BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Hukum Perburuhan

1. Sejarah Perkembangan Hukum Perburuhan di Indonesia

Pergerakan buruh di Indonesia penuh dengan liku-liku sejarah yang panjang dan melelahkan. Beberapa tonggak sejarah besar dan berpengaruh terangkum dalam tulisan ini. Namun, masa panjang perjuangan pergerakan buruh Indonesia belum berakhir.

Periode sebelum kemerdekaan diwarnai dengan masa-masa yang suram bagi riwayat Hukum Perburuhan yakni zaman perbudakan, rodi dan poenale sanksi. Perbudakan ialah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya, ia hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya.[1]

Terjadinya perbudakan pada waktu itu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdi kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis saat itu cukup banyak yang disebabkan rendahnya kualitas sumber daya manusia, dan inilah yang mendorong perbudakan tumbuh subur. Dalam hukum perburuhan dikenal adanya

[1] http://www.pestabaca.info/2010/08/sejarah-hukum-perburuhan-indonesia.html

Pancakrida Hukum Perburuhan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai yakni:

a. Membebaskan manusia indonesia dari perbudakan, perhambaan.
b. Pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa.
c. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari poenale sanksi.
d. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan.
e. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh atau pekerja dan pengusaha.[2]

Pada tahun 1878 muncul serikat buruh guru Bahasa Belanda yang dipengaruhi oleh pergerakan sosial demokrat di Belanda. Pada masa itu serikat buruh tampil sebagai organisasi golongan yang hanya menampung kulit putih. Sedangkan, Pada tahun 1879 Lahir Nederland Indische Onderwys Genootschap (NIOG), Serikat Pekerja Guru Belanda. Pada tahun 1905 Lahir Serikat Pekerja Pos (Pos Bond). Pada tahun 1906 Lahir Serikat Pekerja Perkebunan (Cultuur Bond) dan Serikat Pekerja Gula (Zuiker Bond). Pada tahun 1907 Lahir Serikat Pegawai Pemerintah. Pada tahun 1908 Lahir Vereniging Spoor-Traam Personeel (VSTP) dipimpin oleh Semaoen.[3]

Pada 26 September 1909 di kalangan Tionghoa di Jakarta dibentuk Tiong Hoa Sim Gie dipimpin oleh Lie Yan Hoei. Empat bulan kemudian kelompok ini merubah nama menjadi Tiong Hoa Keng Kie Hwee yang

---

[2] *Ibid.*
[3] http://fspbumnbersatu.wordpress.com/2007/04/16/sejarah-pergerakan-buruh-indonesia/

kemudian menjadi inti dari Federasi Kaoem Boeroeh Tionghoa. 1911 Lahir Perkumpulan Bumi Putra Pabean (PBPP).

Pada 1912 Lahir Sarekat Dagang Islam (SDI) yang bergerak di bidang perekonomian dan perdagangan, Serikat Islam sebagai serikat buruh kaum pribumi dan Persatuan Guru Bantu (PGB).

Pada tahun 1913 Lahir Serikat Pekerja Kereta Api (Spoor Bond). Pada tahun 1914 Lahir Persatuan Pegawai Pegadaian Bumiputra (PPPB). Pada tahun 1915 Lahir Serikat Pekerja Perusahaan Swasta (Partikulir) atau (SPPP). Pada tahun 1916 Lahir Serikat Pekerja Opium Regie Bond (ORB). Pada tahun 1917 Lahir Serikat Pekerja Pabrik Gula.

Pada tahun 1918 Pada bulan Agustus lahir PFB (Personeel Fabriek Bond) yang beranggotakan buruh tetap, Perkumpulan Tani dan koperasi yang kemudian lazim disebut sebagai Sarekat Tani dengan anggota kuli kenceng atau pemilik tanah yang disewa pabrik, serta Perserikatan Kaum Buruh Umum (PKBO) yang beranggotakan buruh musiman. Ketiga perhimpunan itu diketuai Suryopranoto yang juga menyebut dirinya sebagai komandan Tentara Buruh Adidarmo.

Pada tahun 1919 Lahir Persatuan Pergerakan Kaum Buruh (PPKB) dipimpi oleh Semaoen. Pada tahun 1920 Pemogokan buruh terjadi pada 72 pabrik gula di seluruh Jawa. Dari jumlah itu 28 pemogokan terjadi pada masa sebelum dan sesudah giling yang meliputi 4.700 pekerja. Sedangkan pemogokan yang lain terjadi dalam masa giling (dari bulan Mei sampai Oktober) dengan pemogokan terdiri dari 20.716 orang. Pemogokan yang terjadi di luar musim giling biasanya terpaksa dilakukan

sebagai reaksi tindakan pengusaha yang dianggap tidak adil dan sewenang-wenang. Dari jumlah 4.700 pemogok sebagian besar terdiri dari tukang yang berperan penting dalam menjalankan proses produksi di pabrik gula. Pemogokan dalam musim giling biasanya dilakukan atas inisiatif buruh karena motif-motif ekonomis. Gerakan telah dipersiapkan sehingga meskipun pemogok yang terdiri dari buruh tetap hanya mencapai 1.997 orang tetapi mereka mampu memimpin sejumlah besar buruh musiman (7.584 orang) dan buruh tidak tetap sekitar pabrik (11.135 orang). Pada tahun 1920 Para pekerja anggota Personeel Fabrik Bond (PFB) mogok kerja, menuntut majikan supaya mau mengakui keberadaan Serikat Pekerja mereka.[4]

Pada tahun 1921 Harga gula, komoditas andalan Belanda di tanah jajahannya jatuh di pasaran dunia. Pemodal Belanda yang mengalami kerugian cukup besar terpaksa harus menekan ongkos produksi secara besar-

besaran, diantaranya adalah dengan memangkas upah buruh. Buruknya kondisi kerja waktu itu memicu pergolakan aksi buruh. Pemerintah mengaktifkan kantor Pengawasan Perburuhan yang berada dibawah Departemen Kehakiman. Ia punya bagian yang secara terpusat mengawasi pergerakan serikat buruh dan mengamati kebutuhan dikeluarkannya peraturan hukum baru menyangkut perburuhan.[5]

---

[4] *Ibid.*
[5] *Ibid.*

Pada tahun 1922 Para pekerja pelabuhan Surabaya melancarkan aksi mogok kerja, menuntut perbaikan nasib. PPKB dan Revolutionaire Vakcentrale berhasil membangun aliansi yang bernama PVH (Persatuan Vakbond Hindia).[6]

Pada tahun 1923 Pegawai Kereta Api mogok kerja. Tuntutan mereka kala itu kurang berhasil. Pemerintah kolonial melarang adanya aksi mogok kerja, yang dilakukan kaum pekerja dan segera dikeluarkan Undang-Undang tentang larangan mogok kerja (artikel 161 bis Buku Hukum Pidana) tanggal 10 Mei 1923. Serikat Pekerja Kereta Api dan Trem-Vereniging van Spoor en Trem Personeel (VSTP) menjadi anggota Gabungan Serikat Pekerja International yaitu International Federation of Trade Union (IFTU) yang bermarkas besar di Moskow Rusia. Revolutionaire Vakcentrale membangun hubungan dengan Profintern (Red International Labour Union) dan menjadi anggotanya.[7]

Pada tahun 1924 Pada bulan Juni Serikat Pekerja Indonesia bersama-sama Serikat Pekerja Filipina, India, Jepang dan Tiongkok di undang untuk menghadiri Konferensi Serikat Pekerja Angkutan Laut di Kanton. Dengan demikian keberadaan dan kehidupan Serikat Pekerja di samping Iebih erat menjalin hubungan kerja sama dengan Serikat-Serikat Pekerja Internasional, juga lebih memperkuat posisi.[8]

Pada tahun 1926 PVH (Persatuan Vakbond Hindia) berakhir akibat dari kegagalan aksi politik PKI yang disusul penangkapan besar-besaran

