



HUKUM KETENAGAKERJAAN

**Manotar Tampubolon, Ady Purwoto,
Aisyah Dinda Karina, Henry Kristian Siburian,
Kasiani, Herniati, Andrew Shandy Utama,
Harry A Tuhumury, Geofani Milthree Saragih,
Fernando Silalahi, Khairul Riza**

ISBN 978-623-198-223-0



9 786231 982230



HUKUM KETENAGAKERJAAN

**Manotar Tampubolon
Ady Purwoto
Aisyah Dinda Karina
Henry Kristian Siburian
Kasiani
Herniati
Andrew Shandy Utama
Harry A Tuhumury
Geofani Milthree Saragih
Fernando Silalahi
Khairul Riza**



PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI

HUKUM KETENAGAKERJAAN

Penulis :

Manotar Tampubolon
Ady Purwoto
Aisyah Dinda Karina
Henry Kristian Siburian
Kasiani
Herniati
Andrew Shandy Utama
Harry A Tuhumury
Geofani Milthree Saragih
Fernando Silalahi
Khairul Riza

ISBN : 978-623-198-223-0

Editor : Diana Purnama Sari, M.E
Devi Adry, S.H.

Penyunting : Tri Putri Wahyuni, S.Pd

Desain Sampul dan Tata Letak : Atyka Trianisa, S.Pd

Penerbit : PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI
Anggota IKAPI No. 033/SBA/2022

Redaksi :

Jl. Pasir Sebelah No. 30 RT 002 RW 001
Kelurahan Pasie Nan Tigo Kecamatan Koto Tangah Padang
Sumatera Barat

Website : www.globaleksekutifteknologi.co.id

Email : globaleksekutifteknologi@gmail.com

Cetakan pertama, April 2023

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk
dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT dalam segala kesempatan. Sholawat beriring salam dan doa kita sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Alhamdulillah atas Rahmat dan Karunia-Nya penulis telah menyelesaikan Buku Hukum Ketenagakerjaan ini.

Buku ini membahas Ketentuan umum ketenaga kerjaan, Kelompok dan klarifikasi ketenaga kerjaan, Perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, Pengupahan tenaga kerja, Penggunaan tenaga kerja asing, Hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja, Perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja, Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial, Upaya hukum atas putusan pengadilan tingkat pertama, Ketentuan pidana dan sanksi administrasi.

Proses penulisan buku ini berhasil diselesaikan atas kerjasama tim penulis. Demi kualitas yang lebih baik dan kepuasan para pembaca, saran dan masukan yang membangun dari pembaca sangat kami harapkan.

Penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dalam penyelesaian buku ini. Terutama pihak yang telah membantu terbitnya buku ini dan telah mempercayakan mendorong, dan menginisiasi terbitnya buku ini. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi masyarakat Indonesia.

Padang, April 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB 1 KETENTUAN UMUM KETENAGAKERJAAN	1
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Pengertian dan Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan...	2
1.2.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	2
1.2.2 Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan	5
1.3 Istilah-Istilah dalam Hukum Ketenagakerjaan	7
1.3.1 Tenaga Kerja.....	7
1.3.2 Pemberi Kerja	9
1.3.3 Perjanjian Kerja	10
1.3.4 Hubungan Kerja.....	10
1.3.5 Hubungan Industrial.....	11
1.3.6 Serikat Pekerja	12
1.3.7 Upah	12
1.4 Sifat dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan	13
1.4.1 Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	13
1.4.2 Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan.....	14
1.5 Hakikat dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan	15
1.6 Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.....	17
1.6.1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh	17
1.6.2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	18
1.6.3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	18

1.6.4 Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (<i>Cluster</i> Ketenagakerjaan)	19
1.6.5 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (<i>Cluster</i> Ketenagakerjaan)	19
DAFTAR PUSTAKA	21
BAB 2 KELOMPOK DAN KLASIFIKASI	
KETENAGAKERJAAN	23
2.1 Pendahuluan.....	23
2.2 Ketenagakerjaan	24
2.3 Fungsi Ketenagakerjaan	24
2.4 Kelompok Ketenagakerjaan	25
2.5 Klasifikasi Ketenagakerjaan	26
2.6 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	30
DAFTAR PUSTAKA	32
BAB 3 PERLINDUNGAN DAN KESEJAHTERAAN	
TENAGA KERJA.....	33
3.1 Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja.....	33
3.2 Bentuk Perlindungan terhadap Tenaga Kerja	35
3.3 Objek Perlindungan Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja	35
3.3.1 Objek Perlindungan Tenaga Kerja	36
3.3.2 Objek Hubungan Kerja.....	37
3.4 Kesejahteraan Pekerja	38
3.5 Pengupahan	40
3.5.1 Jenis-Jenis Pengupahan.....	40
3.6 Jaminan Sosial Tenaga Kerja	43
3.6.1 Tujuan Pemberian Jaminan Sosial.....	43
3.6.2 Ruang Lingkup Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	44
DAFTAR PUSTAKA	47

BAB 4 PENGUPAHAN TENAGA KERJA.....	49
4.1 Pendahuluan.....	49
4.2 Beberapa Hal Penting Tentang Pengupahan.....	50
4.2.1 Berkaitan dengan Upah Minimum,	58
4.2.2 Berkaitan dengan Pembayaran Upah	60
4.2.3 Berkaitan dengan Unsur-Unsur Yang Mempengaruhi Pembayaran Upah	61
4.2.4 Berkaitan dengan Bentuk Upah, Cara Pengupahan, Denda dan Pemotongan Upah	63
4.2.5 Jam Kerja, Upah Lembur dan Cuti	65
DAFTAR PUSTAKA	68
BAB 5 PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING	69
5.1 Pendahuluan.....	69
5.2 Urgensi Penggunaan Tenaga Asing di Indonesia	75
5.3 Regulasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.....	78
5.4 Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing.....	92
5.5 Tenaga Kerja Asing	94
5.6 Peran Pemerintah.....	95
5.7 Penggunaan Tenaga Kerja Asing Yang Berkemampuan Dan Mengedepankan Kepentingan Rakyat Indonesia	101
5.8 Penutup	106
DAFTAR PUSTAKA	107
BAB 6 HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PENGUSAHA DAN PEKERJA.....	109
6.1 Pendahuluan.....	109
6.2 Hubungan Industrial.....	109
6.2.1 Konsep Hubungan Industrial Pancasila.....	110
6.2.2 Tujuan Hubungan Industrial.....	111
6.2.3 Ruang Lingkup Hubungan Industrial.....	111
6.2.4 Wadah Hubungan Industrial.....	112
6.3 Para Pihak yang berhubungan dengan Hukum	

Tenaga Kerja.....	115
6.3.1 Perkerja.....	115
6.3.2 Organisasi Pekerja	116
6.3.3 Pengusaha.....	116
6.3.4 Organisasi Pengusaha.....	116
6.3.5 Pemerintah atau Penguasa	117
6.4 Hubungan Kerja Pekerja dan Pengusaha	117
6.4.1 Perjanjian Kerja	117
6.4.2 Perjanjian Kerja bersama.....	118
6.5 Hak dan Kewajiban Pekerja.....	118
6.5.1 Hak-Hak Pekerja	119
6.5.2 Kewajiban-Kewajiban Pekerja.....	119
6.6 Hak dan Kewajiban Pengusaha	120
DAFTAR PUSTAKA	122
BAB 7 PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	123
7.1 Pembangunan Ketenagakerjaan.....	123
7.2 Hubungan Kerja.....	124
7.3 Perselisihan Hubungan Industrial	125
7.4 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	126
DAFTAR PUSTAKA	134
BAB 8 TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN	
HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	137
8.1 Pendahuluan.....	137
8.2 Perselisihan Hubungan Industrial.	138
8.3 Bipartit	143
8.4 Mediasi.....	145
8.5 Konsiliasi.....	147
8.6 Arbitrase	149
8.7 Pengadilan Hubungan Industrial.....	152
8.7 Upaya Hukum	155
DAFTAR PUSTAKA	157

BAB 9 PENYELESAIAN PERSELISIHAN MELALUI	
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	159
9.1 Pendahuluan.....	159
9.2 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Aspeknya	160
9.3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi.....	163
9.4 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Litigasi	168
DAFTAR PUSTAKA	170
BAB 10 UPAYA HUKUM ATAS PUTUSAN	
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	171
10.1 Pendahuluan.....	171
10.2 Upaya Hukum dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	172
10.3 Upaya Hukum Biasa	175
10.3.1 Perlawanan (Verzet).....	175
10.3.2 Kasasi.....	176
10.4 Upaya Hukum Luar Biasa : Peninjauan Kembali	181
DAFTAR PUSTAKA	186
BAB 11 KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI	
ADMINISTRATIF: HUKUM KETENAGAKERJAAN	
DI ERA DIGITAL	187
11.1 Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif Dalam Hukum Ketenagakerjaan.....	187
11.2 Ketentuan Pidana	192
11.3 Sanksi Administratif.....	196
11.4 Implementasi Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif dalam Ketenagakerjaan	199
11.5 Kesimpulan.....	204
DAFTAR PUSTAKA	206
BIODATA PENULIS	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Hubungan antara Tenaga Kerja, Pekerja Formal, Pekerja Informal dan pengangguran.....	8
---	---

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1. Data Pengesahan RPTKA (Periode Tahun 2022) <i>Berdasarkan Jenis Usaha</i>	72
Tabel 5.2. Data Tenaga Kerja Pendamping TKA Periode Tahun 2022 (Berdasarkan Jenis Usaha)	73
Tabel 5.3. Pengaturan Tka Di Indonesia.....	81
Tabel 10.1. Sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk kewenangan, jangka waktu dan dasar hukumnya.....	173
Tabel 10.2. prosedur upaya hukum kasasi beserta jangka waktunya berdasarkan UU Nomor 3 Tahun 2009.....	179
Tabel 10.3. Alasan mengajukan upaya hukum PK beserta jangka waktunya berdasarkan UU Nomor 3 Tahun 2009.....	183

BAB 1

KETENTUAN UMUM

KETENAGAKERJAAN

Oleh Manotar Tampubolon

1.1 Pendahuluan

Belakangan ini sering terdengar istilah ketenagakerjaan di berbagai media, baik media nasional maupun media internasional. Istilah ini sangat lumrah disebut oleh dalam aksi mogok kerja, demonstrasi serta protes yang dilakukan oleh pekerja. Terlebih lagi, sejak tahun 2020 hingga saat ini kita disibukkan dengan isu ketenagakerjaan, seperti penerbitan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran pasca Pandemi *Covid-19*, hingga penerbitan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Sebagai civitas akademika pada bidang hukum, kita seringkali dihadapkan pada pertanyaan-pertanyaan segi hukum dari tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap tenaga kerjanya. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, perlu untuk memahami aturan-aturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Bab ini membahas pengertian dan asas hukum ketenagakerjaan. Selanjutnya, akan dibahas juga mengenai istilah-istilah yang sering digunakan dalam ranah ketenagakerjaan. Sifat dan kedudukan hukum ketenagakerjaan juga akan dijelaskan secara ringkas. Kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan mengenai hakikat hukum ketenagakerjaan dan diakhiri dengan beberapa dasar hukum yang menjadi dasar dipraktekannya hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

1.2 Pengertian dan Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan

1.2.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan aturan yang berkaitan dengan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, atau sering disebut pengusaha. Pada masa lampau, hukum ketenagakerjaan menggunakan definisi hukum perburuhan, yang diterjemahkan dari Bahasa Belanda, *arbeidsrecht*, dengan arti yang sama. Molenaar memberikan batasan mengenai pengertian hukum perburuhan, dengan pengertian bahwa hukum perburuhan mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, buruh dengan buruh, serta buruh dengan penguasa. Kebijakan hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah bahwa dalam kasus-kasus tertentu dilarang pemecatan terhadap karyawan atau sedapat mungkin harus dicegah. Pada prinsipnya bahwa Pengadilan Ketenagakerjaan harus menyetujui setiap pemutusan hubungan kerja kecuali jika pemutusan hubungan kerja tersebut disetujui atau tidak dipermasalahkan oleh karyawan (Manulang, 1990).

Berdasarkan beberapa batasan diatas, dapat diketahui bahwa hukum ketenagakerjaan adalah merupakan hukum yang mengatur tentang hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha, baik sebelum dan setelah masa kerja, serta mendapatkan upah atas pekerjaannya tersebut. Dengan demikian, terdapat tiga unsur utama dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu : (1) Adanya aturan yang mendasari praktek ketenagakerjaan ; (2) Adanya hubungan antara pekerja, dan pemberi pekerjaan atau pengusaha ; dan (3) Adanya upah yang diberikan kepada tenaga kerja. Ketiga unsur ini harus ada dalam setiap praktek ketenagakerjaan. Jika tidak ada satu saja unsur-unsur ini, maka dapat dikatakan bahwa hal tersebut bukanlah praktek ketenagakerjaan yang baik dan benar menurut aturan hukum Indonesia.

Aturan yang mendasari praktek ketenagakerjaan dapat berupa aturan tertulis dan tidak tertulis. Aturan tertulis diatur pada struktur perundang-undangan nasional. Berdasarkan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, struktur perundang-undangan nasional adalah :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ;
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (TAP MPR) ;
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ;
- d. Peraturan Pemerintah ;
- e. Peraturan Presiden ;
- f. Peraturan Daerah Provinsi ; dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Aturan tertulis yang mengatur ketenagakerjaan bersumber dari salah satu produk hukum di atas. Menurut Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang yang sama, keberlakuan peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan harus sesuai dengan struktur yang telah ditentukan di atas. Artinya, apabila terdapat 2 produk hukum/aturan diatas saling bertentangan, maka produk yang lebih tinggi dianggap lebih benar, atau dikenal dengan asas *lex superior derogat lege inferiori* dalam ilmu hukum. Perlu diperhatikan juga bahwa dalam hukum ketenagakerjaan, peraturan tertulis juga dapat berasal dari sumber lain di luar peraturan perundang-undangan, yaitu « Perjanjian Kerja » antara tenaga kerja dan pengusaha, yang akan dibahas pada BAB lain di buku ini.

Aturan hukum tidak tertulis terdapat pada hukum kebiasaan yang berlaku dalam ketenagakerjaan. Aturan hukum ini bersumber dari norma sosial yang berlaku antar sesama subjek ketenagakerjaan. Hukum kebiasaan juga dapat bersumber dari

suatu kebiasaan yang telah dilakukan secara berulang-ulang tanpa ada protes terhadap kebiasaan tersebut. Pelanggaran terhadap kebiasaan tersebut kemudian akan diberikan sanksi, karena tidak sesuai dengan kebiasaan yang dianut oleh mayoritas subjek ketenagakerjaan. Hal ini sesuai dengan tiga syarat yang harus dipenuhi oleh hukum kebiasaan, yaitu (Wijayanti, 2009):

- a. Syarat Materiil, berupa tindakan atau tingkah laku yang dilakukan berulang-ulang oleh subjek ketenagakerjaan, tanpa ada keberatan atas tingkah laku tersebut ;
- b. Syarat Intelektual, keyakinan bahwa tingkah laku yang dilakukan secara berulang-ulang tersebut adalah aturan hukum yang mengikat dan harus dilakukan, yang sering disebut sebagai *opinio juris* ; dan
- c. Adanya konsekuensi atas pelanggaran terhadap hukum kebiasaan.

Contoh yang bisa penulis jabarkan mengenai hukum kebiasaan dalam ketenagakerjaan ini terdapat pada kebiasaan «bawahan tidak boleh pulang terlebih dahulu sebelum atasan ». Hal ini tidak diatur oleh produk perundang-undangan, namun lahir dari kebiasaan secara terus-menerus yang dilakukan oleh para pekerja. Pada akhirnya, para pekerja meyakini bahwa hal tersebut adalah aturan yang harus dipatuhi. Sanksi yang dikenakan apabila tidak mematuhi kebiasaan ini adalah mendapat teguran dari atasan atau rekan kerja, bahkan dikucilkan dari lingkungan pekerjaan.

Selanjutnya, hubungan kerja merupakan aspek terpenting dalam hukum ketenagakerjaan, dimana untuk membuktikan terdapat sebuah praktek ketenagakerjaan, harus dibuktikan terlebih dahulu keberadaan hubungan kerjanya. Di dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (atau yang selanjutnya disebut UU No 13 Tahun 2003) memberikan cakupan hubungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada hubungannya dengan tenaga kerja, baik sebelum,

saat bekerja dan sesudah masa kerja selesai. Cakupan aturan ketenagakerjaan tersebut kemudian diperluas oleh pendapat van Esveld yang menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dibawah pemberi kerja, tetapi termasuk pekerja yang bekerja secara mandiri dengan tanggung jawab dan resiko yang ditanggung sendiri.

