4 bulan ke tiga dibayar 50% x upah.

- d. Untuk bulan berikutnya dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan dilakukan pengusaha.

Pasal 93 ayat (4) Menjelaskan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja yang tidak masuk bekerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur sebagai berikut :

- a. Pekerja menikah, dibayar untuk selama 3 hari.
- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 hari.
- c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 hari.
- d. Membaptiskan anaknya dibayar untuk selama 2 hari.
- e. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 hari.
- f. Suami/Istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 hari.
- g. Anggota keluarga dalam 1 rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 hari.

Pasal 93 ayat (5) Menjelaskan bahwa pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja bersama.



Pelaksanaan upah minimum pada pekerja di Kabupaten Kota di Propinsi Jawa Tengah yang meliputi 35 Kabupaten/Kota dapat dilihat pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah. Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah tentang upah minimum tersebut tiap-tiap tahun akan dirubah/diganti dalam rangka :

- a. Meningkatkan kesejahteraan pekerja.
- b. Mendorong peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Pada tahun 2007 ini pelaksanaan upah minimum untuk pekerja di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur No.561.4/78/2006 tentang Upah Minimum pada 35 Kabupaten/ Kota di Provinsi Jawa Tengah tahun 2007 dan diberlakukan tanggal 1 Januari 2007.

## **B.JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (JAMSOSTEK)**

### **B.1. SEJARAH**

Undang-Undang yang mengatur jaminan sosial pertama kali di Indonesia adalah Undang-Undang No 33 Tahun 1947 tentang kecelakaan (dalam hubungan kerja).

Undang-Undang tersebut memberikan santunan/ganti rugi kepada pekerja yang mendapat kecelakaan dalam hubungan kerja.

Pembayaran ganti rugi tersebut didasarkan pada adanya resiko kemungkinan mendapat kecelakaan pada saat menjalankan pekerjaan. Resiko tersebut menjadi tanggung jawab pengusaha.

Dasar/azas ini disebut RESQUE PROFESIONAL. Ada 4 faktor sebagai syarat mendapat ganti rugi tersebut yakni :

- a. Kecelakaan benar-benar terjadi.
- b. Kecelakaan menimpa pekerja.
- c. Kecelakaan terjadi di perusahaan yang diwajibkan membayar ganti rugi.
- d. Kecelakaan terjadi dalam hubungan kerja.

Pelaksanaan Undang-Undang Kecelakaan No.33 Tahun 1947 diatur dalam Peraturan Pemerintah No.33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK).

ASTEK ini mempunyai 3 macam program yakni :

- a. Asuransi Kecelakaan Kerja (AKK).
- b. Asuransi Kematian (AK).
- c. Tabungan Hari Tua (THT).

Iuran Program ASTEK diatur sebagai berikut :

- a. AKK : dibagi dalam 10 kelas, iurannya  $2,4\% - 36\%$  x upah/ bulan, ditanggung perusahaan.
- b. AK :  $0,5\%$  x upah/ bulan, ditanggung perusahaan.
- c. THT iurannya dibagi 2 :
  - $1,5\%$  x upah / bulan ditanggung perusahaan.
  - $1\%$  x upah ditanggung pekerja.

Berhubung dengan iuran dalam program ASTEK itu kecil, sehingga santun yang diterima pekerja tidak seimbang dengan macamnya peristiwa sosial yang dialami pekerja, maka Undang-Undang No.33 Tahun 1947 dan Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1977 tersebut dinyatakan tidak berlaku lagi sebelah

diundangkan Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

**B.2. DASAR HUKUM :**

- Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 2005 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

**B.3. DEFINISI :**

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah :

Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, mencapai hari tua dan meninggal dunia.

**B.4. SYARAT KEPESERTAAN**

- a. Pengusaha yang mempekerjakan 10 orang atau lebih atau
- b. Membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- wajib mengikuti program Jamsostek.

**B.5. PROGRAM JAMSOSTEK DAN IURANNYA**

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha :

- Kelompok I : 0,24% x upah / bulan.
- Kelompok II : 0,54% x upah / bulan.
- Kelompok III : 0,89% x upah / bulan.
- Kelompok IV : 1,27% x upah / bulan.
- Kelompok V : 1,74% x upah / bulan.

Iuran tersebut ditanggung pengusaha/perusahaan.

2. Jaminan Kematian (JK) besarnya iuran 0,30% x upah/ bulan, ditanggung oleh perusahaan

3. Jaminan Hari Tua (JHT) besarnya iuran:

- a. 3,7% x upah / bulan ditanggung perusahaan.
- b. 2% x upah / bulan ditanggung oleh pekerja.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, besarnya iuran :

- a. 6% x upah / bulan untuk pekerja yang sudah berkeluarga.
- b. 3% x upah / bulan untuk pekerja yang belum menikah.

Iuran ditanggung perusahaan.