---

[6] *Ibid.*
[7] *Ibid.*
[8] *Ibid.*

terhadap aktivis RV. Pada 1930 Serikat Kaum Buruh Indonesia (SKBI) dibubarkan oleh pemerintah kolonial, dicurigai turut aktif dalam kegiatan perjuangan kebangsaan.[9]

Pada tahun 1932 Lahir dua organisasi Serikat Pekerja, yaitu Persatuan Vakbonden Pegawai Negeri (PVPN) dan Persatuan Serikat Pekerja Indonesia (PSPI), yang didirikan oleh dr. Soetomo. 1937 Direktur Intemasional Labour Organization (ILO), Harold B. Butle berkunjung ke Indonesia pada bulan Oktober untuk memperoleh informasi tentang perkembangan kehidupan perburuhan di Indonesia yang akan dijadikan bahan laporan dalam Konfrensi ILO.[10]

Pada tahun 1938 Lahir gerakan politik yang bekerja sama dengan gerakan serikat pekerja untuk bersama-sama melindungi dan membebaskan hak-hak dan kepentingan pekerja, memberantas pengangguran, mengantisipasi tantangan industrialisasi yang menggusur lapangan usaha kerajinan rakyat. Pada tahun 1940 Pemerintah kolonial mengeluarkan Ordonansi Regeling Arberdsverhouding (ORA), suatu peraturan yang mengatur tentang jaminan dan perlindungan kaum pekerja di perusahaan-perusahan swasta (partikelir).[11]

Pada tahun 1945 Pada 15 September lahir sebuah organisasi massa buruh yang bernama BBI (Barisan Buruh Indonesia). BBI mengutamakan barisan buruh untuk memudahkan mobilisasi oleh serikat sekerja dan Partai Buruh. Dalam kongresnya pada bulan September 1945 yang

---

[9] *Ibid.*
[10] *Ibid.*
[11] *Ibid.*

dihadiri oleh kaum buruh dan tani, tercetuslah Partai Buruh Indonesia. BBI juga sepakat untuk menuntaskan revolusi nasional. Untuk mempertahankan tanah air dari serangan musuh, BBI membentuk Laskar Buruh bersenjata di pabrik-pabrik. Untuk kaum perempuan dibentuk Barisan Buruh Wanita (BBW).[12]

Pada tahun 1946 BBI dilebur menjadi GASBI (Gabungan Serikat Buruh Indonesia). Serikat buruh yang tidak sepakat dengan struktur GASBI keluar dan membentuk GASBV (Gabungan Serikat Buruh Vertikal). Tetapi pada bulan November, tahun yang sama, atas usaha Alimin dan Harjono, GASBI dan GASBV berhasil dilebur menjadi SOBSI (Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia).[13]

Pada tahun 1948 SOBSI sempat mengalami perpecahan akibat perbedaan sikap dalam menanggapi perjanjian Renville. Tetapi tidak lama kemudian SOBSI berhasil kembali mengkonsolidasikan pecahan-pecahannya. Bahkan dalam pernyataan politiknya tahun 1948, SOBSI kemudian menegaskan menolak perjanjian Renville. SOBSI kemudian menyatakan keluar dari HISSBI (Himpunan Serikat-serikat buruh Indonesia) karena perbedaan garis politik.[14]

Pada Tahun 1957 Soekarno mengeluarkan dua konsepsi mengenai kabinet karya dan dewan nasional. Kabinet karya ini adalah kabinet eksekutif yang menampung orang-orang di parlemen dan partai politik. Buruh sebagai golongan fungsional mendapatkan tempat di Dewan

---

[12] *Ibid.*
[13] *Ibid.*
[14] *Ibid.*

Perancang Nasional. Anggota Dewan ini 77 orang, dan dari 77 itu ada lima wakil angkatan buruh/pegawai yaitu dari SOBSI, SOBRI,RKS dan dua orang dari KBKI. Sementara di Dewan Pertimbangan Agung, duduk dua orang wakil dari buruh yaitu dari SOBSI dan KBKI.[15]

Pada tahun 1973 Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) didirikan sebagai satu-satunya serikat buruh yang diakui pemerintah. Pada tahun 1990 bulan November serikat buruh independen pertama dibentuk dengan nama Serikat Buruh Merdeka Setia Kawan (SBM-SK) di bawah kepemimpinan HJC. Princen. Karena adanya konflik internal dan tekanan pemerintah, serikat ini berhenti beraktivitas.[16]

Tahun 1992 Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) didirikan pada 25 April oleh sekelompok aktivis pro-demokrasi yang mengadakan "pertemuan buruh nasional" di Cipayung, Jawa Barat. Hadir sekitar 100 buruh dari 18 propinsi. SBSI mendapat dukungan dari Abdurrahman Wahid (NU), Sabam Sirait (PDI) dan Asmara Nababan. Mochtar Pakpahan, seorang lawyer buruh dari Medan menjadi Sekjen SBSI. Kemudian pada 1993 Pada 14 Juni, 7 buruh pabrik udang, PT. Tambaksari Jalmorejo di Medan di-PHK karena menjadi anggota SBSI. Kongres SBSI yang sedianya diselenggarakan pada 29 Juli tidak mendapat ijin pemerintah.[17]

Tahun 1994 Konfederasi Serikat Pekerja Bebas Internasional mengajukan pengaduan resmi terhadap Indonesia ke Organisasi Buruh

---

[15] *Ibid.*
[16] *Ibid.*
[17] *Ibid.*

Internasional, ILO. Mereka menuduh pemerintah menolak hak pekerja untuk membentuk serikat pekerja atas pilihan mereka sendiri, mengganggu organisasi pekerja independen, dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan standar ILO mengenai kebebasan berserikat dan hak untuk tawar-menawar kolektif. Serikat buruh independen ketiga, Pusat Perjuangan Buruh Indonesia (PPBI), lahir pada bulan Oktober. Permohonan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) untuk didaftar sebagai serikat pekerja kembali ditolak pada bulan November. Departemen Tenaga Kerja juga menghalangi niat SBSI untuk mendaftar pada Departemen Dalam Negeri sebagai organisasi sosial di bawah Undang-undang Keormasan. Pemerintah menganggap SBSI tidak sah.[18]

Tahun 1995 Struktur Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), dengan 13 federasi serikat pekerja sektoralnya berubah dari kesatuan (sentralisasi) menjadi federasi (desentralisasi) dengan nama Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI). Ke-13 sektor industrinya didaftar sebagai serikat pekerja nasional yang terpisah; SPSI merupakan satu-satunya federasi serikat pekerja yang diakui oleh Departemen Tenaga Kerja. Menteri Tenaga Kerja menyatakan bahwa serikat pekerja yang dibentuk harus berafiliasi dengan SPSI, dan bahwa pemerintah tidak akan mengakui setiap serikat pekerja di luar federasi.[19]

Tahun 1996 PPBI membantu mengorganisasi demo buruh pada bulan Juli di Surabaya. Dengan partisipasi sekira 15.000 buruh dari 10

---

[18] *Ibid.*
[19] *Ibid.*

pabrik, demo ini barangkali merupakan demonstrasi terbesar di masa Orde Baru.

Pada 1998 Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) diakui oleh pemerintah. Ketuanya, Mochtar Pakpahan, dibebaskan pada bulan Mei setelah beberapa tahun mendekam di penjara. Kemudian pada 2000 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh disahkan di Jakarta pada 4 Agustus oleh Presiden Abdurrahman Wahid. 2003 Kongres Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) yang merupakan gabungan dari 12 organisasi serikat pekerja melaksanakan kongres pendirian pada bulan Januari di Jakarta.[20]

Kemudian 2004 Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) yang bertujuan untuk memperjuangkan aspirasi Buruh Migran Indonesia di tingkat nasioanal maupun internasional dideklarasikan di Semarang pada tanggal 10 Juli. Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) Sumatera Utara mendapat kehormatan menjadi tuan rumah kongres World Federation of Clerical Workers (WFCW) pada 1-4 November. WFCW beranggotakan 70 negara Asia, Afrika, Eropa dan Amerika, merupakan federasi dari World Confederation of Labour (WCL), organisasi buruh dunia yang terkuat.[21]

---

[20] *Ibid.*
[21] *Ibid.*

B. Tata Cara Penyelesaian Sengketa Hukum Perburuhan

1. Penyelesaian Sengketa Perburuhan

a. Penyelesaian Sengketa Perburuhan Melalui Komisi Nasional Hak Azasi Manusia

Sejalan dengan perkembangan zaman era globalisasi sudah barang tentu tuntutan perkembangan penyelesaian sengketa perburuhan juga memerlukan payung dalam berbagai produk perundang-undangan yang dapat mengantisipasinya.