Pemberian upah merupakan bentuk dari pemenuhan hak tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja sudah memberikan seluruh usahanya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha. Sebagai balasannya, pengusaha harus memberikan upah kepada tenaga kerjanya sebagai balasan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Adanya kewajiban memberi upah mengindikasikan juga kewajiban pengusaha untuk memberikan pekerjaan kepada tenaga kerjanya.

1.2.2 Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan

Buruh atau tenaga kerja berperan penting terhadap pembangunan nasional Indonesia. Pancasila dan Konstitusi telah menyatakan tujuannya untuk menciptakan masyarakat indonesia yang merdeka, bersatu, adil dan makmur. Sejalan dengan hal tersebut, Pasal 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa sistim ketenagakerjaan di Indonesia haruslah berdasarkan pada Pancasila dan Konstitusi 1945. Oleh karenanya, pemenuhan hak terhadap tenaga kerja sangat penting untuk dilakukan, sehingga pembangunan nasional Indonesia berjalan dengan baik dan benar. Sebagai bentuk pengejawantahan dari pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat asas-asas yang mendasari keberlakuan ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu (Ramli, 2008; Pujiastuti, 2014):

- a. Asas manfaat : adalah seluruh usaha dan atau besarnya yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan kepada rakyat ;

- b. Prinsip usaha bersama dan kekeluargaan : dalam mewujudkan cita-cita bersama harus dilaksanakan secara bersama-sama dengan mengedepankan kekeluargaan ;
- c. Asas demokrasi : segala kegiatan yang dilakukan harus berdasarkan Pancasila, permasalahan yang dihadapi harus diselesaikan dengan musyawarah mufakat ;
- d. Asas adil dan setara : hasil usaha harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat secara adil dan setara berdasarkan usaha yang dilakukan ;
- e. Asas terbuka : para pencari pekerjaan memiliki hak untuk memperoleh informasi yang akurat tentang pekerjaan yang hendak dilamar, yaitu mengenai jenis pekerjaan, besar upah serta jam kerja yang berlaku ;
- f. Asas kebebasan : baik pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan, juga pengusaha juga bebas untuk memilih dan menentukan pekerja yang dikehendaki ;
- g. Asas objektifitas : pengusaha dalam memilih tenaga kerja harus memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian pencari kerja, serta harus memperhatikan kepentingan umum dalam menawarkan pekerjaan ;
- h. Asas bertanggungjawab : tenaga kerja, pengusaha serta pimpinan pekerja dalam melakukan usahanya harus bertanggungjawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, masyarakat sekitar, tenaga kerja lain serta keluarganya dan kepada perusahaan tempatnya bekerja ;
- i. Asas kekeluargaan dan gotong royong : setiap tenaga kerja, pengusaha dan pimpinan merupakan teman sepejuangan dalam berusaha. Artinya, setiap dari mereka wajib untuk bekerjasama untuk mewujudkan kelancaran usaha dan meningkatkan kesejahteraan secara bergotong royong ;
- j. Asas kesadaran hukum : setiap tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan harus selalu taat dan sadar hukum yang berlaku terhadap dirinya ;

- k. Asas keseimbangan : dalam melakukan usaha, harus terdapat keseimbangan antara pekerjaan dengan kesehatan jasmani dan rohani serta hubungan spiritual dan material.

1.3 Istilah-Istilah dalam Hukum Ketenagakerjaan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap bahasan materi yang ada pada buku ini, maka penulis merasa perlu untuk menjabarkan beberapa istilah dasar yang sering dijumpai dalam ranah ketenagakerjaan. Istilah-istilah ini akan selalu dijumpai pada pembahasan mengenai ketenagakerjaan di masa yang akan datang, sehingga patutlah istilah-istilah ini dipahami secara baik dan menyeluruh. Pada dasarnya, istilah-istilah itu sudah sangat jelas diatur oleh Pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2003. Namun, dalam buku ini, penulis akan menjabarkan lebih jauh berdasarkan literatur-literatur terkait.

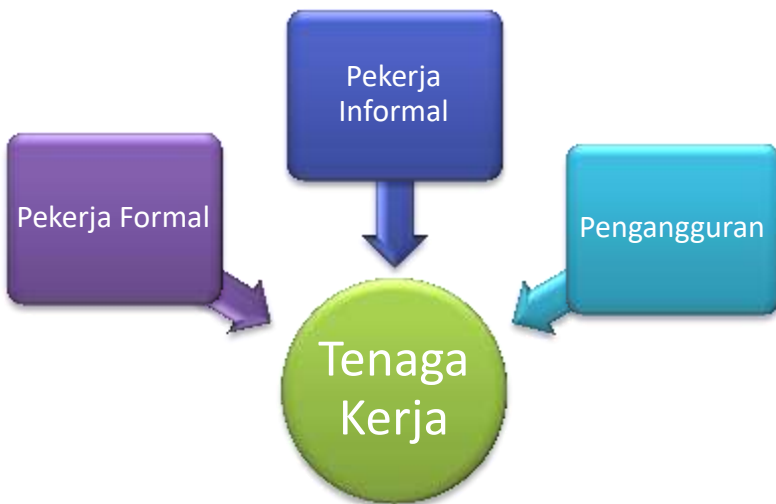
1.3.1 Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, batasan tenaga kerja ini dibedakan dengan pekerja/buruh yang terdapat pada Pasal 1 Ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa « pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. »

Pembedaan ini dilakukan untuk memberikan pemahaman bahwa tenaga kerja memiliki definisi yang lebih luas ketimbang definisi pekerja/buruh. Manullang dalam karyanya « Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia » membuat batasan tenaga kerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lama (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969). Dia membuat batasan tenaga kerja tidak hanya untuk setiap orang yang bekerja di dalam hubungan kerja, namun juga mencakup setiap orang yang

bekerja di luar hubungan kerja, selama orang tersebut menggunakan tenaganya sebagai alat produksi, baik secara fisik maupun pikiran (Manullang, 1990)

Senada dengan pendapat diatas, Simanjuntak juga memberikan batasan tenaga kerja (*manpower*) sebagai « orang yang telah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Dengan kata lain, tenaga kerja mencakup pekerja formal, pekerja informal dan orang yang belum bekerja ». Untuk lebih gampang memahami cakupan tenaga kerja, jenis pekerjaan dan bahkan yang pengangguran, dapat dilihat dari gambar 1.1 dibawah.



Gambar 1.1. Hubungan antara Tenaga Kerja, Pekerja Formal, Pekerja Informal dan pengangguran
Sumber : Referensi Pribadi (Wijayanti, 2009)

1.3.2 Pemberi Kerja

Khususnya pasal 1 angka 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 membuat batasan « pemberi kerja sebagai orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain ». Perseorangan yang dimaksud dalam pasal ini adalah manusia sebagai subjek hukum (*natuurlijk persoon*). Dalam bagian ini, penulis sekaligus menjabarkan batasan pengusaha dan perusahaan, mengingat cakupan pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada definisi diatas.

Pengusaha, sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 angka 5 UU Nomor 13 Tahun 2003, mencakup orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang :

- a) Menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;
- b) Secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ; atau
- c) Berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah indonesia.

Sedangkan perusahaan, dalam Pasal 1 angka 6 UU Nomor 13 Tahun 2013, didefinisikan sebagai :

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara ; serta
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Azhar, 2015)

1.3.3 Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003, merupakan suatu perjanjian dimana pihak pekerja/buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak pemberi kerja untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah. Dengan demikian, unsur-unsur dari sebuah perjanjian kerja ialah :

- (1) Ada perjanjian antara pekerja/buruh dan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan ;
- (2) Bahwa pekerja berada di bawah perintah pemberi kerja ; dan
- (3) Ada pemberian upah dari pemberi kerja kepada pekerja.

Perjanjian kerja merupakan bagian tidak terpisahkan dari hubungan kerja antara pemberi pekerjaan dengan pekerja, dan itu pula yang merupakan dasar hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan.

Merupakan hal yang penting bahwa perjanjian kerja haruslah dibuat sesuai dengan ketentuan mengenai pembentukan perjanjian, sebagaimana yang diatur oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt/BW) dan ketentuan peraturan ketenagakerjaan lainnya.

1.3.4 Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah perjanjian tertulis antara perusahaan dan pekerja atau buruh yang berisi komponen pekerjaan, upah, dan perintah. Kontrak kerja juga dipahami sebagai hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, dan terjadi setelah pekerja dan pemberi kerja membuat perjanjian kerja di mana pekerja menyatakan kesediaannya untuk bekerja pada pemberi kerja dengan menerima upah dan pemberi kerja menyatakan

kesediaannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar gaji. Singkatnya, terdapat beberapa unsur dalam hubungan kerja, yaitu (1) adanya pekerjaan (*arbeid*) yang dilakukan ; (2) adanya perintah (*gezag ver houding*) yang menandakan hubungan subordinatif pemberi kerja dan pekerja/buruh ; (3) adanya upah yang diberikan pemberi kerja ; dan (4) adanya waktu yang ditentukan.

Pekerjaan berarti terdapat suatu hal yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh. Adanya perintah berarti bahwa pekerjaan tersebut harus dilakukan berdasarkan perintah yang diberikan oleh pemberi kerja, yang selanjutnya akan dilakukan oleh pekerja/buruh. Perintah ini menandakan hubungan antara keduanya yang bersifat subordinatif (atas dan bawah). Adanya upah sebagai imbalan yang didapat oleh pekerja/buruh setelah mengerjakan perintah pemberi kerja. Terakhir, adanya waktu yang ditetapkan menandakan durasi pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan yang diperintahkan kepadanya.(Noval, 2017)

1.3.5 Hubungan Industrial

Pasal 1 UU No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan hubungan industrial sebagai « suatu sistem antara para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ».

Pada awalnya digunakan istilah « Hubungan Perburuhan », dikarenakan hanya berlaku untuk hubungan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja saja. Namun dalam perkembangannya, hubungan tersebut meluas menjadi hubungan-hubungan sebagai berikut (Khakim, 2014):

- a. hubungan antar pengusaha ;
- b. Hubungan antar pekerja/buruh ;
- c. Hubungan antar asosiasi pengusaha ;

- d. Hubungan antar serikat pekerja/buruh ; dan
- e. Hubungan antara serikat pekerja/buruh dan asosiasi pengusaha.

Maka dapat disimpulkan kemudian bahwa hubungan industrial merupakan hubungan yang berkaitan dengan subyek dan obyek dalam ketenagakerjaan.

1.3.6 Serikat Pekerja

Menurut Pasal 1 angka 17 UU Nomor 13 Tahun 2003, serikat pekerja atau disebut serikat buruh adalah « organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya ». Dasar hukum serikat pekerja sejatinya terdapat pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh (UU Nomor 21 Tahun 2000), yang mendefinisikan serikat pekerja adalah sama dengan yang didefinisikan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. Dalam UU Nomor 21 Tahun 2000, Serikat pekerja/serikat buruh dapat dibagi menjadi dua kategori :

« serikat pekerja/serikat buruh di dalam perusahaan, yang didirikan oleh pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh satu atau beberapa perusahaan, dan serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan, yang didirikan oleh pekerja/buruh yang tidak dipekerjakan oleh perusahaan » (Pujiastuti, 2014).

1.3.7 Upah

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 UU Nomor 13 Tahun 2003 : « upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan

menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ”upah adalah pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu”. Dalam bahasa sehari-hari, upah dapat disebut dengan bahasa ”gaji”. Upah/gaji sangat berarti penting bagi para pekerja/buruh untuk meningkatkan taraf hidupnya dan keluarganya. Oleh karenanya, gaji memiliki beberapa sifat, yaitu (Hartadi, 1999) :

- a. Gaji diberlakukan secara nasional ;
- b. Ditetapkan oleh pemerintah pusat ;
- c. Dapat diperbaharui sekali dalam 5 tahun;
- d. Gaji mengenal sistim kenaikan;
- e. Diberikan sesuai golongan/tingkat pekerjaan ; dan
- f. Gaji diberikan ditambah dengan tunjangan.

1.4 Sifat dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

1.4.1 Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya memiliki sifat sebagai hukum perdata. Hal ini karena hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara individu antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hubungan ini berasal dari kontrak kerja yang telah dibuat antara keduanya, yang kemudian memunculkan hubungan kerja. Perjanjian kerja tersebut secara langsung menjadi cakupan pengaturan Buku III KUHPdt yang mengatur mengenai perjanjian/perikatan.

Selanjutnya, hukum ketenagakerjaan juga bersifat hukum publik. Sifat ini didapatkan karena mengatur hubungan antara pemerintah dengan pekerja dan pemberi kerja/pengusaha. Selain itu, pemerintah memiliki justifikasi untuk melakukan campur tangan, dikarenakan terdapat sanksi pidana di dalam UU

Ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan untuk melindungi kepentingan pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh mendapatkan hak-haknya secara penuh. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah sebagai pembuat regulasi ketenagakerjaan yang bersifat mengikat bagi pihak-pihak dalam hubungan ketenagakerjaan yang terjadi. (Noval, 2017)

Dengan demikian, dikarenakan hukum ketenagakerjaan mengandung lebih dari satu bidang kajian hukum yang tidak dapat dipisahkan, dapat dikatakan bahwa hukum ketenagakerjaan termasuk ke dalam hukum fungsional.

1.4.2 Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

Secara teoritis, sistem hukum Indonesia meletakkan hukum ketenagakerjaan berada pada ranah hukum pidana, perdata dan administrasi negara. Kedudukan ini dapat terjadi, mengingat sifat hukum ketenagakerjaan sebagai hukum fungsional, sebagaimana yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya. Kedudukan hukum ketenagakerjaan ini harus dilihat kaitannya dengan bidang-bidang yang terkait di dalamnya. Dalam hukum perdata, hukum ketenagakerjaan berkaitan dengan kontrak yang melahirkan hubungan industrial antara pihak. Perjanjian ini kemudian melahirkan hak dan kewajiban yang mengikat para pihak. Dalam kedudukannya dalam hukum administrasi negara, berkaitan dengan perizinan, penetapan upah minimum, pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran serikat pekerja/buruh, hingga pendaftaran perjanjian kerja bersama. Hukum pidana berkaitan dengan pelanggaran dan tindak pidana yang dilakukan dalam ranah hukum ketenagakerjaan (Khakim, 2014).

Namun, terdapat pendapat lain yang dikemukakan oleh Guus Heerma Van Voss mengenai kedudukan hukum ketenagakerjaan, yaitu berdiri sebagai disiplin hukum yang berdiri sendiri. Pendapat ini didasarkan pada beberapa hal. *Pertama*, banyaknya aturan hukum kolektif dalam hukum ketenagakerjaan.

Aturan ini terlihat dalam bidang kajian hukum ketenagakerjaan yang tidak hanya mengatur mengenai hubungan pekerja/buruh dan pengusaha, melainkan mengatur juga hubungan antara serikat pekerja dengan asosiasi pengusaha, serta antara organisasi tersebut dengan anggota-anggotanya. *Kedua*, hubungan keperdataan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bukanlah hubungan yang bersifat setara, melainkan hubungan yang tidak setara, dimana pekerja/buruh biasanya berada di posisi yang lebih lemah. Berdasarkan hal inilah, hukum ketenagakerjaan berisi substansi yang menitikberatkan pada perlindungan pekerja/buruh ketika melakukan pekerjaannya.

Ketiga, penegakan hukum ketenagakerjaan dapat dilaksanakan baik dalam ranah publik maupun privat. Bahkan, penegakan hukum ketenagakerjaan, di beberapa negara, dilakukan pada satu lembaga khusus yang membidangi ketenagakerjaan untuk menegakkan hukum materiil ketenagakerjaan. Di Indonesia, penegakan hukum ketenagakerjaan dilaksanakan melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana kewenangannya mencakup perselisihan hak, perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh. (Noval, 2017)

1.5 Hakikat dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Sebagaimana yang telah disampaikan pada bagian asas-asas hukum ketenagakerjaan sebelumnya, terdapat asas non-diskriminasi yang menyamaratakan kedudukan pekerja/buruh dan pengusaha dalam melakukan usaha. Asas ini merupakan pengejawantahan dari ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003, yang mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melakukan pekerjaannya. Secara yuridis, kedudukan antara pekerja/buruh

dan pengusaha adalah setara. Namun pada kenyataannya, pekerja/buruh memiliki kedudukan yang lebih rendah daripada pengusaha. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, yaitu (Dr. H. Zulkarnaen, S.H., 2021):

- a. Pekerja/buruh hanya memiliki tenaganya sendiri sebagai alat untuk mencari nafkah, sedangkan pengusaha memiliki lebih banyak alat untuk mencari nafkah (Contoh: properti, lahan usaha, modal, dll) ;
- b. Pekerja/buruh menganggap pengusaha sebagai subjek yang berjasa karena memberikan penghidupan bagi mereka, sedangkan pengusaha hanya menganggap pekerja/buruh sebagai alat/objek untuk mencapai tujuan usahanya.