#### **B.6. KEWAJIBAN PENGUSAHA JIKA TERJADI KECELAKAAN KERJA**

- a. Wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi pekerja yang tertimpa kecelakaan.
- b. Wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa pekerja pada KANDISNAKERTRANS dan Badan Penyelenggara terdekat sebagai laporan kecelakaan kerja tahap I dalam waktu 2 x 24 jam sejak terjadi kecelakaan.

c. Wajib melaporkan akibat kecelakaan kerja kepada KANDISNAKER-TRANS dan Badan Penyelenggara terdekat sebagai laporan kecelakaan kerja tahap II dalam waktu 2 x 24 jam setelah ada surat keterangan dokter pemeriksa yang menyatakan bahwa pekerja tersebut :

- Sementara tidak mampu bekerja telah berakhir.
- Cacat sebagian untuk selama-lamanya.
- Cacat total untuk selama-lamanya baik fisik dan mental.
- Meninggal dunia.

## **B.7. BESARNYA JAMINAN KECELAKAAN KERJA**

(Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 2005 tentang perubahan keempat atas Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek).

### **I. SANTUNAN**

1. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) 4 bulan pertama sebesar 100% x upah/bulan, 4 bulan kedua sebesar 75% x upah/bulan, bulan seterusnya 50% x upah/bulan.

#### **2. Santunan Cacat**

a. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus, besarnya .... % sesuai label x 70 bulan upah.

b. Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus dan secara berkala besarnya adalah :

b.1 Santunan sekaligus sebesar 70% x 70 bulan upah.

- b.2 Santunan berkala sebesar Rp. 200.000, selama 24 bulan.
  - c. Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus, besarnya santunan ... % berkurangnya fungsi x ... % sesuai label x 70% bulan upah.
3. Santunan Kematian dibayarkan secara sekaligus dan secara berkala yang diatur sebagai berikut :
- a. Santunan sekaligus sebesar 60% x 70 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar santunan kematian yakni Rp. 6.000.000,-.
  - b. Santunan berkala sebesar Rp. 200.000,- selama 24 bulan.
  - c. Biaya pemakaman sebesar 1.500.000,-.

## II. PENGOBATAN DAN PERAWATAN SESUAI DENGAN BIAYA YANG DIKELUARKAN

- 1.dokter
- 2.obat
- 3.operasi
- 4.rontgen, laboratorium
- 5.perawatan puskesmas, rumah sakit umum kelas I
- 6.gigi
- 7.mata
- 8.jasa tabib/ sinshe/ tradisional yang telah mendapat uji resmi dari instansi yang berwenang. Seluruh biaya yang dikeluarkan (II.1 – II.8) dibayarkan maksimal Rp. 8.000.000,-

- III. Biaya rehabilitasi harga berupa penggantian pembelian alat bantu (orthese) dan atau alat pengganti (prothese) diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga dari pusat rehabilitasi, Prof, dr. Suharso Surakarta ditambah 40% dari harga tersebut.
- IV. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Besarnya santunan dan biaya pengobatan / perawatan sama dengan I dan II.
- V. Ongkos pengangkutan pekerja dari tempat kejadian kecelakaan kerja ke rumah sakit, penggantian biaya :
1. Bila menggunakan jasa angkutan darat sebesar Rp. 150.000,-.
  2. Bila menggunakan jasa angkutan laut sebesar Rp. 300.000,-.
  3. Bila menggunakan jasa angkutan udara sebesar Rp. 400.000,-.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

1. Budiono, Abdul Rochmad, Hukum Perburuhan di Indonesia, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1999.
2. Djumadi, Hukum Perjanjian, Perjanjian Kerja, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
3. Djumialdji, F.X., Perjanjian Kerja, Jakarta : Sinar Grafika, 2005.
4. Hartono Widodo dan Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Jakarta : Rajawali, 1989.
5. Kartasapoetra, G. dkk., Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1994.
6. Khakim, Abdul, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
7. Kosidin, Koko, Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan, Bandung : Mandar Maju, 2001.
8. Prinst, Darwan, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
9. Soepomo, Iman, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta : Djambatan, 2003.
10. -----, Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja, Jakarta : Djambatan, 2003.
11. Suma'mur, Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan, Jakarta : CV. Haji Masagung, 1987.
12. Suma'mur, Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja, Jakarta : Toko Gunung Agung, 1996.



13. Syamsudin, Mohd. Syaufii, Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industri, Jakarta : Sarana Bhakti Persada, 2004.
14. Toha, Halili, dkk., Hubungan Majikan dan Buruh, Jakarta : PT. Bineka Cipta, 1991.

## **B.PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen I-IV.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.



**Muhamad Azhar, S.H., LL.M.**, Lahir di Desa Ntonggu, Kecamatan Belo, Kab. Bima Nusa Tenggara Barat. Kemudian menyelesaikan pendidikan sarjana hukum dan Magister Ilmu Hukum di Universitas Gadjah Mada Tahun 2006. Setelah menamatkan pendidikan di UGM kemudian bekerja pada beberapa lembaga seperti WWF Indonesia, Pusat Kajian Hukum dan Pertanian FH UGM, Biro Hukum PT.KAI DAOP VI Yogyakarta, Unit Penelitian dan Pengembangan FH UGM, BPKH Kementerian Kehutanan Jawa-Bali, KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS RI dan *World Bank* pada Program Land Manegement Project and Developmen Program sebagai Staf Ahli. Selain itu juga pernah menjadi Dosen perguruan Tinggi Swasta di Yogayakrta dan Jakarta. Pada saat ini, sebagai Dosen pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, dengan matakuliah utama Hukum Administrasi Negara, Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Pertambangan dan Kehutanan, dan Perbandingan Hukum Administrasi Negara. *azhar@undip.ac.id*