Undang-undang Hak Azasi Manusia Nomor 39 Tahun 1999 memberi peluang bagi Buruh dan Tenaga Kerja dalam menyelesaikan sengketa buruh. Walaupun banyak kaum awam belum paham tentang tata cara penyelesaian sengketa Buruh melalui Komisi Nasional Hak Azasi Manusia, Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 memberi peluang sengketa buruh dapat diselesaikan melalui Komisi Hak Azasi Manusia. Pada pasal 89 ayat 3 poin h, dianggap dapat menyelesaikan dan memberi pendapat atas sengketa publik, baik terhadap perkara buruh yang sudah disidangkan maupun yang belum disidangkan. Penjelasan Undang-undang tersebut mengatakan sengketa publik yang dimaksud di dalam Undang-undang Hak Azasi Manusia tersebut termasuk 3 (tiga) golongan sengketa besar, antara lain sengketa pertanahan, sengketa ketenaga kerjaan dan sengketa lingkungan hidup.[22]

---

[22]http://wonkdermayu.wordpress.com/artikel/beberapa-cara-penyelesaian-sengketa-perburuhan/

Sengketa ketenaga kerjaan tergolong sengketa publik dapat mengganggu ketertiban umum dan stabilitas Nasional, maka peluang pengaduan pelanggaran Hak-hak Buruh tersebut dapat disalurkan ke Komisi Nasional Hak Azasi Manusia sesuai dengan isi pasal 90 ayat 1 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 yang berbunyi, setiap orang atau kelompok orang yang memiliki alasan kuat bahwa Hak Azasinya telah dilanggar dapat memajukan laporan dan pengaduan lisan atau tertulis pada Komisi Nasional Hak Azasi Manusia".[23]

Kemudian dikuatkan lagi dalam Bab VIII Pasal 101 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tersebut Lembaga Komnas HAM dapat menampung seluruh laporan masyarakat tentang terjadinya pelanggaran Hak Azasi Manusia.[24]

b. Penyelesaian Sengketa Buruh Di Luar Pengadilan

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memungkinkan penyelesaian sengketa buruh atau Tenaga Kerja diluar pengadilan. Jenis-jenis penyelesaian sengketa tersebut antara lain :

1) Penyelesaian Melalui Bipartie

Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberi jalan penyelesaian sengketa Buruh dan Tenaga Kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan azas

[23] Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia. Op. Cit. Hlm. 15
[24] *Ibid.* hlm. 16

kekeluargaan antara buruh dan majikan. Bila terdapat kesepakatan antara buruh dan majikan atau antara serikat pekerja dengan majikan, maka dapat dituangkan dalam perjanjian kesepakatan kedua belah pihak yang disebut dengan perjanjian bersama.[25]

Dalam perjanjian bersama atau kesepakatan tersebut harus ditandatagani kedua belah pihak sebagai dokumen bersama dan merupakan perjanjian perdamaian.[26]

2) Penyelesaian Melalui Mediasi

Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan minimal berpendidikan S-1. Dalam waktu 7 (tujuh) hari setiap menerima pengaduan si Buruh, Mediator telah mengadakan duduk perkara sengketa yang akan diadakan dalam pertemuan Mediasi antara para pihak tersebut.[27]

---

[25]http://wonkdermayu.wordpress.com/artikel/beberapa-cara-penyelesaian-sengketa-perburuhan. Op. Cit.
[26] *Ibid.*
[27]*Ibid.*

Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.[28]

3) Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui Konsiliator yaitu pejabat Konsiliasi yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja atau Serikat Buruh. Segala persyaratan menjadi pejabat Konsiliator tersebut didalam pasal 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dimana tugas terpenting dari Kosiliator adalah memangil para saksi atau para pihak terkait dalam tempo selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak menerima penyelesaian Konsiliator tersebut.[29]

Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsai oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan

[28] *Ibid.*
[29] *Ibid.*

didepan pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tesebut.[30]

4) Penyelesaian Melalui Arbitrase

Undang-undang dapat menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan didalam suatu perusahaan. Untuk ditetapkan sebagai seorang Arbiter sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) berbunyi :

a) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,
b) Cakap melakukan tindakan hukum,
c) Warga negara Indonesia,
d) Berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun,
e) Pendidikan sekurang-kurangnya Starata Satu (S-1),
f) Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter,
g) Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenaga kerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase dan,
h) Memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.[31]

Pengangkatan arbiter berdasarkan keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Para pihak yang bersengketa dapat memilih Arbiter yang mereka sukai seperti yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Putusan Arbiter yang menimbulkan keraguan dapat dimajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan

[30] *Ibid.*
[31] *Ibid.*

Negeri setempat dengan mencantumkan alasan-alasan otentik yang menimbulkan keraguan tersebut. Putusan Pengadilan Negeri dalam Pasal 38 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan dimana tidak dapat diajukan perlawanan lagi. Bila tercapai perdamaian, maka menurut isi Pasal 44 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, seorang arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter.[32]

Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan dimuka pengadilan, dan dapat pula di exekusi oleh Pengadilan atau putusan tersebut, sebagaimana lazimnya. Putusan Kesepakatan Arbiter tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan didepan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum tidak dapat dimajukan lagi atau sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.[33]

---

[32] *Ibid.*
[33] *Ibid.*

c. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan

Sebelum keluarnya Undang-undang Hubungan Industrial penyelesaian sengketa perburuhan diatur didalam Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 melalui peradilan P4D dan P4P.[34]

Untuk mengantisipasi penyelesaian dan penyaluran sengketa Buruh dan Tenaga Kerja sejalan dengan tuntutan kemajuan zaman dibuat dan di undangkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai wadah peradilan Hubungan Industrial disamping peradilan umum.[35]

Dalam Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatakan Pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :

1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak,
2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan,
3) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja,
4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.[36]

---

[34] *Ibid.*
[35] *Ibid.*
[36] *Ibid.*

Adapun susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari :

1) Hakim
2) Hakim ad Hoc
3) Panitera Muda, dan
4) Panitera Pengganti.[37]

Untuk Pengadilan Kasasi di Mahkamah Agung terdiri dari :

1) Hakim Agung,
2) Hakim ad Hoc pada Mahkamah Agung, dan
3) Panitera.[38]

Syarat-syarat untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung RI harus mempunyai syarat-syarat sebagai berikut :

1) Warga negara Indonesia,
2) Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,
3) Setia kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,
4) Berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun,
5) Berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter,
6) Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela,

[37] *Ibid.*
[38] *Ibid.*

7) Berpendidikan serendah-rendahnya Starata Satu (S-1) kecuali bagi Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung, syarat pendidikan Sarjana Hukum, dan
8) Berpengalaman dibidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun.[39]

Pengangkatan dan penunjukan Hakim Ad Hoc tersebut pada pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan SK. Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia. Sebelum memangku jabatan Hakim Ad Hoc wajib disumpah atau memberikan janji menurut agama dan kepercayaannya masing-masing serta Hakim Ad Hoc tersebut tidak boleh merangkap Jabatan sebagaimana dituangkan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.[40]

Hukum acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perburuan tersebut adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku dilingkungan Pengadilan Umum, kecuali di atur secara khusus oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta menuggu keputusan Presiden untuk menentukan Tata Cara pengangkatan Hakim Ad Hoc Ketenagakerjaan.