Pekerja/buruh hanya dianggap sebagai faktor eksternal diluar perusahaan, disamakan kedudukannya dengan agen atau pembeli yang berfungsi sebagai penunjang kegiatan usaha, bukan sebagai faktor internal usaha yang membangun dan mencapai tujuan usaha. Hal ini berimbas pada kesewenang-wenangan pengusaha dalam mempekerjakan pekerja/buruh nya. Pengusaha merasa dapat melakukan apapun kepada pekerja/buruh, dengan dasar perusahaan merupakan rumah pengusaha dan ia bebas untuk melakukan segalanya (*herr in haus*). Perlakuan ini termasuk mempekerjakan pekerja/buruh diluar batas kemampuan dengan upah yang sangat minimal.

Mengingat posisi pekerja/buruh yang tidak bebas tersebut, maka dibutuhkan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh melalui campur tangan pemerintah. Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum mencakup perlindungan dari kekuasaan antara yang diperintah dan yang memerintah, serta perlindungan ekonomi berupa perlindungan terhadap masyarakat ekonomi lemah dari masyarakat ekonomi kuat. Zainal Asikin, sebagaimana dikutip oleh Wijayanti (2009) bahwa „kedua bentuk

perlindungan tersebut baru terlaksana apabila peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dilaksanakan dengan baik oleh semua pihak, mengingat keberlakuan hukum yang tidak hanya diukur secara yuridis saja, namun juga secara sosiologis dan filosofis“.

Oleh karenanya, hukum ketenagakerjaan dibentuk dengan harapan mencapai beberapa tujuan sebagai berikut (Sulaiman dan Walli, 2019):

- a. Mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan ;
- b. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap kekuasaan dari pengusaha ;
- c. Memberdayakan tenaga kerja secara maksimal dan memperhatikan kemanusiaan ;
- d. Memberikan kesempatan yang setara bagi pencari kerja dan penyedia pekerjaan sesuai kebutuhan dan kompetensi tenaga kerja ;
- e. Melindungi tenaga kerja untuk menggapai kesejahteraan;
- f. Memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya demi mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, hakikat ketenagakerjaan yang adil, tidak diskriminatif serta berperikemanusiaan juga tercapai, sehingga pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia menuju ke masa depan yang lebih baik.

1.6 Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

1.6.1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

Aturan ini mulai berlaku sejak tanggal 4 Agustus 2000, mengatur mengenai pembentukan, pengoperasian hingga pembubaran serikat pekerja/buruh di Indonesia. Undang-undang ini bertujuan untuk memberikan kebebasan berorganisasi bagi

serikat pekerja/buruh, perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/serikat dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut, menurut Soewono (2019), serikat pekerja/buruh ini memiliki fungsi untuk :

- (1) Terlibat dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial ;
- (2) Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan ; serta
- (3) Menciptakan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

1.6.2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Mulai berlaku sejak tanggal 25 Maret 2003, undang-undang ini berfungsi sebagai aturan hukum ketenagakerjaan dasar yang mengatur hampir seluruh aspek pada bidang ketenagakerjaan, seperti pelatihan, penempatan, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan pekerja, hingga pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Salah satu tujuan undang-undang ini adalah melindungi dan menyahterakan tenaga kerja, mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Undang-undang ini dicabut keberlakuannya dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

1.6.3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang ini mulai berlaku sejak tanggal 14 Januari 2004. Di dalamnya, diatur tentang prosedur-prosedur penyelesaian masalah hubungan industrial. Perselisihan ini dapat berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat

pekerja/buruh. Prosedur paling utama yang didahulukan keberlakuannya ialah penyelesaian melalui musyawarah bipartit antara pihak yang berkepentingan, dan tripartit melalui Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker). Jika kedua upaya tersebut gagal menyelesaikan perselisihan, barulah perselisihan tersebut dibawa ke hadapan Pengadilan Hubungan Industrial untuk kemudian diselesaikan.

1.6.4 Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Cluster Ketenagakerjaan*)

Undang-undang ini menggunakan metode *omnibus law*, dimana 1 undang-undang mengatur lebih dari satu hal atau topik yang saling berkaitan satu sama lainnya. Sebagai contoh, undang-undang cipta kerja mengatur segala hal atau topik yang berkaitan dengan penciptaan lapangan kerja di Indonesia, salah satunya adalah mengenai ketenagakerjaan. Dengan keberlakuan undang-undang ini, UU Nomor 13 Tahun 2003 dicabut keberlakuannya, digantikan dengan substansi pada cluster ketenagakerjaan pada BAB IV yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Dengan keluarnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tanggal 25 November 2021, UU Nomor 11 Tahun 2020 dinyatakan «inkonstitusional bersyarat» dan dianggap tidak berlaku sampai dilakukan perbaikan hingga tahun 2023.

1.6.5 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (*Cluster Ketenagakerjaan*)

Perpu ini diundangkan pada tanggal 30 Desember 2022, sebagai pengganti UU Nomor 11 Tahun 2020 yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat. Perpu ini diharapkan untuk menjadi payung hukum bagi lingkungan ketenagakerjaan yang lebih kondusif, serta membuka kesempatan investasi yang luas bagi para investor. Meskipun saat ini perpu tersebut masih mendapat banyak

perdebatan, namun usahanya untuk memberikan perlindungan di bidang ketenagakerjaan patut untuk diapresiasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. 2015. 'Buku Ajar hukum ketenagakerjaan', pp. 10–11.
- Hartadi, B. 1999. *'Sistem Pengendalian Intern dalam hubungannya dengan manajemen dan audit'* Yogyakarta: BPFE.
- Khakim, A. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan IV. Bandung: PT Citra Abadi Bakti.
- Manullang, S.H. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Edited by A. Hamzah. Jakarta: Rineka Cipta. Available
- Noval, S.M.R. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Pujiastuti, E. 2014. 'Pengantar Hukum Ketenagakerjaan', pp. 1–6.
- Ramli, L. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan Pe. Surabaya: Airlangga University Press.
- Soewono, J., H. 2019. Peran Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial di Perusahaan, *Jurnal Hukum Unik Kediri*, 21, 1-3.
- Sulaiman, A., Walli, A. 2019. 'Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan', (979–3788–05-4), p. 425.
- Wijayanti, A. 2009. 'Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi', in *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, p. 10.
- Zulkarnaen., H. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*. Cetakan I. Bandung: CV Pustaka Setia.

BAB 2

KELOMPOK DAN KLASIFIKASI KETENAGAKERJAAN

Oleh Ady Purwoto

2.1 Pendahuluan

Hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia diatur berdasarkan dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 di mana Hukum ketenagakerjaan tersebut merupakan segala hal hukum yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah kerja dengan beberapa tujuan dibentuknya Hukum ketenagakerjaan untuk memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi serta mewujudkan suatu pemerataan kesempatan kerja dalam penyediaan tenaga kerja dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Selain itu hukum ketenagakerjaan juga mengatur tentang hubungan antara tenaga kerja dengan para perusahaan di mana hubungan tersebut terjadi dengan adanya sebuah perjanjian yang disebut dengan hubungan perjanjian kerja waktu tertentu dan hubungan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dari kedua perjanjian tersebut memiliki beberapa persyaratan secara tertulis ataupun lisan yang mana sudah diatur berdasarkan pada pasal 50 sampai 66 undang-undang nomor 13 tahun 2003 dengan di dalamnya berisi tentang sebuah aktivitas dan juga hak dan juga kewajiban yang dimiliki oleh para pekerja serta hak dan kewajiban para pengusaha sehingga dengan adanya hukum ketenagakerjaan tersebut bisa mengatasi permasalahan yang timbul antara para

pekerja dan juga pengusaha jika terjadi perselisihan tentang gaji dan lain sebagainya.

2.2 Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan sebuah bentuk hubungan yang terjalin antara tenaga kerja dengan sebuah perusahaan dalam pekerjaan mereka untuk menghasilkan barang ataupun jasa dengan berbagai aspek hukum-hukum ketenagakerjaan yang meliputi hukum privat sampai dengan aspek publik yang mana hal tersebut harus tunduk pada aturan dan ketentuan oleh undang-undang yang dibuat oleh pemerintah dalam artian hukum publik.

2.3 Fungsi Ketenagakerjaan

Fungsi dari didirikannya sebuah lembaga Ketenagakerjaan oleh pemerintah negara Indonesia sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi

Pada proses perumusan kebijakan tersebut ketenagakerjaan bekerja sama dengan pihak dan transmigran untuk mengolah data-data dalam proses pembuatan kebijakan secara teknis karena berdasarkan pada hasil data yang diperoleh tersebut maka perumusan kebijakan nantinya yang akan dibuat dapat digunakan untuk menjadi sebuah kebijakan yang bermanfaat bagi para tenaga kerja.

- b. penyelenggaraan urusan pemerintah bidang pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam penyelenggaraan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi fungsi ketenagakerjaan tersebut yaitu memberikan sebuah proses penyaluran tenaga kerja ke luar negeri dengan syarat-syarat dan ketentuan yang sudah diatur berdasarkan pada undang-undang ketenagakerjaan serta juga memastikan keamanan dan kenyamanan serta hak-

- hak dan kewajiban yang dimiliki oleh para tenaga kerja baik di Indonesia maupun di luar negeri.
- c. penyelenggaraan upaya peningkatan pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi
- dalam meningkatkan pelayanan publik tersebut pihak ketenagakerjaan juga memberikan sebuah fasilitas dengan pelaporan terhadap hak-hak dan kewajiban apabila telah dilakukan pelanggaran oleh perusahaan dengan melalui website resmi dinas ketenagakerjaan atau kementerian sosial hal tersebut digunakan untuk menyampaikan dan menjaga hak-hak serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada para ketenagakerjaan.
- d. Pembinaan, fasilitasi, dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi
- dalam proses pembinaan serta pemberian fasilitas yang lengkap dalam ke bidang ketenagakerjaan tersebut dilakukan dengan pemberian pelatihan seperti pelatihan sebelum para tenaga kerja Indonesia atau tenaga kerja wanita pekerja ke luar negeri mereka harus melalui beberapa proses pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak dinas tenaga kerja ataupun lembaga-lembaga pelatihan yang sudah di bawah naungan resmi pemerintah.

2.4 Kelompok Ketenagakerjaan

Kelompok ketenagakerjaan atau kelompok tenaga kerja tersebut memiliki dua jenis kelompok dimana Kedua jenis tersebut memiliki perbedaan tersendiri dalam ciri-ciri serta pengertian Berikut merupakan beberapa jenis kelompok ketenagakerjaan :

a. Kelompok kerja

Kelompok kerja merupakan sebuah kelompok yang mana berisi para penduduk pada usia kerja atau mereka yang sedang mencari kerja pada kelompok kerja ini berisi

sebuah anggota kerja yang sangat aktif dan produktif sehingga mereka bisa menghasilkan pundi-pundi rupiah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka tanpa harus bergantung pada orang lain untuk pemenuhan kebutuhan mereka.

b. Bukan kelompok kerja

Bukan kelompok kerja tersebut merupakan segerombolan penduduk yang tidak bekerja atau mereka masih mencari kerja atau disebut juga dengan pengangguran pada kelompok ini tidak memiliki pendapatan sama sekali yang mana harus perlu penanganan khusus yang ada di Indonesia karena setiap tahunnya pengangguran di Indonesia mengalami peningkatan yang sangat signifikan dengan berbagai lulusan mulai dari jenjang Sekolah Menengah atas sampai dengan perguruan tinggi mungkin bisa pemberian skill-skill yang berbasis seperti penggunaan pra kerja untuk pelatihan skill dengan dibiayai oleh pemerintah dan juga hal-hal lainnya yang bisa digunakan untuk mengatasi pengangguran yang ada di Indonesia.

2.5 Klasifikasi Ketenagakerjaan

Klasifikasi ketenagakerjaan tersebut terdiri dari tiga hal di mana dalam sistem klasifikasi tersebut mempengaruhi dalam bentuk ketenagakerjaan yang ada di suatu perusahaan Berikut merupakan beberapa jenis klasifikasi ketenagakerjaan:

a) Tenaga kerja terdidik

tenaga kerja terdidik merupakan sebuah tenaga kerja yang sudah terdidik atau memiliki sebuah pengetahuan serta keahlian dalam bidang tertentu pengetahuan dan keahlian tersebut mereka peroleh dari pendidikan formal yang sudah mereka tempuh selama beberapa tahun dari pendidikan formal tersebut mereka

memiliki sebuah keahlian dan juga pengetahuan yang sangat tinggi sehingga tenaga kerja tersebut berada pada suatu hal-hal yang terdiri pada penggunaan pengetahuan seperti pengacara ataupun dokter serta notaris dan lainnya pada bagian-bagian tersebut merupakan sebuah tenaga kerja yang membutuhkan suatu keahlian dan juga pengetahuan contohnya seperti seorang pengacara yang memiliki pengetahuan hukum tentang undang-undang dan aturan yang sangat luas dan juga memiliki keahlian dalam banding serta melawan para pihak-pihak yang berkaitan terhadap customernya.

b) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih tersebut merupakan sebuah tenaga kerja yang memiliki keterampilan atau skill yang sudah terlatih dan sudah diasah keahliannya tersebut melalui pendidikan non formal kalian-kalian yang mereka miliki kebanyakan biasanya mengikuti pendidikan non formal seperti pelatihan khusus yang diadakan oleh pemerintah ataupun pelatihan-pelatihan kursus lainnya contohnya seperti tukang las ataupun mekanik di mana mereka memiliki pendidikan non formal dalam ketenagakerjaan tersebut digunakan untuk melatih fisik yang mereka memiliki agar lebih kompeten dan maju serta mampu bersaing dengan para kompeten-kompeten lainnya sehingga menjadi sebuah tenaga kerja yang terlatih dan mampu menjadi sebuah tenaga kerja yang mengatasi permasalahan terhadap dengan skill-skill yang mereka punya.

c) Tenaga kerja tidak terlatih dan tidak terdidik

Pada bagian ini tenaga kerja tersebut merupakan sebuah tenaga kerja yang masih awal atau graduation tenaga kerja tersebut memang belum memiliki keahlian dan juga pengetahuan yang paham tentang dunia kerja mungkin mereka merupakan fresh graduate dari lulusan sekolah

menengah atas maupun perguruan tinggi yang belum memiliki skill-skill serta pengetahuan tentang dunia kerja yang sangat berbeda dari jurusan yang mereka ambil sehingga mereka harus mau belajar dan paham tentang pengetahuan dan skill-skill yang harus mereka miliki dalam dunia pekerjaan tersebut karena mereka merupakan seseorang yang masih awam terhadap hal-hal yang baru mereka pegang.

d) Tenaga kerja lapangan

Tenaga kerja lapangan tersebut merupakan sebuah tenaga kerja yang bekerja di lapangan atau di tempat terbuka kebanyakan tenaga kerja tersebut biasanya para tukang bangunan ataupun bagian-bagian marketing dan pemasangan serta bagian-bagian yang berhadapan langsung dengan para customer ataupun para pembeli mereka pada bagian tenaga kerja lapangan tersebut kebanyakan mereka bertugas untuk mencari customer ataupun melaksanakan pekerjaan seperti pemasangan gorong-gorong dan lain sebagainya.

e) Tenaga kerja pabrik

Tenaga kerja pabrik tersebut merupakan seorang tenaga kerja atau buruh yang bekerja di suatu perusahaan atau pabrik di mana mereka terikat pada suatu kontrak kerja baik kontrak kerja tetap maupun tidak tertentu di mana mereka harus taat dan patuh pada aturan-aturan perusahaan sebagaimana dalam job desk dan juga hak serta kewajiban yang harus mereka laksanakan pada saat bekerja di perusahaan tersebut.

f) Tenaga kerja kantor

Tenaga kerja kantor tersebut merupakan mereka atau sekelompok orang-orang yang bekerja di dalam ruangan kebanyakan mereka yang bekerja di kantor tersebut merupakan bagian dari HRD maupun tenaga-tenaga administrasi lainnya sehingga kebanyakan mereka hanya bertemu oleh para petinggi-petinggi perusahaan tanpa tahu

dari silsilah bagian bawah dari perusahaan tersebut sehingga tenaga kerja kantor tersebut merupakan sebuah penyongkong dari manajemen sumber daya di suatu perusahaan yang harus bisa menjadi penegak dari adanya manajemen manajemen organisasi di dalam perusahaan tersebut agar tidak menimbulkan silsilah atau perbedaan sehingga menimbulkan pro dan kontra.

g) Tenaga kerja produksi

Tenaga kerja produksi tersebut merupakan sebuah tenaga kerja yang berada pada bagian produksi atau memproduksi barang atau jasa di suatu perusahaan pada bagian ini mereka bekerja untuk menciptakan produk-produk yang baik dengan kualitas yang baik sehingga lolos dari quality control dan diterima oleh para pembeli ataupun buyer sehingga menciptakan suatu bentuk pujian dengan hasil karya yang mereka ciptakan.

h) Tenaga kerja pemasaran

Tenaga kerja pemasaran tersebut tenaga kerja yang bekerja langsung dalam proses penjualan barang ataupun jasa mereka bekerja menjual dan menyalurkan barang dari perusahaan kepada para konsumen pada tenaga kerja pemasaran tersebut mereka harus memenuhi target setiap harinya Karena perusahaan bisa maju dan bisa memberikan gaji sesuai pada tugas dan tanggung jawab mereka karena hasil dari proses penjualan tersebutlah yang memperoleh laba yang sangat besar.

i) Tenaga kerja administrasi

Tenaga kerja administrasi tersebut merupakan sebuah tenaga kerja yang berada pada bagian umum atau administrasi perusahaan biasanya hal tersebut juga mengurus terhadap administrasi keluar masuknya barang dari perusahaan tersebut sehingga bisa sampai kepada customer mereka biasanya berada pada bagian-bagian kantor dengan tingkat

pendidikan yang sangat tinggi seperti perguruan tinggi S1 sampai dengan sarjana S2 sehingga dari pendidikan tersebut juga mempengaruhi tingkat skill administrasi yang baik karena dengan adanya pengetahuan yang mereka miliki sesuai dari jurusan yang mereka ambil.

j) Tenaga kerja jasmani

Tenaga kerja jasmani tersebut merupakan jenis tenaga kerja yang mengandalkan tenaga mereka daripada kemampuan yang mereka miliki sehingga mereka lebih menggunakan otot mereka daripada otak dan pikiran mereka mereka lebih cenderung berada pada jenis-jenis tenaga kerja seperti tukang kulit ataupun tenaga kerja bagian bangunan yang berhubungan dengan alat-alat berat sehingga mereka bisa bekerja dalam keadaan jasmani mereka yang sehat dan kuat.

k) Tenaga kerja rohani

Tenaga kerja rohani tersebut merupakan sebuah tenaga kerja yang mana mereka bekerja mengandalkan kemampuan otak dan pikiran mereka dalam mengatasi suatu masalah penampilan mereka harus rapi dan juga sopan karena mereka akan bertemu dengan para kolega penting dari suatu perusahaan tersebut sehingga mereka lebih bersikap formal dalam kerjanya.

2.6 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja memiliki hak dan kewajiban yang harus mereka penuhi dan mereka miliki karena tenaga kerja tersebut memiliki sebuah konsekuensi yang mana mereka harus taat pada sebuah aturan dan juga undang-undang dalam ketenagakerjaan sehingga mereka harus memiliki sebuah perlindungan Apabila mereka mengenai terhadap masalah atau pelecehan yang timbul dalam tenaga kerja tersebut Berikut merupakan beberapa hak dan juga kewajiban yang dimiliki oleh tenaga kerja :

1) Mendapatkan upah

para tenaga kerja tersebut memiliki hak untuk mendapatkan upah yang mereka dapatkan karena mereka sudah melaksanakan tugas-tugas mereka dan tanggung jawab mereka sesuai pada kesepakatan dapat berupa gaji dan tunjangan yang sudah ada pada peraturan perusahaan berdasarkan pada kontrak kerja yang sudah ditandatangani oleh perusahaan dan juga para tenaga kerja tersebut.

2) Memiliki kesempatan dan perlakuan yang rata

hal tersebut dimaksudkan bahwa tenaga kerja memiliki kesempatan dan perlakuannya rata sehingga tidak ada perbedaan dalam memperlakukan karyawan oleh perusahaan kepada karyawan lainnya dan tidak ada sistem pilih kasih dalam perusahaan tersebut karena setiap perilakunya sama dan kesempatan yang sama serta komitmen itu bisa dapat dilaksanakan untuk menciptakan perusahaan yang berkembang dan maju serta mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

3) Mendapatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan

Maksudnya tenaga kerja tersebut mendapatkan suatu perlindungan kesehatan dan keselamatan seperti pemberian tunjangan hari tua atau bantuan kesehatan yang mana dibuat oleh perusahaan tersebut dalam memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja atau karyawan di dalamnya selain itu karyawan juga harus memang benar-benar bekerja di dalam perusahaan tersebut dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana mereka memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai pada jobdes mereka sehingga menghasilkan produksi barang yang baik dan benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Khairi, M. 2019. Klasifikasi Tenaga Kerja. *Selisik*, 3(5), 79–102.
- Badan Pusat Statistik. 2021. Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia 2021. *Berita Resmi Statistik*, (40), 20. Retrieved from <https://www.bps.go.id/publication/2020/06/19/43f6d15bcc31f4170a89e571/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2020.html>
- Putro, A. 2019. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Anak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699

BAB 3

PERLINDUNGAN DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Oleh Aisyah Dinda Karina

3.1 Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja

Sesuai dengan apa yang disebutkan dalam Bagian 4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang mencantumkan tujuan Negara Indonesia, salah satunya adalah memajukan kesejahteraan rakyat. Menurut Pasal 27 ayat 2 UUD 1945, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang berkaitan dengan keberadaan Pekerja Migran Indonesia sebagai warga negara Indonesia. Mewujudkan apa yang ditentukan dalam konstitusi merupakan tanggung jawab pemerintah yang menyelenggarakan kekuasaan negara (Endah Pujiastuti, 2008)

Kata "perlindungan" mengacu pada upaya menempatkan seseorang pada posisi tertentu karena kondisi unik, seperti kerentanan atau kelangkaan. Dalam bahasa Belanda perlindungan disebut *bescherming* dan dalam bahasa Inggris perlindungan disebut *protection* (Sulaiman dan Wali, 2019). Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian khusus dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu, yakni :

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dala mewujudkan kesejahteraan:

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan; Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6);
2. Setiap mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11);
3. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (pasal 12 ayat 3);
4. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (pasal 31);
5. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;
6. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
7. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
8. Setiap pekerja atau buruh berhak mendirikan dan bergabung dalam serikat pekerja atau serikat buruh.

Ketentuan pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak 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 (Arifuddin Muda Harahap, 2020).

Perlindungan tenaga kerja mendapat perhatian khusus dalam hukum ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Cipta Kerja.

3.2 Bentuk Perlindungan terhadap Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga kategori oleh Prof. Imam Soepomo, S.H. Kategori pertama adalah perlindungan ekonomi, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan upaya menyediakan uang yang cukup untuk menutupi kebutuhan sehari-hari bagi dirinya dan

keluarganya, sekalipun ia sudah tidak mampu lagi bekerja karena keadaan di luar kendalinya (Zainal Asikin, 1993).

1. **Perlindungan ekonomis**, yakni perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk penghasilan/upah yang cukup. Hal ini termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. **Perlindungan sosial**, yakni perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan dalam berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. **Perlindungan teknis**, yakni perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk keselamatan kerja dan juga keamanan saat bekerja.

Sedangkan menurut **Abdullah Sulaiman**, terdapat 5 jenis atau bentuk perlindungan tenaga kerja, yaitu:

1. **Perlindungan ekonomis**, yaitu sebagai perlindungan syarat kerja atau syarat perburuhan yang diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja.
2. **Perlindungan keselamatan kerja**, yakni memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

3. **Perlindungan kesehatan kerja.** Perlindungan ini ada akibat buruh teknologi industri dan non-industri terkadang mengalami perlakuan semena-mena dan tidak berperikemanusiaan oleh majikan.
4. **Perlindungan hubungan kerja,** yaitu perlindungan terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.
5. **Perlindungan kepastian hukum,** yaitu berupa perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Isinya perintah dan larangan, serta sanksi pelanggaran dengan sifat memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya.

Banyak aspek perlindungan tenaga kerja, termasuk non-diskriminasi, jaminan sosial, pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja, dan lain-lain, diatur oleh sejumlah pasal dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Para ahli juga mencantumkan berbagai jenis perlindungan tenaga kerja, seperti perlindungan ekonomi, perlindungan sosial, kesehatan kerja, dan kepastian hukum.

3.3 Objek Perlindungan Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja

3.3.1 Objek Perlindungan Tenaga Kerja

Objek perlindungan tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 meliputi (Asri Wijayanti, 2009):

1. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
2. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
4. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat;

5. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja dan Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Bentuk perlindungan buruh/pekerja menurut hukum ketenagakerjaan mencakup beberapa aturan yaitu; keselamatan dan kesehatan kerja yang tercantum di dalam pasal 86 dan 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan; setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

3.3.2 Objek Hubungan Kerja

Adanya perjanjian kerja yang dicapai antara pengusaha dan pekerja merupakan contoh lain objek hukum dalam hubungan kerja, selain objek perlindungan bagi pekerja. Apabila dalam perjanjian kerja terdapat klausula yang bertentangan dengan peraturan perusahaan, maka peraturan perusahaan yang diutamakan karena kedudukan perjanjian kerja diatur oleh peraturan perusahaan. Majikan secara keseluruhan tunduk pada peraturan perusahaan. Perjanjian kerja dibuat oleh pekerja dan pemberi kerja, namun pada prakteknya dibuat oleh pemberi kerja dan ditandatangani oleh pekerja pada saat pekerja dipekerjakan oleh perusahaan atau pemberi kerja (Asri Wijayanti, 2009).

Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB), dahulu disebut Perjanjian Kerja Bersama, dapat dilakukan antara serikat pekerja dengan pemberi kerja apabila perusahaan telah memiliki serikat pekerja (selanjutnya disebut KKB). Kondisi kerja yang mencerminkan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dituangkan dalam ketentuan PKB/KKB. Serikat pekerja dan pengusaha dapat mengatur agar KKB diproduksi di luar jam kerja biasa atau pada waktu tertentu di luar kota. Kenyataannya,

korporasi memiliki banyak serikat pekerja, sehingga sulit untuk mengatur KKB dengan cepat (Asri Wijayanti, 2009).

3.4 Kesejahteraan Pekerja

Kesejahteraan pekerja merupakan syarat terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup sehat, dapat berkembang secara pribadi, dan mampu melaksanakan tugas kemasyarakatan. Masyarakat harus dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari di era globalisasi saat ini akibat kenaikan harga sembako dan sembako. Bekerja menuju taraf sejahtera adalah salah satunya. Semua upaya perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan tanpa menurunkan gaji disebut sebagai kesejahteraan karyawan. Organisasi Perburuhan Internasional atau *International Labour Organization* (ILO) menegaskan bahwa kesejahteraan pekerja terkait dengan setiap aspek dunia kerja. Mulai dari kualitas dan keamanan lingkungan kerja, hingga bagaimana perasaan pekerja tentang pekerjaan mereka, lingkungan dan suasana di tempat kerja, dan organisasi kerja.

Kesejahteraan pekerja adalah metode pengelolaan tenaga kerja dan salah satu tujuan yang harus dipenuhi oleh perusahaan swasta dan organisasi pemerintah. Secara umum, tingkat pendapatan (upah) yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi hanya merupakan salah satu aspek kesejahteraan karyawan; aspek lain, seperti perhatian pemberi kerja terhadap jaminan kesehatan, perlengkapan kerja, lingkungan tempat kerja, pelatihan, dan keterampilan kerja, serta jaminan hari tua, juga berperan penting.

Untuk mencegah karyawan pergi mencari pekerjaan baru ke pemberi kerja lain dan untuk meningkatkan moral dan motivasi karyawan, perusahaan atau pemberi kerja diwajibkan memberikan kesejahteraan kepada tenaga kerja mereka. Bagi pekerja, kesejahteraan sangat penting untuk memastikan bahwa kebutuhan

mereka dan keluarga mereka terpenuhi. Ada banyak program kesejahteraan pekerja yang diterapkan saat ini, termasuk tunjangan, beban kerja dan transparansi gaji, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, perencanaan karir, kredit, kenyamanan dan keamanan tempat kerja, dan perencanaan hari tua.

Kesejahteraan merujuk ke keadaan yang baik, kondisi manusia di mana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai, tetapi dalam kebijakan sosial, kesejahteraan sosial menunjuk ke jangkauan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Ini adalah istilah yang digunakan dalam ide negara yang sejahtera. Hal ini juga tertuang dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial yang berbunyi : Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial adalah upaya yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilakukan Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara, yang meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial.

Alasan-alasan pentingnya pemberi kerja memberikan kesejahteraan kepada para pekerja antara lain :

a. Untuk Pekerja :

- 1) **Dapat meminimalisir stres pekerja**, mengurangi beban pekerja dengan memfasilitasi program *benefit* untuk membantu kehidupan mereka dari segala aspek, pekerja tidak perlu lagi cemas
- 2) **Menjaga kesehatan mental**, berkurangnya masalah yang dihadapi pekerja dan lingkungan kerja yang membuat mereka senang membuat kesehatan mental pekerja terjaga
- 3) **Merasa dihargai**, pekerja yang merasa kerja kerasnya untuk perusahaan di tempat ia bekerja tidak sia-sia akan membangun lingkungan kerja yang sehat

b. Untuk Pemberi Kerja:

- 1) **Meningkatkan loyalitas pekerja**, karena pekerja merasa disejahterakan oleh pemberi kerja. Membuat mereka tidak tertarik untuk melirik perusahaan/tempat kerja lain
- 2) **Meningkatkan produktivitas pekerja**, ketika tingkat stres pekerja berkurang dan kesehatan mental terjaga, maka berdampak pada peningkatan produktivitas dan kreativitas mereka
- 3) **Memberikan kontribusi berguna untuk bisnis**, perusahaan/tempat kerja tidak perlu mengeluarkan biaya untuk proses rekrutmen yang mahal dan fokus kepada hal lain karena pekerjaanya yang disejahterakan

3.5 Pengupahan

Upah adalah hak pekerja yang diperoleh dan dinyatakan dalam bentuk imbalan berupa uang dari pemberi kerja atau perusahaan yang ditentukan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, perjanjian, atau persyaratan hukum. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab kami sebagai karyawan untuk memahami undang-undang pengupahan yang saat ini berlaku di Indonesia. Gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan variabel adalah beberapa komponen upah. Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan pekerjaan; Tunjangan Tetap merupakan suatu pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu, yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok; Tunjangan Tidak Tetap merupakan suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan

seacara tidak tetap bagi pekerja serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Manusia perlu bekerja untuk bertahan hidup. Memperoleh upah atau gaji merupakan tujuan utama para pekerja dan buruh. Ini adalah perkiraan yang masuk akal bagi umat manusia bahwa dia mendapatkan cukup uang untuk menghidupi keluarganya. Ia berhak atas santunan yang menjamin kehidupannya bersama keluarganya selama ia bekerja. Majikan/pemberi kerja wajib membayar upah pekerja selama ia menyelesaikan pekerjaannya.

Upah seorang buruh atau pekerja biasanya tidak cukup tinggi baginya untuk dapat menabung untuk menghidupi dirinya sendiri selama bekerja atau ketika dia tidak mendapatkan uang karena tidak bekerja. Oleh karena itu, fokus utama pekerja dan organisasinya adalah mendapatkan jaminan sosial, yang berarti mereka juga menerima kompensasi ketika mereka tidak masuk kerja karena kesalahan mereka sendiri. Jika dilihat dari segi nilai, upah dapat dibagi menjadi upah nominal—jumlah uang tunai—dan upah riil—jumlah barang yang dapat dibeli dengan uang tunai tersebut. Upah aktual ini sangat penting bagi pekerja karena dimaksudkan agar gaji mereka memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Apabila kenaikan upah nominal itu disertai atau diikuti oleh kenaikan biaya kebutuhan hidup dalam arti yang seluas-luasnya, maka kenaikan upah itu tidak ada nilainya baginya. Sekalipun pekerja menerima jumlah uang yang sama dari majikan, upahnya akan meningkat jika biaya kebutuhan hidup menurun sebagai akibat dari, katakanlah, peningkatan produksi produk-produk ini. Di sisi lain, kenaikan biaya untuk kebutuhan dasar selalu menghasilkan upah pekerja yang lebih rendah (Ida Hanifah, 2020).