---

[39] *Ibid.*
[40] *Ibid.*

Sebelum Undang-Undang ini berlaku secara effektif didalam masyarakat dalam penyelesaian pemutusan Hubungan Kerja masih memakai KEP/MEN/150 Tahun 2000 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan.[41]

UNIVERSITAS BHAYANGKARA
BIKSA MAHWASTU DASI
JAKARTA RAYA

[41] *Ibid.*

BAB III

Hasil Penelitian

A. Hal- Hal yang Mempengaruhi Sengketa Antara Buruh dengan Badan Hukum Tempat Buruh Bekerja

Hubungan Industrial, merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, dimana hal tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak yang memungkinkan terjadinya sengketa.

Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan. Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini di sebabkan karena hubungan antara pekerja atau buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk meningkatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam

hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis.[1]

Hubungan antara majikan dan buruh awalnya di atur oleh *Politie Straaf Reglemen* (Peraturan Pidana Polisi) pada tahun 1879 yang lebih melindungi kepentingan pihak majikan.

Sejak kejatuhan rezim Soeharto banyak terjadi perubahan-perubahan warna dalam pergerakan buruh di Indonesia. Sepanjang era rezim orde baru, keberadaan serikat pekerja dimonopoli oleh sebuah serikat kerja bentukan pemerintah yakni FSPSI (Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) yang berada di bawah naungan Golongan Karya. Sebagai upaya mensikapi peningkatan kesadaran para pekerja, FSPSI berupaya melakukan depolitisasi terhadap para pekerja. Namun sejak tahun 1999, sudah mulai bermunculan serikat kerja-serikat kerja baru yang legal diluar serikat kerja bentukan pemerintah rezim orde baru.

Melalui perjuangan yang panjang, gerakan-gerakan buruh militan berhasil menekan pemerintahan Habibie untuk melakukan ratifikasi terhadap Konvensi ILO yang sangat penting, yakni hak untuk melakukan perundingan secara kolektif antara buruh dengan majikan. Hal ini serta merta membuka kesempatan yang lebih besar lagi bagi legalisasi perjuangan dan dapat meningkatkan rasa percaya diri para buruh dalam

[1] http://library.usu.ac.id/download/fh/hkmadm-kelelung.pdf.

melakukan perjuangannya, karena adanya pengawasan dari masyarakat International atas hak-hak yang mereka perjuangkan.[2]

Meskipun demikian, kondisi kaum buruh belum berubah dan belum berada pada posisi yang menguntungkan. Sejak krisis ekonomi menimpa Indonesia di tahun 1999, Indonesia terjebak dalam carut marut perekonomian yang seakan tiada berujung, usaha bisnis yang berjalan konstan akhirnya mendorong dilakukan restrukturisasi perekonomian dalam upaya untuk tetap menjaga agar jalannya roda perekonomian Indonesia berjalan sama cepatnya dengan kompetisi global. Perusahaan-perusahaan lokal ditekan oleh para investor asing untuk tetap berupaya mempertahankan rendahnya ongkos produksi, misalnya gajih buruh yang rendah dan kondisi kerja yang jelek. Jika hal tersebut tidak dituruti, maka penanam modal asing mengancam akan memindahkan produksinya ke negara lain yang mempunyai iklim investasi yang lebih baik[3] (sebuah argumen yang berkontradiksi penuh terhadap kondisi dari sangat rendahnya ongkos produksi di Indonesia yang selama ini terjadi).

Keberhasilan restrukturisasi tersebut, krisis ekonomi menambah surplus buruh yang begitu besar, adalah besarnya cadangan pengangguran di Indonesia. Adanya jumlah pengangguran yang begitu besar ini, memudah kaum majikan dalam mem-PHK para buruh militan dengan para buruh baru yang tidak berpengalaman dan menerima upah seperti budak. Taktik seperti ini sering digunakan oleh para bos-bos untuk memecat para pekerjanya,

---

[2] httpwww.spnibabca.orgdocSejarah%20Aksi%20Massa%20Buruh%20di%20Indonesia. pdf. Hlm. 1

[3] *Ibid.*

dan kondisi ini sering pula digunakan dalam upaya memecahkan kekuatan serikat pekerja. Lebih jauh lagi, ketika mereka berhadapan dengan perjuangan pekerja yang besar dan kuat, mereka akan menyewa kelompok-kelompok preman bersenjata untuk menghadapi perjuangan para pekerja tadi, bahkan jika diperlukan dilakukan pembunuhan terhadap sebagian pekerja yang melakukan pemogokan seperti yang terjadi di PT Kaldera pada bulan Maret 2001 lalu. Di masa yang lalu (pada era rezim orde baru), gerakan pemogokan dalam menyuarakan hak-hak menyatakan pendapat mereka, biasanya dibubarkan oleh tentara dan polisi.[4]

Pada saat militer agak sedikit mengurangi intervensi mereka terhadap permasalahan perburuhan, dikarenakan tekanan dari gerakan gabungan dari kelas pekerja dengan gerakan prodemokrasi, kini para bos telah mendapatkan sekutu baru lagi dalam upaya memerangi para pekerja dengan merekrut para pemuda dari kantor cabang partai politik tertentu, milisi-milisi yang mengatasnamakan agama dan para preman dengan imbalan sejumlah uang. Seluruh kondisi ini sebenarnya sangat mengkhawatirkan para kaum pekerja, dan hal ini banyak membuat frustasi upaya pengorganisiran dari aktivis-aktivis kaum buruh.[5]

Pada awal bulan Mei, beberapa serikat pekerja melancarkan demontrasi memprotes adanya Kepmenaker No. 78/2001 yang menggantikan Kepmenaker No. 150/2000 yang dibuat oleh Mentri Tenaga Kerja sebelumnya. Perubahan yang utama dari Kepmenaker tersebut berhubungan

---

[4] *Ibid.*
[5] *Ibid.*

dengan ketentuan mengenai kondisi pemutusan pekerjaan dan pembayaran (kompensasi) yang diberikan terhadap pekerja yang menyatakan keluar dari pekerjaannya. Kepmenaker No. 150/2000 menetapkan bahwa konpensasi yang diberikan perusahaan terdiri dari cuti tahunan, uang transport, kesehatan dan fasilitas pemukiman, pembayaran uang pesangon dan uang ganti, tergantung dari lamanya masa kerja, dibayarkan menurut kondisi pekerjanya, apakah pensiun, berhenti atau di PHK. [6]

Pada Kepmenaker yang baru (No. 78/2001) berisikan ketentuan pembatalan terhadap syarat yang menyatakan bahwa majikan harus memberikan uang pesangon dan uang ganti rugi terhadap pekerja yang mengundurkan diri atau yang diberhentikan karena melakukan pelanggaran Berat majikan hanya dikenai kewajiban memberikan uang kompensasi reguler. Hal ini akan lebih memudahkan pihak manajemen memensiunkan pekerja, dan atas landasan ini pulalah para pekerja, oleh pihak manajemen, dapat dengan mudah dinyatakan melakukan pelanggaran berat karena terus menerus melakukan teror mental. Hal ini secara jelas bahwa Kepmenaker 78/2001 tidak lain hanya berarti sebuah jalan untuk membuang para pekerja yang bermasalah dengan kemungkinan ongkos yang sangat rendah.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Undang-

---

[6] *Ibid.*

Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja atau buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi. Hal lainnya yang sangat mendasar adalah dengan ditetapkannya putusan P4P sebagai objek sengketa Tata Usaha Negara, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dengan adanya ketentuan ini, maka jalan yang harus ditempuh baik oleh pihak pekerja/buruh maupun oleh pengusaha untuk mencari keadilan menjadi semakin panjang.[7]

Perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh :

1. perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan,
2. kelalaian atau ketidak patuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam

[7] http://library.usu.ac.id/download/fh/hkmadm-kelelung.pdf. Op. Cit.

perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan,

3. pengakhiran hubungan kerja,
4. perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

UNIVERSITAS BHAYANGKARA
BIKSA MAHWASTU DASI
JAKARTA RAYA

B. Peranan Peradilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Hukum Perburuhan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kaitannya dengan hukum perburuhan dapat dilakukan dengan berbagai cara yakni baik mengunakan penyelesaian di dalam maupun di luar persidangan.