Pemerintah telah menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) bagi para pekerja, khususnya yang dipekerjakan oleh perusahaan swasta. Besarnya upah tidak sama

setiap kabupaten/kota tergantung pada kondisi daerah masing-masing.

3.5.1 Jenis-Jenis Pengupahan

Sistem pengupahan adalah teknik dan kebijakan yang memutuskan berapa banyak uang (atau upah) yang diterima karyawan sebagai kompensasi. Dalam dunia kerja, terdapat banyak teori dan struktur upah, antara lain struktur upah berbasis waktu, struktur upah borongan, struktur upah hasil, struktur upah bonus, dan struktur upah periodik/berkala (Jumaiyah, 2020).

1. Berdasarkan Satuan waktu

Sesuai dengan namanya, besaran sistem pengupahan ini ditentukan berdasarkan waktu kerja karyawan, seperti jam, hari, minggu, bulan. Contoh paling umum adalah gaji yang diterima karyawan perusahaan pada tanggal yang sama di setiap bulan.

Contoh lainnya, misalnya upah harian untuk membayar pekerja lepas harian, atau upah lembur yang dihitung berdasarkan jam lembur seorang karyawan.

2. Sistem Upah Borongan

Besaran upah borongan ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang telah disepakati pada awal perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja. Ada kemungkinan besar bahwa upah yang disepakati akan menjadi satu-satunya pembayaran yang diterima, karena upah yang dibayarkan merupakan total upah dari awal tugas sampai selesai.

Pembayaran gaji untuk pekerja proyek adalah ilustrasi tipikal dari sistem upah borongan. Sebagian besar personel proyek adalah kontraktor independen yang mengerjakan proyek tersebut. Jadi, upah dibayarkan dalam jumlah besar.

3. Sistem Upah Hasil

Di perusahaan industri, struktur gaji berdasarkan unit output biasanya digunakan. Oleh karena itu, pemberi kerja akan membayar gaji sesuai dengan jumlah keluaran atau hasil yang

dihasilkan setiap karyawan. Dengan kata lain, karena upah ditentukan oleh produktivitas karyawan atau hasil pekerjaannya, maka setiap karyawan dapat memperoleh jumlah upah yang bervariasi.

Karyawan di sektor UMKM kerajinan atau jurnalis independen yang dibayar sesuai dengan berita yang diproduksinya adalah dua contoh orang yang upahnya dibayar menggunakan satuan hasil.

4. Sistem Upah Bonus

Sistem upah bonus adalah sistem yang hanya digunakan sesekali, seperti ketika seorang karyawan mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau menerima umpan balik positif atas kinerja mereka selama penilaian kinerja akhir tahun. Korporasi memberi penghargaan kepada para pekerja ini dengan bonus sebagai hasilnya.

Karena tidak semua karyawan menerima bonus yang sama setiap saat atau dalam segala keadaan. Faktanya, beberapa orang tidak menerima bonus jika tidak memenuhi persyaratan tertentu.

5. Sistem Upah Berkala

Berdasarkan keadaan bisnis, jenis struktur upah ini digunakan. Gaji karyawan akan naik jika bisnis berkembang. Sebaliknya, jika bisnis mengalami kesulitan, gaji karyawan akan turun.

3.6 Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Setiap pekerja atau buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan taraf hidup dan produktivitas negara. Karena itu, setiap organisasi memiliki kebijakan untuk menerapkan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja. Tenaga kerja mendapatkan jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh pemerintah

untuk memastikan terpenuhinya kebutuhan dasar mereka sesuai dengan tujuan negara, yaitu kesejahteraan rakyat.

3.6.1 Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Salah satu cara untuk memastikan bahwa setiap orang dapat mencapai tuntutan dasarnya untuk hidup yang layak adalah melalui jaminan sosial. Jaminan sosial tenaga kerja terdiri dari dua komponen: asuransi kesehatan dan asuransi keselamatan kerja, yang sering dikenal dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengelolaan bahaya di tempat kerja, serta peningkatan, pengobatan, dan pemulihan kesehatan, jaminan ini berupaya untuk menjamin keselamatan pekerja/buruh dan meningkatkan derajat kesehatannya. Pekerja yang terdaftar pada Jamsostek Ketenagakerjaan merupakan faktor utama yang dapat dipertaruhkan bagi kelangsungan hidup yang layak bagi mereka apabila mengalami guncangan ekonomi akibat kecelakaan kerja atau krisis ekonomi, termasuk PHK. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dapat mencegah pekerja dan keluarganya menjadi keluarga miskin baru. Bekerja. Jaminan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan saat ini ditawarkan kepada karyawan di Indonesia.

Sedangkan tujuan dari inisiatif keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk menjaga keselamatan pekerja/buruh untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal, tujuan ini dicapai melalui pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan yang baik, perawatan, dan rehabilitasi. Akibatnya, ada undang-undang yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja (Jumaiyah, 2020).

a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.

Resiko kecelakaan kerja mempengaruhi produktivitas dan efisiensi pekerja kepada perusahaan

b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh.

- c. Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.
- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

3.6.2 Ruang Lingkup Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia meliputi semua tempat kerja, baik yang berada di darat, di bawah bumi, di atas air, di dalam air, dan di udara. Setiap tempat kerja harus menetapkan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja. Tempat kerja terdiri dari tiga komponen ini:

- a. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial
Ada usaha yang menghasilkan nilai jual yang bersifat ekonomis dan dapat diperjual belikan ke masyarakat umum dengan tujuan memperoleh keuntungan yang nantinya dapat dipergunakan oleh pengusaha/pemberi kerja dalam hal operasional perusahaan.
- b. Adanya sumber bahaya
Sumber bahaya yang dimaksud disini adalah kondisi tempat bekerja para pekerja. Pemberi kerja harus memperhatikan seluruh aspek dimana pekerja itu ditempatkan. Keselamatan para pekerja merupakan poin penting yang harus diperhatikan pemberi kerja.
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus menerus maupun sewaktu-waktu
Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa perlindungan pekerja merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan pemberi kerja. Baik kepada pekerja penuh waktu atau paruh waktu.

Majikan, pemberi kerja, manajer, atau pemimpin tempat kerja bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di

tempat kerja. Manajemen dari suatu bisnis dan seluruh karyawan bekerja sama untuk menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.

Syarat-syarat keselamatan kerja yang akan diatur lebih lanjut tersebut adalah keselamatan kerja berikut:

- 1) Bekerja untuk menghentikan dan meminimalisir kecelakaan. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan pengusaha untuk mencegah atau mengurangi kecelakaan. Menurut Veiligheidsreglement (Aturan Keselamatan Kerja), antara lain, syarat-syarat berikut harus dipenuhi agar peralatan pabrik tidak menimbulkan bahaya atau mengurangi bahaya:
 - a. Ban penggerak, rantai, dan tali yang berat harus diberikan alat penadah, jika dia putus tidak akan menimbulkan bahaya;
 - b. Mesin-mesin harus terpelihara dengan baik, mesin yang berputar harus diberikan penutup agar jangan sampai beterbangan jika kurang tahan dalam putaran yang keras;
 - c. Ban penggerak, rantai, atau tali yang dilepaskan harus tergantung, maka gantungan itu harus dibuat sedemikian rupa agar tidak menyentuh ban penggerak;
 - d. Harus tersedia alat pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K).
- 2) Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran, yang dapat dilakukan dengan menyediakan alat pemadam kebakaran, jalan pembuka atau jalur yang harus dilalui karyawan atau buruh jika terjadi kebakaran, dan bentuk perlindungan lainnya untuk mempersiapkan kemungkinan terjadinya kebakaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Sulaiman dan Andi Wali. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan*. Literasi Nusantara.
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.
- Endah Pujiastuti. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. University Press.
<https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/A008/20171110024751-Pengantar-Hukum-Ketenagakerjaan.pdf>
- Ida Hanifah. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Pustaka Prima.
- Jumaiyah. 2020. *Pajak Penghasilan*. Lautan Pustaka.
- Zainal Asikin. 1993. *Dasar - Dasar Hukum Perburuan*. Raja Grafindo Persada.

BAB 4

PENGUPAHAN TENAGA KERJA

Oleh Henry Kristian Siburian

4.1 Pendahuluan

Setiap orang membutuhkan pekerjaan baik itu bekerja secara mandiri maupun bekerja pada orang lain. Selanjutnya setiap orang yang bekerja itu juga membutuhkan imbalan yang disebut dengan upah. Berkaitan dengan hal tersebut maka UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) telah memberikan amanat yang berbunyi sebagai berikut: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Juga berdasarkan ketentuan pasal 28 huruf d ayat (2) yang berbunyi: Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Sedangkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30, pengertian upah adalah sebagai berikut : Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Perlindungan di bidang pengupahan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar tenaga kerja. Menurut Soedarjadi, SH mengatakan Upah yang di terima pekerja/Buruh sangatlah berarti sekali bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari hari, karena dengan penerimaan upah seseorang dapat mengwujudkan impian dan cita citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak

bagi kemanusiaan dan kemampuan serta keahlian yang dimiliki seseorang sangat mempengaruhi penerimaan upah (SOEDARJADI, 2008). Perlindungan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja tersebut diberikan pada tenaga kerja pada umumnya.

Upah/gaji adalah sesuatu sering dipertanyakan oleh pekerja. Kebijakan pengupahan yang diatur oleh negara mencakup upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pengupahan diatur dalam :

- a. Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 : "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 88 Tentang Ketenagakerjaan.

4.2 Beberapa Hal Penting Tentang Pengupahan.

Mengenai Upah atau pengupahan, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30, pengertian upah adalah Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang

ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah diberikan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan (Hardjoprajitno, 2014) bahwa :

- a. Upah adalah hak pekerja/buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- b. Upah yang diterima pekerja/buruh harus dinyatakan dengan uang.
- c. Upah yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.
- d. Tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah.

Sedangkan yang dimaksud dengan Upah minimum sebagaimana tercantum dalam pasal 88 ayat (3) huruf a UU no,13 tahun 2003, ditetapkan oleh Pemerintah dalam ketentuan pendapatan Upah Minimum yang diarahkan pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada tanggal 23 Oktober 2015 yang merupakan penjabaran dari Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, formulasi upah ke depannya dihitung hanya sekedar angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang dikeluarkan oleh lembaga pemerintah (BPS) walaupun awalnya Upah Minimum itu juga berasal dari Kebutuhan Hidup layak (KHL) yang mana dasar KHL itu hanya dilakukan peninjauan setiap lima tahun sekali. Sesuai pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, formula kenaikan upah dihitung dengan rumus : $U_{mn} = U_{mt} + \{U_{mt} \times (Inflasi_t + \%PDB_t)\}$ "upah minimum

baru = upah minimum saat ini + {upah minimum x (presentase inflasi + presentase pertumbuhan produk domestik bruto yang sedang berjalan)}

Adapun prinsip kebijakan pengupahan sebagaimana termuat dalam peraturan perundang-undangan UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan PP 36/2021 adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1) dan (2) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan pasal 2 ayat (1) PP 36/2021)
2. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.
3. Setiap pekerja berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya (Pasal 88 a ayat (1) dan (2) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan pasal 2 ayat (2) dan (3) PP 36/2021).

Hak pekerja atas upah, timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja (Pasal 3 PP 36/2021). Berdasarkan pasal 88B ayat (1) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan pasal 14 PP 36/2021, upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. **Berdasarkan satuan waktu:**
 - a. Upah per jam (pasal 16 PP 36/2021):
 1. Penetapan Upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara paruh waktu. Yang dimaksud dengan

"bekerja secara paruh waktu" adalah bekerja kurang dari 7 jam 1 hari dan kurang dari 35 jam 1 minggu.

2. Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
3. Kesepakatan tersebut tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula Upah per jam sebagai berikut: **Upah per jam = Upah sebulan : 126**

Catatan: Angka 126 merupakan angka penyebut yang diperoleh dari hasil perkalian antara 29 jam (median jam kerja pekerja paruh waktu tertinggi dari seluruh Provinsi dalam 1 minggu) dengan 52 minggu (jumlah minggu dalam 1 tahun) kemudian dibagi 12 bulan

- b. Upah harian (pasal 17 PP 36/2021), dalam hal Upah ditetapkan secara harian, perhitungan upah sehari sebagai berikut:

- 1) Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25, atau
- 2) Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21.

- c. Upah bulanan

2. Berdasarkan satuan hasil (pasal 18 dan 19 PP 36/2021):

- a. Ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
- b. Penetapan besarnya upah dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha.

- c. Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 12 bulan terakhir yang diterima oleh pekerja.

Komponen Upah didapat juga dari Penghasilan yang diterima oleh pekerja/buruh yang dibagi menjadi 2 (dua) yakni:

1. Upah dan
2. Bukan upah

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. **SE-07/MEN/1990** tentang Pengelompokan Upah dan Pendapatan Non Upah menerangkan sebagai berikut :

1. **Termasuk Komponen Upah :**

- a. **Upah Pokok** : imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- b. **Tunjangan tetap** : suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan pembayaran upah pokok. Adapun **Jenis-jenis Tunjangan Tetap** yaitu tunjangan anak, kesehatan, tunjangan perumahan, dsb. Sedangkan tunjangan makan dan tunjangan transport dapat menjadi tunjangan tetap bila tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh.
- c. **Tunjangan Tidak Tetap**: suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja/ buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja/ buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok misalnya insentif kehadiran, dsb.

2. **Bukan termasuk komponen Upah adalah :**

- a. **Fasilitas** : kenikmatan dalam bentuk nyata/natur karena hal-hal bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makan secara Cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, kantin, dsb.
- b. **Bonus** : pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
- c. **Tunjangan Hari Raya (THR)**: pendapatan akhir tahun pekerja/buruh yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan. THR wajib diberikan kepada pekerja/ buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan lebih dengan jumlah yang proporsional yaitu:

Masa kerja x upah sebulan

12

Sedangkan yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih, sebesar 1 (satu) bulan gaji (PERMENAKER No. PER- 04 / MEN / 1994).

Menurut Pasal 7 ayat (1) PP 36/2021 menyebut, upah terdiri atas komponen:

1. Upah tanpa tunjangan/upah pokok;
2. Upah pokok dan tunjangan tetap;
3. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; dan
4. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, maupun tunjangan tidak tetap seperti tersebut dalam poin 2, 3, dan 4 diatas, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap tersebut. Upah Pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja/buruh. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Upah (SE-07/MEN/1990) menyebut tunjangan dimaksudkan untuk perangsang, mendorong pekerja lebih berdisiplin, rajin, dan produktif. Selain komponen upah seperti tersebut di atas, dikenal pula Pendapatan non-Upah (pasal 8 ayat (1) PP 36/2021) berupa tunjangan hari raya keagamaan (THR), insentif, bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan/atau uang servis pada usaha tertentu, berikut penjelasannya:

1. Tunjangan Hari Raya Keagamaan **atau biasa disebut THR** adalah hak pendapatan pekerja berupa uang yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan.
2. Insentif dapat diberikan oleh Pengusaha kepada pekerja dalam jabatan atau pekerjaan tertentu sesuai kebijakan perusahaan.
3. Bonus dapat diberikan oleh pengusaha kepada pekerja atas keuntungan perusahaan. Bonus untuk pekerja diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
4. Uang pengganti fasilitas kerja: perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja dan/atau memberikan uang

pengganti fasilitas kerja bagi pekerja dalam jabatan atau pekerjaan tertentu atau seluruh pekerja, dalam hal fasilitas kerja tidak tersedia atau tidak mencukupi. Penyediaan fasilitas kerja dan/atau pemberian uang pengganti fasilitas kerja diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Uang servis pada usaha tertentu dikumpulkan dan dikelola oleh perusahaan. Uang servis pada usaha tertentu wajib dibagikan kepada pekerja, setelah dikurangi biaya cadangan terhadap risiko kehilangan atau kerusakan dan pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Ketentuan mengenai Uang Servis pada Usaha tertentu diatur dengan Peraturan Menteri. Pasal 40 PP 36/2021 mengatur, pengusaha tetap wajib membayarkan upah kepada pekerja yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan, dalam hal:

1. Berhalangan, meliputi:
 - a. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
 - b. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
 - c. Pekerja tidak masuk bekerja karena:
 - 1) Menikah
 - 2) Menikahkan anaknya
 - 3) Mengkhitankan anaknya
 - 4) Membaptiskan anaknya
 - 5) Istri melahirkan atau keguguran kandungan
 - 6) Suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia

- 7) Anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada angka 6 yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia.
2. Melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, meliputi:
 - a. Menjalankan kewajiban terhadap negara
 - b. Menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya
 - c. Melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh atas persetujuan pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis, atau
 - d. Melaksanakan tugas pendidikan dan/atau pelatihan dari perusahaan.
 3. Menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya, apabila pekerja melaksanakan:
 - a. Hak istirahat mingguan
 - b. Cuti tahunan
 - c. Istirahat panjang
 - d. Istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, atau
 - e. Istirahat karena mengalami keguguran kandungan
 4. Bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan Pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.