Penyelesaian ditingkat bipartite lebih efektif dibandingkan penyelesaian permasalahan ditingkat perselisihan, tetapi ada dua persyaratan yang harus dipenuhi kedua belah pihak yaitu : mengembangkan sikap kerja sama sejajar (*patnership equality*) dengan menempatkan SP atau SB sebagai bagian perusahaan dan bukan subordinasi perusahaan, serta mengembangkan sikap saling percaya (*mutual trust*).

Berkenaan dengan penyelesaian sengketa buruh pada Peradilan Hubungan Industrial, perlu di perhatikkan beberapa ketentuan, dalam proses pengajuan gugatan. Syarat formil berkaitan dengan tata cara atau proses yang harus ditempuh dalam gugat menggugat yang meliputi tata cara mengajukan gugatan, tempat mengajukan gugatan dan masalah kewenangan mengadili. Contoh gugatan perselisihan hubungan industrial (sengketa antara buruh dan majikannya) tidak bisa diajukan di Pengadilan Tata Usaha Negara melainkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Apabila proses atau prosedurnya salah maka Gugatan akan ditolak sehingga Penggugat tidak bisa lagi mengajukan Gugatan terhadap obyek yang sama ke Pengadilan yang sama. Bedanya dengan Gugatan tidak bisa di

terima adalah : Penggugat masih diperkenankan mengajukan Gugatan baru setelah dilakukan perbaikan terhadap Surat Gugatan.

Proses pengajuan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial :

1. Gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat buruh bekerja dengan dilampiri uraian penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.
2. Gugatan oleh buruh atas PHK karena alasan telah melakukan kesalahan berat, alasan tidak dapat bekerja karena dalam proses pidana dan alasan mengundurkan diri atas kehendak buruh sendiri; dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterima atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.
3. Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus.
4. Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum Tergugat memberikan tanggapannya atau jawabannya atas gugatan yang ditujukan kepadanya.
5. Apabila Tergugat sudah menanggapi, pencabutan gugatan oleh Penggugat akan dikabulkan apabila disetujui Tergugat.
6. Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti perselisihan PHK maka Pengadilan Hubungan Industrial

wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

7. SP atau SB dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai Kuasa Hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.
8. Pemeriksaan dengan acara biasa (pasal 89 ayat (1), 93, 94, dan 96).
   a) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak Penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama.
   b) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya (selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak tanggal penundaan dan diberikan sebanyak-banyaknya 2 kali penundaan).
   c) Apabila penggugat atau kuasa hukumnya setelah dipanggil tidak datang menghadap di pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka gugatannya dianggap gugur, akan tetapi penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi.
   d) Apabila tergugat atau kuasa hukumnya setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap di pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka Majelis Hakim dapat

memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat dengan Putusan Verstek.

1) Terhadap Putusan Verstek ini pihak tergugat atau kuasanya dapat mengajukan perlawanan yang dilakukan dalam tenggat waktu 14 hari terhitung sejak pemberitahuan putusan diterima tergugat secara pribadi.
2) Jika putusan tidak diberitahukan kepada tergugat maka perlawanan masih bisa dilakukan sampai hari kedelapan setelah teguran untuk melaksanakan Putusan Verstek.
3) Eksekusi atas Putusan Verstek akan tertunda apabila putusan tersebut bersifat serta merta.

9. Apabila dalam Persidangan Pertama atau Persidangan Kedua, nyata-nyata pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sesuai pasal 155 undang-undang 13 tahun 2003 maka Hakim Ketua Sidang harus sudah menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima buruh.
10. Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.
11. Putusan Sela dan Penetapan tidak dapat diajukan perlawanan dan atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

PHI dalam menjalankan kewenangannya, dilengkapi dengan fungsionaris pengadilan. Yang di maksud dengan fungsionaris pengadilan adalah orang-orang atau mereka yang kedudukan atau jabatan dan tugasnya membuatpengadilan itu berfungsi sebagaimana mestinya. Dengan kata lain, fungsionaris pengadilan ialah para pejabat yang oleh Negara telah di serahi tugas untuk menjadi penyelenggara atau pelaksana fungsi pengadilan sebagaimana mestinya. Misi utama dari fungsionaris pengadilan adalah :

1. Keadilan yang dalam hal ini merupakan keserasian antara:
   a. Kepastian Hukum dan kesebandingan atau kesetaraan hukum,
   b. Proteksi hukum dan restriksi hukum,
   c. Penggunaan hak sampai pada batas maksimal dan pelaksanaan kewajiban mulai dari batas minimal keatas,
2. Kewibawaan hukum, yang dalam hal ini merupakan keserasian antara ketaatan hukum dan keluwesan hukum,
3. Perkembangan hukum yang merupakan keserasian antara modernisasi hukum dan restorasi hukum,
4. Efisiensi dan efektivitas hukum merupakan keserasian antara unifikasi hukum dan diferensiasi atau pluralisme hukum,
5. Kesejahteraan kehidupan masyarakat merupakan keserasian antara kebendaan dan keakhlakan.[8]

[8] A. Ridwan Halim. *Pokok-pokok peradilan umum di Indonesia dalam tanya jawab.* Jakarta. PT Pradnya Paramita. 1987. Hlm. 5

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja Harian Lepas

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Apabila kita mendengar istilah PHK, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak pengusaha karena kesalahan pekerja. Karenanya, selama ini singkatan ini memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita tilik definisi di atas yang diambil dari UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan PHK dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipecat. Tergantung alasannya, PHK mungkin membutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) mungkin juga tidak. Meski begitu, dalam praktek tidak semua PHK yang butuh penetapan dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan, baik karena tidak perlu ada penetapan, PHK tidak berujung sengketa hukum, atau karena pekerja tidak mengetahui hak mereka. Sebelum Pengadilan Hubungan Industrial berdiri pada 2006, perselisihan hubungan Industrial masih ditangani pemerintah lewat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) serta Pengadilan Tata Usaha Negara.[1]

---

[1] http://wadas-isbs.com/?p=136

Pekerja kontrak dan tetap Pengaturan kompensasi PHK berbeda untuk pekerja kontrak (terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu-PKWT) dan pekerja tetap (terikat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu-PKWTT). Dalam hal kontrak, pihak yang memutuskan kontrak diperintahkan membayar sisa nilai kontrak tersebut. Sedangkan bagi pekerja tetap, diatur soal wajib tidaknya pengusaha memberi kompensasi atas PHK tersebut. Dalam PHK terhadap pekerja tetap, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja. Perlu dicatat, kewajiban ini hanya berlaku bagi pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja untuk waktu tidak tertentu. Pekerja dengan kontrak mungkin menerima pesangon bila diatur dalam perjanjiannya. Alasan/sebab PHK Terdapat bermacam-masam alasan PHK, dari mulai pekerja mengundurkan diri, tidak lulus masa percobaan hingga perusahaan pailit. Selain itu:

1. Selesainya PKWT
2. Pekerja melakukan kesalahan berat
3. Pekerja melanggar perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan
4. Pekerja mengajukan PHK karena pelanggaran pengusaha
5. Pekerja menerima PHK meski bukan karena kesalahannya
6. Pernikahan antar pekerja (jika diatur oleh perusahaan)
7. PHK massal
8. Pekerja mangkir

a) karena perusahaan rugi, force majeure, atau melakukan efisiensi.

b) Peleburan, penggabungan, perubahan status

c) Perusahaan pailit

9. 5 hari atau lebih dan telah dipanggil 2 kali secara patut

10. Pekerja meninggal dunia

11. Pekerja sakit berkepanjangan

12. Pekerja memasuki usia pensiun

13. PHK Sukarela, dimana pekerja dapat mengajukan pengunduran diri kepada pengusaha secara tertulis tanpa paksaan/intimidasi.[2] Terdapat berbagai macam alasan pengunduran diri, seperti pindah ke tempat lain, berhenti dengan alasan pribadi, dan lain-lain. Untuk mengundurkan diri, pekerja harus memenuhi syarat mengajukan permohonan selambatnya 30 hari sebelumnya, tidak ada ikatan dinas, tetap melaksanakan kewajiban sampai mengundurkan diri. Undang-undang melarang pengusaha memaksa pekerjanya untuk mengundurkan diri.