4.2.1 Berkaitan dengan Upah Minimum,

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Upah Minimum adalah upah terendah yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang diterima oleh pekerja di wilayah tertentu dalam satu propinsi. Tunjangan tetap adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja secara tetap jumlahnya dan teratur pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi

kerja tertentu. Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan, upah yang harus diberikan oleh pengusaha serendah rendahnya sebesar Upah Minimum bulanan. Upah minimum berlaku bagi pekerja dengan masa kerja paling lama satu tahun. Peninjauan besamya upah dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Bagi pekerja harian lepas upah dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima).
- b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).

Sebagaimana diatur mengenai Upah minimum tersebut maka bagi pekerja dengan sistem kerja borongan atau berdasarkan satuan hasil, upah rata - rata sebulan serendah-rendahnya sebesar Upah Minimum bulanan. Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari Ketetapan Upah Minimum dilarang mengurangi atau menurunkan upah. Bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakan ketetapan Upah Minimum, dapat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan ketetapan Upah Minimum, kepada Menteri Tenaga Kerja atau Pejabat yang ditunjuk. Permohonan penangguhan tersebut harus disertai :

- a. Kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja, kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja yang mewakili lebih dari 50% pekerja penerima Upah Minimum bagi perusahaan yang belum ada serikat pekerjanya.
- c. Salinan akte pendirian perusahaan.
- d. Laporan keuangan lengkap untuk 2 tahun terakhir.

- e. Perkembangan produksi dan pemasaran dua tahun terakhir dan rencana produksi serta pemasaran dua tahun mendatang.
- f. Data upah menurut jabatan pekerja.
- g. Jumlah seluruh pekerja dan jumlah pekerja yang di mohonkan penangguhan Upah Minimum.
- h. Surat pernyataan kesediaan perusahaan untuk melaksanakan ketentuan Upah Minimum yang baru setelah berakhir waktu penangguhan.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. (Pasal 88 ayat 4, UU No. 13/ 2003) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh (pasal 88 ayat 3), 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 menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- i. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- j. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- k. Upah untuk pembayaran pesangon;
- l. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

4.2.2 Berkaitan dengan Pembayaran Upah

Pengusaha wajib membayar upah kepada buruhnya sejak ditandatanganinya perjanjian kerja sampai perjanjian kerja berakhir. Pada setiap pembayaran upah seluruh jumlah upah harus dibayarkan (pasal 11 PP No. 8 tahun 1981).

Sedangkan pasal 10 PP No. 8 tahun 1981 menyatakan :

- a. Upah harus dibayar langsung kepada buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian.
- b. Pembayaran upah secara langsung kepada buruh yang belum dewasa dianggap sah, apabila orang tua wali tidak mengajukan keberatan yang dinyatakan secara tertulis.
- c. Pembayaran upah melalui pihak ketiga hanya diperkenankan bila ada surat kuasa dari buruh yang bersangkutan, yang karena sesuatu hal tidak dapat menerimanya secara langsung.

Dalam pemberian upah tidak boleh ada perbedaan antara buruh laki-laki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, demikian juga dengan tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada buruh (Konvensi ILO No. 100 tahun 1951 dan diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan Undang-undang No. 80 tahun 1957).

4.2.3 Berkaitan dengan Unsur-Unsur Yang Mempengaruhi Pembayaran Upah

Unsur-unsur yang mempengaruhi pembayaran upah diatur dalam pasal 93 UU No. 13 tahun 2003. Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan (pasal 93 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003) atau lebih populer dikatakan "*No work no pay.*"

Ketentuan dalam pasal 93 ayat 1 tersebut tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila dalam hal: (ayat 2)

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/ buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan

anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

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

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah;
- b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah;
- c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah; dan
- d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:

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

Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama ayat (5).

4.2.4 Berkaitan dengan Bentuk Upah, Cara Pengupahan, Denda dan Pemotongan Upah

Upah yang dibayarkan kepada buruh pada dasarnya dalam bentuk uang, namun upahnya dapat diberikan dalam bentuk lain, asal bukan minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan. Upah dalam bentuk lain tersebut nilainya tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima (pasal 12 ayat 1 dan 2 PP No. 8 tahun 1981). Dalam penggunaan upah menurut pasal 14 PP No. 8 tahun 1981 ditetapkan bahwa setiap ketentuan yang menetapkan sebagian atau seluruh upah harus dipergunakan secara tertentu ataupun harus dibelikan barang, tidak diperbolehkan dan karenanya adalah batal menurut hukum, kecuali jika penggunaan itu timbul dari suatu peraturan perundang-undangan. Apabila diadakan perjanjian antara buruh dengan pengusaha mengenai suatu ketentuan yang merugikan

buruh dan yang bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dan atau peraturan perundang-undangan lainnya dan karenanya menjadi batal karena hukum maka buruh berhak menerima pembayaran kembali dari bagian yang ditahan sebagai perhitungan terhadap upahnya, dan tidak diwajibkan mengembalikan apa yang telah diberikan kepadanya untuk memenuhi perjanjian.

Adapun cara pembayaran Upah jika upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upahnya paling cepat setiap minggu sekali atau paling lambat setiap sebulan sekali dengan ketentuan besarnya upah disesuaikan dengan hasil pekerjaan, atau jumlah hari atau waktu buruh bekerja (pasal 17 dan 18 PP No. 8 tahun 1981).

Jika pembayaran upah terlambat, mulai dari hari keempat sampai kedelapan terhitung dari hari di mana seharusnya upah dibayarkan, upah harus ditambahkan dengan 5% untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% untuk tiap hari keterlambatan dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan. Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayarkan, maka di samping kewajiban untuk membayar 1% untuk tiap hari, juga keterlambatan membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.

Sedangkan Denda dan Pemotongan Upah dalam hal hal tertentu pengusaha dapat melakukan pemotongan upah sebagai denda atas suatu kesalahan (pasal 95 ayat 1 Undang-Undang No. 13 tahun 2003) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Denda atas pelanggaran suatu hal hanya dapat dilakukan bila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan. Bila satu perbuatan sudah dikenakan denda, maka pengusaha dilarang untuk menuntut ganti rugi terhadap buruh yang bersangkutan.

- b. Denda yang dikenakan oleh pengusaha kepada buruh, baik langsung maupun tidak langsung tidak boleh dipergunakan untuk kepentingan pengusaha atau orang yang diberi wewenang untuk menjatuhkan denda (pasal 20 dan 21 PP No. 8 tahun 1981).

Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari buruh. Kecuali kewajiban pembayaran buruh kepada negara atau iuran sebagai peserta suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan (pasal 22 PP No. 8 Tahun 1981). Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik pengusaha maupun pihak ketiga yang disebabkan oleh kelalaian buruh, apabila telah ada perjanjian secara tertulis atau tercantum dalam peraturan perusahaan. Pemotongan ini tidak boleh lebih dari 50% (lima puluh persen) dari upah setiap bulannya (pasal 23 PP No. 8 tahun 1981). Upah buruh mempunyai kedudukan yang istimewa terutama apabila pengusaha mengalami pailit dan dilikuidasi maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai peraturan perundangan kepailitan yang berlaku (pasal: 95 ayat 4 Undang-Undang 13 tahun 2003).

4.2.5 Jam Kerja, Upah Lembur dan Cuti

Jam kerja adalah 7 (tujuh) jam per hari dan 40 (empat puluh) jam per minggu, jika pekerjaan dijalankan pada malam hari atau membahayakan kesehatan atau keselamatan buruh, waktu kerja tidak boleh lebih dari 6 (enam) jam sehari atau 35 jam seminggu. Selebihnya adalah jam kerja lembur. Karena alasan-alasan tertentu penyimpangan jam kerja dapat dilakukan, akan tetapi tidak boleh melebihi 54 (lima puluh empat) jam per minggu. Dan penyimpangan itu harus dimintakan ijin dari DEPNAKER. Bagi

pekerja yang telah melakukan pekerjaan 4 (empat) jam berturut-turut, kepadanya diberikan sekurang-kurangnya 1 /2 jam istirahat (pasal 77 ayat 2 huruf (a dan b) Undang-Undang No. 13 tahun 2003).

Lembur adalah selebihnya dari 7 jam kerja per hari atau 5 jam pada hari kerja yang terpendek dan melebihi 40 jam per mirtggu. Pada dasarnya lembur adalah sukarela, tetapi dapat menjadi wajib apabila terjadi kebakaran, bencana alam, peledakart mesin, dsb. (pasal 77 ayat 2 dan pasal 8 ayat 1 huruf [b] UU No. 13 tahun 2003) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.102/MEN/VI/2004.

Jika dalam satu perusahaan memberikan upah kepada buruhnya dalam berbagai macam komponen maka dasar perhitungan upah lembur tidak boleh kurang dari 75% dari keseluruhan upah yang dibayarkan dalam satuan waktu yang sama.

Penetapan upah lembur per jam: $1/173 \times \text{upah/bulan}$

Dalam hal upah buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 bagi buruh yang bekerja 6 hari kerja perminggu atau dikalikan 21 bagi buruh yang bekerja 5 hari kerja dalam seminggu.

Dalam hal buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 bulan terakhir. Dalam hal buruh bekerja kurang dari 12 bulan maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minirnum setempat (Pasal 9 KepMenakertrans No. 102 tahun 2004).

Perhitungan Upah Lembur

Waktu	Jam	Upah
Hari Kerja Biasa	Jam I	1,5 x Upah/Jam
	Jam berikutnya	2 x Upah/Jam
Hari istirahat	7 jam pertama	2 x Upah/Jam
Mingguan dan /atau hari raya	Jam ke 8	3 x Upah/Jam
	Jam ke 9 dan 10	4 x Upah/Jam
Resmi untuk Waktu kerja 6 hari	5 jam pertama Pada hari kerja Terpendek	2 x Upah/Jam
	Jam ke 6	3 x Upah/Jam
	Jam ke 7 dan ke 8	4 x Upah/Jam
Hari istirahat	8 jam pertama	2 x Upah/Jam
Mingguan dan /atau hari Raya	Jam ke 9	3 x Upah/Jam
	Jam ke 10 dan 11	4 x Upah/Jam
Resmi untuk Waktu kerja 5 hari Perminggu		

DAFTAR PUSTAKA

- Hardjoprajitno, P. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Universitas Terbuka.
- Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Pustaka YustisiA.
- Suntoro, DKK. 1989. *Jam Kerja Dan Waktu Istirahat/Cuti*. Jakarta: Pt Ubaya Tirta
- F. Winarni, DKK. 2006. *Administrasi Gaji Dan Upah*.Yogyakarta : Pustaka Widyatama
- UU NO.13 Tahun 2003 Tentang *Undang Undang Ketenagakerjaan*
- UU NO.11 Tahun 2020 *Tentang Undang Undang Cipta Kerja*
- PP NO.36 Tahun 2021 *Tentang Pengupahan*
- SE 07/MEN/1990 *Tentang Pengelompokan Upah*
- PP Menteri Tenaga Kerja No.1/Men/1999 *Tentang Upah Minimum*
- PERMENAKER NO.PER 04/MEN/1994 *Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Perusahaan*
- PP NO.8 TAHUN 1981 *Tentang Perlindungan Upah*
- Kepmen Tenaga Kerja RI NO.102/MEN/VI/2004 *Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.*

BAB 5

PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Oleh Kasiani

5.1 Pendahuluan

Tujuan filosofis dibentuknya negara Indonesia adalah membentuk negara untuk mensejahterakan rakyat, sebagaimana tertuang pada alinea keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Selanjutnya Pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan dengan demikian negara mempunyai kewajiban melaksanakan perintah konstitusi, yakni melaksanakan pemenuhan hak bagi setiap warga negara Indonesia untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Fakta perkembangan global telah mendorong meningkatnya mobilitas penduduk dunia, telah pula menimbulkan dampak pada bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Perkembangan hubungan diplomatik negara-negara ASEAN (*Association of Southeast Asian Nations*) pada bidang ekonomi melalui ASEAN *Economic Community*, atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dan Perjanjian Perdagangan Bebas negara anggota ASEAN dengan China dalam ASEAN-China *Free Trade Area* merupakan fakta yang tidak dapat dipungkiri yang menegaskan bahwa pembangunan ekonomi di Indonesia tidak dapat terlepas dari pengaruh-pengaruh globalisasi. Lahirnya *Mutual Recognition Agreements (MRA)*, yakni merupakan suatu kesepakatan yang mengakui kualifikasi tenaga profesional dalam bidang pelayanan jasa dengan tujuan mempermudah perpindahan pasar tenaga profesional di negara-

negara ASEAN (Consultative Committee on Standards, 2016). Menjadi alat bagi negara anggota ASEAN untuk memperkuat pondasi MEA sebagai *single market and production base*.

Kepentingan negara dalam usaha menarik investor asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia. Meningkatnya investasi asing ke Indonesia dapat dipastikan akan selaras dengan datangnya pekerja asing. Kondisi yang demikian menjadi keniscayaan sebagai konsekuensi, karena tenaga kerja asing (disingkat TKA) merupakan komponen kritis dari investasi, sehingga sangat wajar jika negara investor mengirim orang-orang mereka untuk menjamin keberhasilan investasinya yang dilakukan di negara Indonesia.

Hubungan-hubungan sebagaimana fakta di atas, bagi Indonesia tidak dapat dielakkan untuk memberikan peluang kepada tenaga kerja asing masuk ke Indonesia, meskipun secara sosiologis hingga saat ini, faktanya di sektor ketenagakerjaan kita masih banyak persoalan-persoalan yang belum terselesaikan yaitu persoalan kesempatan kerja yang terbatas, rendahnya kualitas angkatan kerja dan masih tingginya tingkat pengangguran (Budiarti *et al.*, n.d.). Sehingga pemerintah sebagai pemegang mandat dari rakyat memiliki tanggungjawab agar penggunaan tenaga kerja asing tidak justru merugikan kepentingan rakyat, yang berdampak pada tidak terwujudnya hak-hak rakyat untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sehingga pemerintah membatasi penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia untuk pekerjaan-pekerjaan pada jabatan tertentu dan waktu tertentu, selain itu TKA yang bekerja di Indonesia harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya (Pemerintah, n.d.-a).