Namun dalam praktik, pengunduran diri kadang diminta oleh pihak pengusaha. Kadang kala, pengunduran diri yang tidak sepenuhnya sukarela ini merupakan solusi terbaik bagi pekerja maupun pengusaha. Disatu sisi, reputasi pekerja tetap terjaga. Disisi lain pengusaha tidak perlu mengeluarkan pesangon lebih besar apabila pengusaha harus melakukan PHK tanpa ada

---

[2] *Ibid.*

persetujuan pekerja. Pengusaha dan pekerja juga dapat membahas besaran pesangon yang disepakati.

Pekerja yang mengajukan pengunduran diri hanya berhak atas kompensasi seperti sisa cuti yang masih ada, biaya perumahan serta pengobatan dan perawatan, dll sesuai Pasal 156 (4). Pekerja mungkin mendapatakan lebih bila diatur lain lewat perjanjian. Untuk biaya perumahan terdapat silang pendapat antara pekerja dan pengusaha, terkait apakah pekerja yang mengundurkan diri berhak atas 15% dari uang pesangon dan penghargaan masa kerja. PHK Tidak Sukarela PHK oleh Pengusaha seseorang dapat dipecat (PHK tidak sukarela) karena bermacam hal, antara lain rendahnya performa kerja, melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kebijakan-kebijakan lain yang dikeluarkan pengusaha.[3] Tidak semua kesalahan dapat berakibat pemecatan. Hal ini tergantung besarnya tingkat kesalahan.

Pengusaha dimungkinkan memPHK pekerjanya dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Ini, setelah sebelumnya kepada pekerja diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Surat peringatan masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pengusaha dapat memberikan surat peringatan kepada pekerja untuk berbagai pelanggaran dan menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran. Pengusaha dimungkinkan

[3] *Ibid.*

juga mengeluarkan misalnya SP 3 secara langsung, atau terhadap perbuatan tertentu langsung memPHK. Hal ini dengan catatan hal tersebut diatur dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP), atau perjanjian kerja bersama (PKB), dan dalam ketiga aturan tersebut, disebutkan secara jelas jenis pelanggaran yang dapat mengakibatkan PHK. Tak lupa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.[4]

Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan mungkin dilakukan karena alasan lain. Misalnya bila perusahaan memutuskan melakukan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dalam keadaan merugi, pailit, maupun PHK terjadi karena keadaan diluar kuasa pengusaha (force majeure).[5]

Undang-Undang tegas melarang pengusaha melakukan PHK dengan alasan:

1. pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. pekerja menikah;

---

[4] http://id.wikipedia.org/wiki/Hari_Buruh
[5] http://hukum.kompasiana.com/2010/08/04/uu-perburuhan/

5. pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam PK, PP, atau PKB;
7. pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam PK, PP, atau PKB;
8. pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
11. Kesalahan Berat (eks Pasal 158) Semenjak Mahkamah Konstitusi (MK) menyatakan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan inkonstitusional, maka pengusaha tidak lagi dapat langsung melakukan PHK apabila ada dugaan pekerja melakukan kesalahan berat. Berdasarkan asas praduga tak bersalah, pengusaha baru dapat melakukan PHK apabila pekerja terbukti melakukan

kesalahan berat yang termasuk tindak pidana. Atas putusan MK ini, Depnaker mengeluarkan surat edaran yang berusaha memberikan penjelasan tentang akibat putusan tersebut.

Yang termasuk kesalahan berat ialah:

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

i) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau

j) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

12. Permohonan PHK oleh Pekerja, dimana Pekerja juga berhak untuk mengajukan permohonan PHK ke LPPHI bila pengusaha melakukan perbuatan seperti menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja, membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja, memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja atau buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

13. PHK oleh Hakim, PHK terjadi karena putusan hakim. Apabila hakim memandang hubungan kerja tidak lagi kondusif dan tidak mungkin dipertahankan maka hakim dapat melakukan PHK yang berlaku sejak putusan dibacakan.

14. PHK karena Peraturan Perundang-undangan

15. Pekerja yang meninggal dunia, Perusahaan yang pailit, dan force majeure merupakan alasan PHK diluar keinginan para pihak. Meski begitu dlama praktek force majeure sering dijadikan alasan pengusaha untuk mem-PHK pekerjanya.[6]

Mekanisme PHK Pekerja, pengusaha dan pemerintah wajib untuk melakukan segala upaya untuk menghindari PHK. Apabila tidak ada kesepakatan antara pengusaha pekerja/serikatnya, PHK hanya dapat dilakukan oleh pengusaha setelah memperoleh penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).[7]

Selain karena pengunduran diri dan hal-hal tertentu dibawah ini, PHK harus dilakukan melalui penetapan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (LPPHI). Hal-hal tersebut adalah :

1. pekerja masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
2. pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali
3. pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
4. atau pekerja meninggal dunia.

---

[6] *Ibid.*
[7] *Ibid.*

5. Pekerja ditahan
6. Pengusaha tidak terbukti melakukan pelanggaran yang dituduhkan pekerja melakukan permohonan PHK.[8]

Selama belum ada penetapan dari LPPHI, pekerja dan pengusaha harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Sambil menunggu penetapan, pengusaha dapat melakukan skorsing, dengan tetap membayar hak-hak pekerja.

1. Perselisihan PHK

   Perselisihan PHK termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan PHK timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara pekerja dan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak.

   Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK, dan besaran kompensasi atas PHK. Penyelesaian Perselisihan PHK Mekanisme perselisihan PHK beragam dan berjenjang.

2. Pengadilan Hubungan Industrial

   Pihak yang menolak anjuran mediator atau konsiliator, dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pengadilan ini untuk pertamakalinya didirikan di tiap

[8] http://farizoloy.blogspot.com/2011/05/penyelesaian-sengketa-perburuhan.html

ibukota provinsi. Nantinya, PHI juga akan didirikan di tiap kabupaten/ kota. Tugas pengadilan ini antara lain mengadili perkara perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar.

Selain mengadili Perselisihan PHK, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mengadili jenis perselisihan lainnya, yaitu Perselisihan yang timbul akibat adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja.

3. Kasasi (Mahkamah Agung)

Pihak yang menolak Putusan PHI soal Perselisihan PHK dapat langsung mengajukan kasasi (tidak melalui banding) atas perkara tersebut ke Mahkamah Agung, untuk diputus.

Kompensasi PHK dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (UP) dan atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima. UP, UPMK, dan UPH dihitung berdasarkan upah karyawan dan masa kerjanya.

Perhitungan uang pesangon (UP) paling sedikit sebagai berikut :

Masa Kerja Uang Pesangon

a) masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 (satu) bulan upah;

b) masa kerja 1 - 2 tahun, 2 (dua) bulan upah;

c) masa kerja 2 - 3 tahun, 3 (tiga) bulan upah;

d) masa kerja 3 - 4 tahun 4 (empat) bulan upah;

e) masa kerja 4 - 5 tahun 5 (lima) bulan upah;

f) masa kerja 5 - 6 tahun 6 (enam) bulan upah;

g) masa kerja 6 - 7 tahun 7 (tujuh) bulan upah.

h) masa kerja 7 – 8 tahun 8 (delapan) bulan upah;

i) masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja (UPMK) ditetapkan sebagai berikut :

Masa Kerja UPMK

a) masa kerja 3 - 6 tahun 2 (dua) bulan upah;

b) masa kerja 6 - 9 tahun 3 (tiga) bulan upah;

c) masa kerja 9 - 12 tahun 4 (empat) bulan upah;

d) masa kerja 12 - 15 tahun 5 (lima) bulan upah;

e) masa kerja 15 - 18 tahun 6 (enam) bulan upah;

f) masa kerja 18 - 21 tahun 7 (tujuh) bulan upah;

g) masa kerja 21 - 24 tahun 8 (delapan) bulan upah;

h) masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah Uang penggantian hak yang seharusnya diterima (UPH) meliputi :

1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

2) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

3) penggantian perumahan serta 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.
5) Alasan PHK dan Hak Atas Pesangon. Besaran Perkalian pesangon, tergantung alasan PHKnya. Besaran Pesangon dapat ditambah tapi tidak boleh dikurangi. Besaran Pesangon tergantung alasan PHK sebagai berikut:

   i. Alasan PHK Besaran Kompensasi
      Mengundurkan diri (kemauan sendiri),
   ii. Berhak atas UPH,
   iii. Tidak lulus masa percobaan,
   iv. Tidak berhak kompensasi.[9]

Selesainya PKWT Tidak Berhak atas Kompensasi dikarenakanPekerja melakukan kesalahan berat Berhak atas UPH Pekerja melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, atau Peraturan Perusahaan.

1. kali UP, 1 kali UPMK,
2. UPH,
3. Pekerja mengajukan PHK karena pelanggaran pengusaha 2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH,

[9] *Ibid.*

4. Pekerja menerima PHK meski bukan karena kesalahannya,
5. Tergantung kesepakatan,
6. Pernikahan antar pekerja (jika diatur oleh perusahaan) 1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH,
7. PHK Massal karena perusahaan rugi atau force majeure - 1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH,
8. PHK Massal karena Perusahaan melakukan efisiensi. - 2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH,
9. Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan Pekerja tidak mau melanjutkan hubungan kerja - 1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH,
10. Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan Pengusaha tidak mau melanjutkan hubungan kerja - 2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH
11. Perusahaan pailit - 1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH
12. Pekerja meninggal dunia - 2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH
13. Pekerja mangkir 5 hari atau lebih dan telah dipanggil 2 kali secara patut - UPH dan Uang pisah
14. Pekerja sakit berkepanjangan atau karena kecelakaan kerja (setelah 12 bulan) - 2 kali UP, 2 kali UPMK, dan UPH
15. Pekerja memasuki usia pensiun - Sesuai Pasal 167 UU 13/2003
16. Pekerja ditahan dan tidak dapat melakukan pekerjaan (setelah 6 bulan) - 1 kali UPMK dan UPH
17. Pekerja ditahan dan diputuskan bersalah - 1 kali UPMK dan UPH[10]

[10] *Ibid.*

B. Analisa dan Pembahasan terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Perkara No. 159/G/2010/PHI/PN/.BDG

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Bandung dalam Perkara Nomor 159/G/2010/PHI/PN.Bdg. Menurut kasus ini PT Indomitra Sedaya (Perseroan) telah mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 70 (tujuh puluh) orang karyawan yang berstatus "sebagai pekerja harian atau lepas (PHL)" kepada Pengadilan yang menyelesaikan sengketa antara buruh dan pemilik perusahaan di Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Bandung.

Alasan PHK menurut Penggugat (PT Indomitra Sedaya) beberapa tahun terakhir telah mengalami masalah keuangan karena produksi (yang berdasarkan orderan) semakin menurun. Sehingga kebijakan manajemen perlu melakukan perampingan karyawan dengan cara melakukan pengurangan diantaranya melakukan (PHK) kepada 70 (tujuh puluh) orang Tergugat (Karyawan Pekerja Harian atau lepas/PHL), dimana para Tergugat tidak berhak mendapat pesangon melainkan sekedar uang kebijakan (yang disebut uang pisah). Tetapi, keputusan manajemen dari Penggugat atas PHK telah ditolak oleh ke 70 (tujuh puluh) Tergugat pada pokok penolakan para Tergugat menganggap bahwa status mereka selama ini bukan sebagai PHL sebagaimana yang diklaim Penggugat, melainkan berstatus karyawan tetap dan oleh karenanya para Tergugat menilai kebijakan Pengugat merupakan keputusan sepihak dan tidak berdasarkan hukum.

Jika putusan pengadilan di atas dihubungkan dengan Pasal 61 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 menarik untuk dianalisis lebih mendalam. Menurut Pasal 61 Ayat (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

a. Pekerja meninggal dunia;
b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.[11]

Melalui Pasal 61 Ayat (1) butir (b) dapat diketahui bahwa perjanjian kerja dapat berakhir melalui berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Makna Pasal 61 Ayat (1) butir (b) ini menunjukkan hubungan kerja antara majikan dengan pekerja/buruh berakhir karena "jangka waktu perjanjian telah berakhir". Berkaitan dengan Pasal 61 Ayat (1) butir b tersebut merupakan konsekuensi dari Pasal 56, yaitu, pada ayat 1 (satu) perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, sedangkan pada ayat 2 (dua) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Ayat 1 (satu) didasarkan atas, jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.[12]

Berdasarkan Pasal 56 Jouncto Pasal 61 Ayat (1) butir (b) kaitannya dengan Posita dan Amar putusan pengadilan dalam Perkara Nomor 159/G/2010/PHI/PN.Bdg menjadi tidak konsisten atau dengan kata lain ada kejanggalan. Hal ini dapat dipahami dari pertimbangan Majelis Hakim yang

[11] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Op.Cit. Hlm 13
[12] *Ibid.*Hlm 12

telah mengabulkan posita Penggugat untuk melakukan PHK terhadap karyawan sebanyak 70 (tujuh puluh) orang yang berstatus sebagai Pekerja Harian atau Lepas (PHL). Kalau memang 70 (tujuh puluh) orang itu adalah PHL berarti hubungan kerjanya didasarkan kepada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Apabila hubungan kerja berakhir karena telah berakhir jangka waktu perjanjian kerja berarti tidak diperlukan mekanisme PHK atau mekanisme pengajuan permohonan penetapan PHK kepada pengadilan hubungan industrial. Sebab, dengan berakhirnya perjanjian kerja yang didasarkan kepada jangka waktu secara otomatis berakhir pula hak dan kewajiban antara pengusaha dengan buruh/pekerja. Oleh karena hubungan kerja berakhir disebabkan karena "jangka waktu perjanjian kerja berakhir" maka tidak perlu memberikan pesangon sebagaimana disebutkan dalam Amar Putusan Pengadilan dimaksud. Sehingga Amar putusan pengadilan tersebut telah membingungkan atau memberikan ketidakjelasan terhadap kontruksi berpikir yang memerintahkan Penggugat untuk membayar pesangon terhadap karyawan yang berstatus "pekerja harian atau lepas".