Berdasarkan sumber data dari Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, data tenaga kerja asing di Indonesia pada tahun 2022 menunjukkan bahwa Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (disingkat RPTKA) sejak bulan

Januari hingga pada bulan November 2022 terus mengalami peningkatan jumlah TKA, hingga pada bulan November 2022 berada diangka 111,746 juta yang terbagi dalam tiga kelompok bidang jenis usaha, yaitu: jenis usaha Industri, jasa dan jenis usaha Pertanian dan Maritim. Berikut tabel RPTKA di Indonesia berdasarkan sumber dari Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, sebagai berikut :

Tabel 5.1. Data Pengesahan RPTKA(Periode Tahun 2022) Berdasarkan Jenis Usaha

Jenis Usaha	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sept	Okt	Nov	Des
Industri	41,470	42,881	49,289	45,054	44,800	46,841	47,484	50,247	52,056	53,723	53,970	
Jasa	47,916	48,724	44,164	49,635	49,425	49,170	49,839	51,366	53,032	54,243	54,845	
Pertanian & Maritim	2,237	2,244	2,261	2,324	2,349	2,435	2,519	2,617	2,702	2,867	2,931	
Total	91,623	93,849	95,714	97,013	96,574	98,446	99,842	104,230	107,790	110,833	111,746	-

Sumber Data : Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Ditjen Binapenta dan PKK, Kementerian Ketenagakerjaan R.I

Sedangkan berdasarkan data tenaga kerja Indonesia yang mendampingi Tenaga Kerja Asing pada periode Tahun 2022 terdapat perbedaan jumlah yang sangat signifikan dengan jumlah RPTKA, sebagaimana tertuang dalam tabel 5.2 berikut :

Tabel 5.2. Data Tenaga Kerja Pendamping TKA Periode Tahun 2022 (Berdasarkan Jenis Usaha)

Usa	Jan	Feb	Maret	Apr	Mei	Juni	Juli	Agust	Sept	Okt	Nov	Des	Jumlah
Jasa	2,539	2,630	3,411	3,983	2,249	3,819	4,097	4,011					26,739
Industri	2,999	2,481	3,296	3,523	2,276	4,636	4,481	5,342					29,034
Pertanian Maritim	302	374	716	578	476	397	515	780					4,138
Total	5,840	5,485	7,423	8,084	5,001	8,852	9,093	10,133	-	-	-	-	59,911

Sumber Data: Kemnaker RI, Ditjen Binapenta dan PKK

RPTKA wajib dimiliki oleh setiap Pemberi kerja TKA, yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk sebelum pemberi kerja TKA memperkerjakan TKA pada perusahaannya. RPTKA paling sedikit harus memuat tentang identitas Pemberi Kerja TKA, alasan penggunaan TKA, jabatan atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan, jumlah TKA, jangka waktu penggunaan TKA, lokasi Kerja TKA, Identitas tenaga Kerja Pendamping TKA dan rencana penyerapan tenaga Kerja Indonesia setiap tahun. Namun meskipun demikian, jika kedua tabel diatas antara RPTKA dan tenaga kerja pendamping disandingkan, maka jelas menggambarkan adanya perbedaan jumlah RPTKA yang jauh lebih besar dibanding jumlah pendamping TKA. Dan fakta tersebut nampak jelas bertentangan dengan filosofi dasar penggunaan TKA di Indonesia yaitu sebagai serangkaian upaya untuk meningkatkan investasi, alih teknologi (*Transfer of Technology*) dan alih keahlian (*Transfer of Skill*) kepada Tenaga Kerja Indonesia, serta untuk perluasan

kesempatan kerja (Ahmadi Miru, 2008). Sebagaimana telah ditegaskan sejak diundangkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), dan terakhir dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (PERPU Cipta Kerja), pada prinsipnya menyatakan adanya kewajiban bagi pemberi kerja asing untuk menunjuk tenaga kerja Warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada tenaga kerja pendamping. Berikut kutipan Pasal 45 ayat (1) huruf a: "(1) Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing wajib : Menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga kerja Asing."

Berdasarkan latar belakang di atas, urgensi penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan mencari jawaban tentang apakah penggunaan TKA di Indonesia telah diatur dengan mengedepankan pada kemanfaatan dan kepentingan rakyat Indonesia. Tipe penelitian ini adalah penelitian *doctrinal research* (Peter Mahmud Marzuki, 2010). Suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, doktrin hukum guna menemukan jawaban isu hukum yang dihadapi. Penelitian dimulai dengan mengumpulkan norma hukum, menganalisis hubungan antar norma hukum, menjelaskan bidang-bidang yang sulit, dan memberikan prediksi mengenai perkembangan ke depan (*futuristik*) norma-norma hukum tersebut di bagian kesimpulan tulisan. Norma-norma hukum dimaksud berasal dari peraturan perundang-undangan khusus yang berkaitan dengan regulasi yang mengatur tentang TKA, urgensi penggunaan TKA di Indonesia, asas kemanfaatan pengaturan TKA di Indonesia, serta ilmu perundang-undangan.

5.2 Urgensi Penggunaan Tenaga Asing di Indonesia

Fakta perkembangan hubungan diplomatik negara-negara ASEAN pada bidang ekonomi melalui ASEAN *Economic Community*, atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dan Perjanjian Perdagangan Bebas negara anggota ASEAN dengan China dalam ASEAN-*China Free Trade Area*, yang mana negara Indonesia juga merupakan salah satu anggota dalam hubungan diplomatik pada bidang ketenagakerjaan dan tidak dapat lepas dari unsur tenaga kerja asing. Selain itu kepentingan negara yang masih bergantung pada investor asing untuk membantu proses pembangunan di Indonesia, merupakan faktor-faktor yang menyebabkan Indonesia tidak dapat lepas dari keberadaan tenaga kerja asing. Sehingga dengan demikian konsekuensi yang harus dilakukan adalah perlu mengendalikan Tenaga Kerja Asing masuk dan bekerja di

Indonesia, dan mengambil peluang positif yang dapat ditimbulkan oleh keberadaan TKA bagi pembangunan dengan mengedepankan aspek perlindungan terhadap warga negara Indonesia dari kehilangan pekerjaan, karena banyaknya TKA yang datang untuk bekerja di Indonesia. Dengan menempatkan politik hukum bahwa warga negara asing boleh bekerja di Indonesia, tetapi tidak boleh mengurangi hak warga negara Indonesia itu sendiri untuk mendapat pekerjaan yang layak di negaranya sendiri.

Menyitir pendapat Abdul Rahmad Budiono, beliau berpendapat bahwa penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia memiliki 4 (empat) tujuan, yaitu : 1). Penggunaan tenaga kerja asing diperlukan guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang – bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia, 2). Tenaga kerja asing ditujukan untuk mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan terutama di bidang industri, 3). Untuk memberikan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia keluar negeri, dan 4). Untuk meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia (Abdul Rahmad Budiono, 1995).

Sejalan dengan pendapat diatas, maka keberadaan Tenaga Kerja Asing masuk di Indonesia harus dikonsep dalam sebuah regulasi yang dapat memberikan kemanfaatan bagi masyarakat Indonesia, sehingga unsur keberadaan TKA dalam sistem pembangunan nasional akan benar-benar membawa stimulus terhadap pertumbuhan ekonomi, pengaruh stimulus tersebut terjadi melalui hubungan yang saling melengkapi yang berakibat pada lahirnya dampak positif bagi pembangunan nasional. Memanfaatkan keluar masuknya tenaga kerja di wilayah ASEAN harus menjadi kesempatan bagi pemerintah Indonesia dalam mengoptimalkan pembangunan sumber daya manusia melalui pendekatan *transfer knowledge* dan *transfer technology* sehingga

mampu menciptakan pembangunan perekonomian yang efektif dan efisien (Ahmadi Miru, 2008). Hal tersebut juga dapat dijadikan langkah strategis dalam membangun pengembangan ketenagakerjaan mengingat sumber daya manusia memegang peran fundamental dalam pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Sebagaimana mengutip pendapat Schultz 1962 yang menyatakan bahwa Tidak mungkin suatu negara akan mengenyam hasil pertanian modern atau kemampuan industri modern yang pesat tanpa melakukan investasi besar-besaran dalam pengembangan sumber daya manusianya. Lihat Schultz, 1962. *Reflection on Investment in Man*, dalam (Suhandi, 2016). Sehingga pendekatan *transfer knowledge* dan *transfer technology* dari keberadaan unsur TKA diharapkan berimplikasi kepada pengembangan tenaga kerja Indonesia supaya kedepannya mampu bersaing dalam ketenagakerjaan di tingkat global.

Mengingat bawah negara harus menjamin agar setiap warga negara mendapatkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, maka pada sisi lain jumlah TKA yang bekerja di Indonesia tidak boleh menimbulkan dampak berkurangnya lahan pekerjaan bagi warga negara Indonesia, oleh karena itu Pemerintah harus mampu menyediakan lapangan pekerjaan yang jumlahnya memadai menampung seluruh warga negara Indonesia.

Mengingat bawah negara harus menjamin agar setiap warga negara mendapatkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, maka unsur TKA yang tidak bisa terlepas dari proses pembangunan nasional, keberadaannya tidak boleh menimbulkan dampak berkurangnya lahan pekerjaan bagi warga negara Indonesia, namun kehadiran TKA justru harus menimbulkan meningkatnya jumlah tenaga kerja Indonesia yang handal dibidangnya hasil dari tranformasi pengetahuan dan teknologi dari TKA, yang terserap dalam lapangan pekerjaan baik dalam maupun luar negeri.

Keberadaan TKA di Indonesia, harus memiliki dampak positif bagi Tenaga Kerja Indonesia melalui *transfer knowledge* dan *transfer technology*. Sehingga urgensi TKA di Indonesia harus dijadikan sebagai salah satu unsur penunjang dalam proses peningkatan sumber daya tenaga kerja Indonesia yang juga memiliki peran penting dalam pembangunan nasional, sehingga keberadaan TKA harus di atur dalam regulasi yang memberikan kemanfaatan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia, dan bukan menjadi momok bagi warga negara Indonesia menimbulkan rasa cemas bayangan tidak akan mendapatkan pekerjaan yang layak di negaranya sendiri, dan bayang-bayang ketimpangan jabatan yakni TKA menjadi raja dan sebaliknya tenaga kerja Indonesia menjadi kuli di negeri sendiri.

5.3 Regulasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Secara filosofis peraturan perundang-undangan adalah hasil pikiran manusia yang mengikat pada pembuatnya akibat hasil dari sebuah kontrak sosial, sehingga timbul ketaatan kepadanya. Agar suatu peraturan memiliki daya ikat yang kuat maka diperlukan sebuah ketaatan kepada asas hukum yang diatur secara hierarkis agar setiap peraturan yang dibuat tidak saling bertabrakan dan memiliki alur atau batas yang jelas mengenai standar peraturan yang akan dibuat oleh manusia atau lembaga yang mewakili para manusia tersebut.

Indonesia sebagai negara yang merdeka dan berdaulat, dan sebagai negara hukum, keberadaan Tenaga Kerja Asing yang tidak dapat dihindarkan dan diharapkan keberadaannya justru dapat menjadi stimulus dan berdampak positif bagi pembangunan nasional, oleh karena itu dalam perkembangannya keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia sudah menjadi keharusan bagi negara untuk mengatur ke dalam sebuah regulasi yang tentu saja dalam pengaturannya harus mengedepankan pada kepentingan

warga negara Indonesia. Sebagaimana hal tersebut telah diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni untuk mensejahterakan dan mencerdaskan rakyat Indonesia. Pada Pasal 27 ayat (2) UUD N RI Tahun 1945 menegaskan bahwa : "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Pada sistem pembentukan peraturan perundang-undangan di negara kita, UU RI No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. terdapat beberapa asas yang wajib diperhatikan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan antara lain asas tujuan yang jelas, asas kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat, asas kesesuaian antara jenis hierarkinya dan materi muatannya yang tepat, asas dapat dilaksanakan, asas kedayagunaan dan kehasilgunaan, asas kejelasan rumusannya dan asas keterbukaan. Dan pada sistem pembentukannya dikenal sebuah teori jenjang hukum yang diperkenalkan oleh Hans Nawiasky yang dikenal dengan teori *suffenbau Theory* yang diperkenalkan oleh Hans Kelsen. Secara prinsip pada teori ini menyatakan bahwa norma hukum dari suatu negara manapun selalu berlapis-lapis dan berjenjang-jenjang. Artinya adalah pada norma yang lebih tinggi berlaku sumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi lagi sampai pada suatu norma yang tinggi atau yang disebut sebagai *Grund Norm* (norma dasar). (Maria Farida Indrati, 2017)

Pengaturan mengenai tenaga kerja asing dapat dijumpai dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenagakerja, pada bab VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Yang selanjutnya dilakukan beberapa perubahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Undang-undang tersebut merupakan regualsi dengan konsep baru yang digunakan dalam perundang-undangan di Indonesia dalam metode omnibus (*omnibus law*). Undang-undang ini mampu mengganti dan atau merubah beberapa norma undang-undang

dalam satu peraturan yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan masyarakat dan justru merugikan kepentingan negara. Undang-undang Cipta Kerja terdiri dari 11 (sebelas) klaster diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Pada klaster ketenagakerjaan, ada 3 (tiga) undang-undang lain yang memiliki keterkaitan dilakukan harmonisasi yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial, dengan mengharmonisasikan ketiga undang-undang tersebut, ditujukan agar terwujud keselarasan regulasi dan tidak terjadi tumpang tindih pengaturan.

Undang-undang Cipta Kerja dimaksudkan oleh Pemerintah sebagai mengambil langkah kebijakan strategis dengan melibatkan semua pihak terkait, untuk menciptakan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja mencakup yang terkait dengan:

- a. Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b. Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja
- c. Kemudahan pemberdayaan, dan perlindungan Koperasi dan UMK-M dan
- d. Peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional. (Pemerintah, n.d.-a)

Dalam perjalanannya UU Cipta Kerja telah dilakukan pengujian formil ke Mahkamah Konstitusi, melalui Putusan No. 91/PUU-XVIII.2020 telah menetapkan putusan dengan amar : 1). Pembentukan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD N RI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dengan waktu 2 (dua) tahun

sejak putusan diucapkan; 2). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan, dan 3). Melakukan perbaikan dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan. Dan sebagai tindak lanjut di susunlan Peraturan Pemerintah Penganti Undang-Undang tentang Cipta kerja untuk melakukan perbaikan dan penggantian atas UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cita Kerja.

Berdasarkan pada perubahan-perubahan regulasi diatas, tentang tenaga kerja asing diatur sebagaimana pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3. Pengaturan TKA Di Indonesia

UU No. 13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja	PERPU Cipta Kerja
Pasal 42 (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing (3) Kewajiban	Pasal 42 (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing	Pasal 42 (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga kerja Asing wajib memiliki rencana penggunaan Tenaga kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat (2) Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga kerja asing

UU No. 13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja	PERPU Cipta Kerja
memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan	(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi : a. Direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing, atau c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena	(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi : a. Direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan b. Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing, atau c. Tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena

UU No. 13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja	PERPU Cipta Kerja
Menteri (6) Tenaga Kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.	keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka panjang waktu tertentu. (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia (6) Ketentuan	keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu. (4) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia

UU No. 13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja	PERPU Cipta Kerja
	mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah
Pasal 43 (1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk (2) Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan : a. Alasan	Pasal 43 dihapus	Pasal 43 dihapus

UU No. 13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja	PERPU Cipta Kerja
penggunaan tenaga kerja asing b. Jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan c. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing, dan d. Penunjukan tenaga kerja warga negara indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan. (3) ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan		

UU No. 13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja	PERPU Cipta Kerja
internasional dan perwakilan negara asing (4) ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja sing diatur dengan keputusan Menteri		
Pasal 44 (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib : a. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing, dan b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan	Pasal 44 dihapus	Pasal 44 dihapus

UU No. 13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja	PERPU Cipta Kerja
kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing; (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris		
Pasal 45 (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib : a. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping	Pasal 45 diubah (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib : a. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping	Pasal 45 diubah (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib : a. Menunjuk Tenaga Kerja Warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping

UU No. 13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja	PERPU Cipta Kerja
tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing, dan b. Melaksanakn pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing. (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau	tenga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing, dan c. memulangkan tenaga kera asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir. (2) Ketentuan sebagaimana	Tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja warga negara indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing, dan c. Memulangkan Tenaga Kerja Asing ke negara asalnya setelah Hubungan Kerja berakhir. (2) Ketentuan sebagaimana

UU No. 13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja	PERPU Cipta Kerja
komisaris	dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan tertentu.	dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan tertentu.
Pasal 46 (1) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personaia dan/atau jabatan-jabatan tertentu (2) Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri	Pasal 46 dihapus	Pasal 46 dihapus
Pasal 47 (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.	Pasa 47 diubah (1) Pemberi Kerja Wajib membayar kompensasi atas setiap Tenaga Kerja asing yang dipekerjakannya	Pasa 47 diubah (1) Pemberi Kerja Wajib membayar kompensasi atas setiap Tenaga Kerja asing yang dipekerjakannya

UU No. 13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja	PERPU Cipta Kerja
(2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan. (3) Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. (4) Ketentuan mengenai	(2) kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan (3) ketentuan mengenai besaran dan penggunaan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	(2) kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan (3) ketentuan mengenai besaran dan penggunaan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

UU No. 13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja	PERPU Cipta Kerja
besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah		
Pasal 48 Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir	Pasal 48 dihapus	Pasal 48 dihapus
Pasal 49 Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing sreta peksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur dengan keputusan Presiden.	Psal 49 diubah Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing diatur dalam Peraturan Pemerintah.	Psal 49 diubah Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Sumber: UU RI No. 13 tahu 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Penganti UU No. 8 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Pada penjelasan umum Perpu Cipta Kerja, disampaikan bahwa pemerintah telah melakukan upaya untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja dalam rangka menurunkan dan menampung pekerja baru. Terhadap hal tersebut, pemerintah pusat telah mengambil kebijakan strategis untuk menciptakan dan memperluas kerja melalui peningkatan diantaranya adalah melalui peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan usaha. Yang dilakukan dengan melakukan penyederhanaan pengaturan mengenai perizinan berusaha, persyaratan investasi, kemudahan berusaha, riset dan inovasi, pengadaan lahan, dan kawasan ekonomi (Pemerintah, n.d.-a).