Seolah-olah Majelis Hakim mengakui keberadaan 70 (tujuh puluh) orang karyawan (Para Tergugat) sebagai PHL terlihat dari dikabulkannya dalil gugatan Penggugat untuk mem-PHK 70 (tujuh puluh) karyawan yang berstatus sebagai PHL, tetapi di lain pihak tidak mengakui keberadaan 70 (tujuh puluh) orang karyawan tersebut (Para Tergugat) sebagai PHL terlihat dari Amar Putusan yang memerintahkan membayar pesangon. Sebab, karyawan PHL adalah karyawan yang bekerja tergantung kepada masa

perjanjian kerja maka tidak perlu diberikan pesangon sebagaimana hak yang dimiliki karyawan tetap (yang menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karyawan yang karena hubungan kerja berdasarkan PKWT tidak harus diberikan pesangon ketika di-PHK). Berkaitan dengan pengakhiran hubungan kerja terhadap PKWT dapat diakhiri oleh salah satu pihak sebelum berakhir jangka waktu perjanjian kerja, dimana pihak yang mengakhiri itu dapat dikenakan ganti rugi sebagaimana dimaksudkan Pasal 62, yakni, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat 1 (satu), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.[13]

Berdasarkan uraian-uraian di atas terlihat ketidakkonsistenan hakim dalam menyebutkan status Para Tergugat (apakah sebagai PHL atau sebagai karyawan tetap) yang merupakan pokok persoalan dari perbedaan pendapat antara Pengugat dengan Para Tergugat. Sehingga putusan pengadilan Hubungan Industrial dalam Perkara Nomor 159/G/2010/PHI/PN.Bdg belum berdasarkan kepada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Konsekuensi putusan pengadilan yang tidak mendasarkan kepada perundang-undangan ketenagakerjaan telah mengabaikan hak konstitusional (*konstitusional right*) dan hak legal (*legal right*) pekerja/buruh

[13] *Ibid.*

yang diamanahkan pengaturan dan perlindungannya oleh Pasal 27 Ayat 2 (dua) Jo Pasal 28D Ayat 2 (dua) UUD45.

Pasal 27 Ayat 2 (dua), menyebutkan Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28D Ayat 2 (dua) UUD45, yaitu Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal 27 Ayat 2 (dua) lebih mengarahkan kepada perlindungan "hak warga negara Indonesia" dalam pekerjaan, sedangkan Pasal 28D Ayat 2 (dua) lebih mengarah kepada perlindungan kepada "hak asasi manusia" dalam pekerjaan (maksudnya tidak hanya terbatas kepada warga negara tetapi berlaku kepada siapa saja yang melakukan pekerjaan di negara Indonesia).

Sehingga apabila di tarik kesimpulan, terdapat tiga point yang penulis anggap tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

1. Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang di lakukan direktur PT.Indomitra Sedaya pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Perkara No. 159/G/2010/PHI/PN/.BDG

   Berdasarkan analisa penulis terhadap perkara Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Perkara No. 159/G/2010/PHI/PN/.BDG terdapat adanya unsur pelanggaran terhadap hak asazi manusia, dimana kebijakan perusahaan (PT. Indomitra Sedaya) dalam melakukan kontrak kerja (PKWT) terhadap 70 orang karyawannya dimana lamanya selama perkiraan waktu antara dua tahun sampai dengan tujuh tahun lamanya. Hal ini melanggar ketentuan pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 100 tahun 2004, tentang lamanya perjanjian

kontrak kerja terhadap pekerja harian lepas, dan juga dapat di katakan kebijakan PT. Indomitra Sedaya, melanggar UU nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asazi Manusia pasal 1 ayat 6, yang berisi, pelanggaran hak asasi manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku."[14]

Selain itu dapat di katakan kebijakan PT. Indomitra Sedaya, melanggar UU nomor 39 tahun 1999 pada pasal 9 ayat 1, yang berisi, setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya."[15]

Kebijakan PT. Indomitra Sedaya, melanggar UU nomor 39 tahun 1999 pada pasal 38 ayat 2, 3, dan 4, yang berbunyi, setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Ayat tiga (3) setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama. Pada ayat empat (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita,

---

[14] Undang- Undang nomor 39 tahun 1999 tentang HAM. Pdf. Op. Cit
[15] *Ibid.*

dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya."[16]

Dalam hal ini penulis menyebutkan adanya unsure pelanggaran HAM yang dilakukan oleh direktur PT Indomitra Sedaya, di karenakan selaku pemimpin tertinggi pada perusahaan tersebut, tentunya segala hal yang berhubungan dengan kebijakan yang di lakukan oleh PT. Indomitra Sedaya, tentunya di kethaui oleh direktur perusahaan tersebut selaku penanggung jawab tertinggi perusahaan tersebut.

2. Unsur Tindak Pidana oleh Direktur PT. Indomitra Sedaya

Apabila kita cermati UU No. 13 Tahun 2003 ada beberapa pasal dalam UU tersebut yang memuat sanksi bagi para pihak yang tidak mentaati isi pasal-pasal tersebut. Sanksi-sanksi tersebut dalam UU No. 13 Tahun 2003 merupakan tindak pidana yang berupa kejahatan dan pelanggaran. Sanksi dimaksud dapat berupa pidana penjara dan denda (diatur dalam Pasal 183 s/d Pasal 189) dan sanksi administratif (diatur dalam Pasal 190). Terhadap tindak pidana tersebut diatas merupakan tindak pidana murni (bukan tindak pidana pengaduan), artinya : tindak pidana yang penanganannya harus dilakukan oleh yang berwajib meskipun tidak ada pengaduan dari korban (buruh). Tindak pidana ini sangat berkaitan dengan kewajiban hukum setiap orang untuk melaporkan setiap tindak pidana yang dia ketahui kepada yang berwajib.

---

[16] *Ibid.*

Namun dalam perkara Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Perkara No. 159/G/2010/PHI/PN/.BDG, ditemukan unsur adanya pelanggaran terhadap hak asasi manusia yang di lakukan oleh direktur PT. Indomitra Sedaya. Dimana bentuk pelanggaran HAM yang penulis maksud adalah, dimana direktur selaku penanggung jawab tertinggi perusahaan tersebut melakukan perjanjian kontrak terhadap 70 orang karyawan pekerja harian lepas (PHL), selama perkiraan waktu antara dua tahun sampai dengan tujuh tahun, tanpa adanya proses pengangkatan dari status pegawai kontrak pekerja harian lepas (PKWT) menjadi karyawan tetap (PKWTT) di perusahaan. Hal ini bertentangan dengan pasal 10 ayat 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 100 tahun 2004, yang berbunyi, dalam hal pekerja atau buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih makaperjanjian kerj harian lepas berubah menjadi PKWTT."[17]

Pelanggaran terhadap pasal 10 ayat 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 100 tahun 2004 tersebut, juga dapat di katakan melanggar pasal 1 ayat 6 dan pasal 9 ayat 1 Undang-Undang nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asazi Manusia. Pelanggaran terhadap Hak Asazi Manusia terutama pada unsur menghalangi dan membatasi Hak seseorang untuk meningkatkan atau memperbaiki taraf hidup seseorang terdapat unsur perbuatan melawan hukum dalam sudut pandang pidana.

[17] Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 100 tahun 2004. Pdf. Hlm. 3

3. Unsur Perbuatan Melawan Hukum yang di Lakukan Oleh Direktur PT. Indomitra Sedaya (pasal 1365 KUHPerdata)

Dalam proses pendirian suatu perusahaan, suatu perusahaan tentunya mengadakan proses kerjasamadengan pemerintah di suatu negara dimana tentunya suatu perusahaan harus mematuhi ketentuan Hukum yang berlaku di negara tersebut, dimana perihal peraturan hukum yang harus di taati pada umumnya meliputi :

a) Ketentuan proses pendirian perusahaan baik dari segi proses pembayaran pajak,
b) Ketentuan sistem ketenagakerjaan, dan
c) Ketentuan hukum yang berlaku secara umum.

Dalam hal poin b), penulis menganalisa terdapat unsur perbuatan melawan hukum sesuai pada pasal 1365 KUHPerdata, yang berbunyi, tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut."[18]

Sehingga berdasarkan analisa penulis, PT. Indomitra Sedaya telah melanggar kesepakatan dalam hal patuh terhadap sistem ketenagakerjaan (pasal 10 KepMen Tenaga Kerja dan Transmigrasi no.100 tahun 2004) antara pihak PT. Indomitra Sedaya dengan ketentuan Hukum Positif yang berlaku dimana dalam hal ini PT. Indomitra Sedaya melanggar ketentuan yang di buatnya (meskipun secara tidak langsung) dengan pemerintah

[18] Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.Pdf. Hlm 242

dimana unsur perbuatan melawan hukum yang terdapat pada pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum perdata (*Burgelijk Wetboek*) terpenuhi.

UNIVERSITAS BHAYANGKARA
BIKSA MAHWASTU DASI
JAKARTA RAYA