Pada bidang ketenagakerjaan, kaitannya dengan Tenaga Kerja Asing, terdapat hubungan antara pemberi kerja TKA, TKA dan Pemerintah. Yang selanjutnya akan dibahas pada sub bab berikut :

5.3.1 Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing

Pemberi tenaga kerja asing adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia (kecuali bagi badan hukum Perseroan Terbatas yang dibentuk oleh orang perseorangan) atau badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja asing meliputi :

- a. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional.
- b. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
- c. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
- d. Badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
- e. Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan

- f. Usaha jasa impresaria, dan badan usaha sepanjang diperbolehkan oleh UU untuk menggunakan KTA.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, wajib dilakukan oleh Pemberi kerja dengan mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia, dan jika dalam hal jabatan tersebut belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, maka jabatan tersebut dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Asing, dan hal-hal yang perlu diperhatikan bagi pemberi kerja wajib memenuhi ketentuan-ketentuan berikut :

- a. Memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan disahkan oleh Pemerintah Pusat yakni oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- b. Menunjuk Tenaga Kerja Pendamping
Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib menunjuk tenaga kerja WNI sebagai tenaga kerja pendamping TKA untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
- c. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping
Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga kerja Pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a sesuai dengan kualifikasi jawaban yang diduduki oleh TKA,
- d. Memulangkan TKA jika sudah berakhir. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing wajib memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerja berakhir.
- e. Memfasilitasi pendidikan dan latihan bahasa Indonesia
Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa indonesia kepada TKA.
- f. Mendaftarkan program jaminan sosial nasional atau asuransi untuk pekerja TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan. Minimal untuk menjamin perlindungan untuk jenis resiko kecelakaan kerja.

Kewajiban Pemberi kerja asing sebagaimana diatas tidak berlaku bagi direksi atau komisaris, kepala kantor perwakilan, pembina, organ yayasan dan tenaga kerja asing yang menjalankan pekerjaan bersifat sementara.

5.3.2 Tenaga Kerja Asing

Tenaga kerja asing adalah orang dengan kewarganegaraan asing pemegang visa dengan maksud untuk bekerja di wilayah Indonesia. Namun demikian tidak semua pekerjaan dapat diduduki oleh pekerja asing, tetapi tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di indonesia hanya dibatasi pada jenis-jenis dan jabatan pekerjaan tertentu. Dan Tenaga Kerja Asing dipersyaratkan memenuhi ketentuan-ketentuan berikut :

- a. Jenis Pekerjaan jabatan tertentu dan dibatasi dengan penetapan waktu.

TKA hanya dapat dipekerjakan untuk jenis pekerjaan dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. (Pemerintah, n.d.-a)

Jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA ditetapkan oleh Menteri setelah mendapat masukan dari Kementrian / lembaga terkait. Dan terdapat beberapa jenis pekerjaan yang dapat dirangkap oleh Tenaga Kerja Asing untuk lebih dari satu pemberi kerja yaitu : pekerjaan dalam jabatan yang sama sebagai Direksi atau Komisaris atau Tenaga Kerja Asing pada sektor Pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, sektor ekonomi digital, dan sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama. Dengan lama waktu bekerja, sebagaimana persetujuan yang tercantum dalam RPTKA Pemberi kerja TKA yang pertama.

- b. TKA wajib memiliki kompetensi pekerjaan sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, (Pemerintah, n.d.-a) dan memiliki pengalaman paling sedikit 5 (lima) tahun sesuai kualifikasi jabatan,

- c. TKA dilarang menduduki jabatan personalia.
- d. TKA bersedia untuk mengalihkan keahliannya kepada tenaga Indonesia yang mendampinginya.

5.3.3 Peran Pemerintah

Dalam lingkup penggunaan TKA di Indonesia, Pemerintah memiliki wewenang untuk mengesahkan atau menolak permohonan RPTKA yang diajukan oleh Pemberi Kerja TKA. Hubungan hukum antara Pemberi Kerja TKA dengan TKA wajib didahului dengan pemberian persetujuan Menteri dan pejabat dibidang terkait dengan menyetujui atau menolak RPTKA yang diajukan oleh pemberi kerja TKA.

Keberadaan tenaga kerja asing yang dipekerjakan di Indonesia, diawali oleh kewajiban Pemberi Kerja yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Pemerintah Pusat, yaitu menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. RPTKA yang disampaikan oleh Pemberi Tenaga Kerja Asing, memuat paling sedikit informasi tentang : identitas pemberi kerja TKA, alasan penggunaan TKA, jabatan dan kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan, Jumlah TKA, Jangka waktu penggunaan TKA, lokasi kerja TKA, Identitas Tenaga Kerja Pendamping dan rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun. (Pemerintah, n.d.-b) Namun RPTKA tidak berlaku bagi : a.) suatu perusahaan dimana Direksi atau komisarisnya memiliki saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, b.) Pegawai Diplomatik dan konsuler kantor perwakilan negara asing, atau c.) untuk tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh Pemberi kerja pada jenis kegiatan yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan, kunjungan bisnis dan penelitian untuk jangka waktu tertentu. (Pemerintah, n.d.-a)

Berdasarkan data dan informasi Direktorat Jendral Binapenta Kemnaker RI, Dalam Suhandi (Suhandi, 2016), TKA masuk ke Indonesia melalui dua jalur, yaitu: jalur pertama, TKA masuk ke Indonesia karena Penugasan, yaitu penempatan pegawai oleh perusahaan multinasional untuk menduduki satu posisi/jabatan tertentu di salah satu cabang ataupun anak perusahaan di Indonesia, berdasarkan jangka waktunya, penugasan dapat bersifat jangka pendek dan jangka panjang, contoh penugasan yang bersifat jangka pendek (kurang dari satu tahun) adalah pemasangan instalasi/mesin/teknologi yang dibeli oleh perusahaan di Indonesia sekaligus melakukan pelatihan kepada pegawai yang akan menanganinya, adapun contoh penugasan yang bersifat jangka panjang (lebih dari satu tahun) adalah pekerjaan manajerial dan pengelolaan perusahaan;

Kedua, TKA masuk ke Indonesia karena Perekrutan. Yaitu TKA masuk melalui jalur penerimaan pegawai baik yang berstatus kontrak maupun tetap, rekrutmen tersebut pada umumnya dilakukan oleh perusahaan lokal yang memiliki bisnis berskala global sehingga membutuhkan TKA sebagai upaya menghadapi kompetisi di dunia internasional.

Hubungan antara Pemberi Kerja TKA dengan TKA dapat terjadi sebagaimana hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja jika telah mendapatkan pengesahan dari pemerintah melalui RPTKA. Secara teknis permohonan pengesahan RPTKA disampaikan oleh Pemberi Tenaga Kerja asing kepada Pemerintah Pusat dalam hal ini Menteri atau pejabat yang ditunjuk, minimal melampirkan dokumen :

- a. Surat permohonan penggunaan Tenaga kerja Asing
- b. Identitas usaha meliputi : Nomor induk berusaha/ izin usaha pemberi TKA
- c. Akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang.
- d. Bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan

- e. Rancangan perjanjian kerja atau perjanjian lain
- f. Bagan struktur organisasi perusahaan
- g. Surat pernyataan untuk menunjukkan Tenaga Kerja Pendamping TKA.
- h. Surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA, dan
- i. surat pernyataan untuk memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA. (Pemerintah, n.d.-b)

Permohonan RPTKA yang disampaikan oleh Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing, dapat dilampirkan bersamaan dengan data calon TKA yang memuat paling sedikit tentang identitas TKA, Jabatan TKA dan jangka waktu bekerja TKA, Lokasi kerja TKA dan penetapan kode dan lokasi domisili TKA. Selanjutnya Menteri atau pejabat yang ditunjuk melakukan penilaian kelayakan permohonan Pengesahan RPTKA yang diajukan oleh Pemberi Kerja TKA sejak dinyatakan lengkap dan benar. Dan Pengesahan RPTKA paling lama 2 (dua) hari kerja setelah Pemberi Kerja TKA dinilai layak berdasarkan penilaian kelayakan dan telah membayar DKPTKA. Pengesahan RPTKA selanjutnya digunakan sebagai rekomendasi untuk mendapatkan visa dan izin tinggal dalam rangka bekerja sebagai TKA di Indonesia, kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia menyampaikan data calon TKA sebagai rekomendasi untuk mendapatkan visa dan izin tinggal dalam rangka bekerja.

Pengesahan RPTKA oleh menteri bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk, terdiri atas beberapa RPTKA yang terdiri dari :

1. RPTKA Pekerjaan bersifat sementara

Pengesahan permohonan RPTKA oleh Pemberi Kerja Asing untuk jenis pekerjaan yang bersifat sementara, memiliki

izin persetujuan dengan jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan. Dan jika pekerjaan ternyata melebihi dari waktu dimaksud maka pemberi kerja tenaga kerja asing wajib melakukan perubahan RPTKA.

2. RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 (enam) bulan
Pada RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 (enam) bulan diberikan izin bekerja paling lama adalah 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.
3. RPTKA non DKPTK
Pada jenis permohonan RPTKA NON DKPTK dipergunakan untuk pemberi kerja yang berasal dari instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan. RPTKA NON DKPTKA diberikan dengan batas waktu bekerja maksimal 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.
4. RPTKA Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)
Permohonan RPTKA KEK (Kawasan Ekonomi Khusus) diajukan oleh Pemberi Pekerjaan TKA untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun, dan khusus untuk jabatan direksi atau komisaris, pada RPTKA KEK diberikan sekali dan berlaku selama TKA yang bersangkutan menjadi direksi atau komisaris. Pasal 41 Bab IX Kawasan Ekonomi PERPU Cipta Kerja.

Pengesahan RPTKA diatas, tidak berlaku bagi :

- a. Direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu, atau pemegang saham sesuai dengan peraturan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Tidak berlaku bagi pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing, dan
- c. Juga tidak berlaku bagi TKA yang dibutuhkan oleh pemberi kerja TKA pada jenis kegiatan produksi yang terhenti

karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan pelatihan untuk jangka waktu tertentu.

Untuk tenaga kerja Asing pada perusahaan rintisan (*start up*) berbasis teknologi dan vokasi diberikan izin dengan batasan waktu paling lama 3 (tiga) bulan, dan lebih dari itu maka Pemberi Kerja TKA wajib memiliki pengesahan RPTKA, dengan permohonan pengesahan RPTKA paling lambat diajukan 2 (dua) minggu sebelum berakhirnya jangka waktu jabatan TKA berakhir.

Permohonan RPTKA diajukan melalui daring, demikian juga dengan perpanjangan dan perubahan RPTKA, untuk perpanjangan dan perubahan RPTKA diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berakhir. Dengan sedikitnya memuat: identitas pemberi kerja TKA, alasan perpanjangan pengesahan RPTKA, Jabatan atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan, jumlah TKA, jangka waktu penggunaan TKA, lokasi kerja TKA, Identitas tenaga kerja pendamping TKA, dan realisasi penyerapan tenaga kerja Indonesia. Dengan melampirkan dokumen paling sedikit yaitu : surat permohonan perpanjangan RPTKA, Pengesahan RPTKA yang masih berlaku, perjanjian kerja atau perjanjian lain, paspor TKA yang masih berlaku, kepesertaan program jaminan sosial, NPWP Pajak TKA dan Pemberi Kerja TKA, dan laporan realisasi pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA. Dan permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA akan diterbitkan paling lama 2 (dua) hari kerja.

Permohonan RPTKA perpanjangan akan diberikan izin selama 2 (dua) tahun dan pengesahan RPTKA KEK diberikan izin perpanjaangan kerja paling lama 5 (lima) tahun. Dan pengesahana PTKA perpanjangan dimaksud digunakan sebagai rekomendasi

untuk mendapa izin tinggal dalam rangka bekerja sebagai TKA di Indonesia.

Permohonan perubahan RPTKA diajukan dengan menyampaikan minimal : alamat pemberi kerja TKA, identitas TKA, lokasi kerja TKA DAN atau nama tenaga kerja pendamping TKA yang dipekerjakan. Perubahan akan diterbitkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari sejak permohonan dinyatakan lengkap dan benar.

Pemberi kerja TKA, wajib membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan, DKPTKA merupakan kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja TKA atas penggunaan TKA sebagai penerimaan negara bukan pajak atau penerimaan daerah. Pembayaran DKPTKA dilakukan sesuai dengan jangka waktu TKA bekerja di Indonesia. Pembayaran DKPTKA merupakan syarat pengesahan RPTKA. Hasil pembayaran DKPTKA menjadi penerimaan negara bukan pajak, menjadi pendapatan daerah propinsi dan juga menjadi pendapatan daerah kabupaten atau kota, dengan penggolongan sebagai berikut :

- a. Penerimaan Negara Bukan Pajak
Pengesahan RPTKA baru, Pengesahan RPTKA Perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi lebih dari satu propinsi, dan pengesahan RPTKA KEK.
- b. Pendapatan Daerah Propinsi
Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu propinsi;
- c. Pendapatan Daerah Kabupaten/Kota
Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi 1 (satu) kabupaten/kota.

Pembayaran DKPTKA tidak berlaku bagi pemberi kerja TKA yang meliputi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.

RPTKA selain memiliki fungsi administratif juga memiliki fungsi pengendalian masuknya tenaga kerja asing di Indonesia, selain juga memiliki fungsi kontrol bagi Pemerintah yang tujuannya untuk mengetahui tingkat kemanfaatan tenaga kerja asing yang secara efektif dan efisien terkait alih teknologi dan alih pengetahuan TKA kepada tenaga kerja Indonesia.

Berdasarkan pengaturan TKA diatas menurut peneliti masih terdapat ketentuan yang diatur dengan tidak lengkap (*vague of norm*) sehingga pengaturan TKA di Indonesia masih jauh dari nilai kemanfaatan unsur TKA bagi pembangunan nasional, yakni pada Pasal 45 ayat (1) huruf a, dengan penjelasan yang menyatakan " Tenaga pendamping TKA tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan TKA yang didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti tenaga kerja asing yang didampinginya".

5.4 Penggunaan Tenaga Kerja Asing Yang Berkemanfaatan Dan Mengedepankan Kepentingan Rakyat Indonesia

Tujuan penggunaan TKA secara luas adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil yang terampil dan profesional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal. Selain itu, sebagai tahapan dalam proses pembangunan nasional maupun di daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatkan investasi asing di Indonesia.

Pemanfaatan tenaga kerja asing harus mampu mendorong terciptanya alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) kepada tenaga kerja Indonesia. Pendamping TKA memiliki arti penting yang lebih menitikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga pendamping memiliki kemampuan yang dibutuhkan sehingga pada

waktu yang diharapkan dapat menggantikan posisi TKA yang didampinginya. Selain itu dengan kewajiban bagi Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia maka diharapkan mampu menyerap tenaga kerja pada bidang alih teknologi dan alih pengetahuan secara cepat.

Sebagai negara hukum (*rechtstaat*) tentu menjadi kewajiban bagi negara Indonesia untuk memberi kepastian hukum terhadap tenaga kerja warga negara Indonesia. Pasal 1 ayat 3 UUD N RI Tahun 1945 menyatakan bahwa "Negara Indonesia negara hukum". Mengandung makna bahwa negara Indonesia adalah negara yang menegaskan supremasi hukum untuk menegakan kebenaran dan keadilan dan tidak ada kekuasaan yang tidak dipertanggungjawabkan (Pottag, 2018).

Berbicara tentang Politik hukum maka akan membicarakan tentang apa yang seharusnya, dan tidak selamanya identik dengan apa yang ada. Politik hukum tidak bersifat pasif terhadap apa yang ada, namun politik hukum bersifat aktif untuk terus mencari apa yang seharusnya. Karena politik hukum menurut Bernard L dalam (Pottag, 2018) adalah sesuatu menyangkut cita-cita atau harapan, sehingga terdapat visi terlebih dahulu didalamnya, dan dalam visi tersebut terdapat misi – misi hukum yang dirancang bangun dalam rangka mencapai visi tersebut. Menurut pendapat Mahfud MD, politik hukum adalah legal policy yang akan atau telah dilaksanakan secara nasional oleh Pemerintah Indonesia yang meliputi : 1). Pembangunan hukum yang berintikan perbuatan dan pembaharuan terhadap materi-materi hukum agar dapat sesuai dengan kebutuhan. Dan 2). Pelaksanaan ketentuan hukum yang telah ada termasuk penegasan fungsi lembaga dan pembinaan para penegak hukum. Dari pendapat Mahfud MD tersebut Politik Hukum menggambarkan sesuatu mencakup proses pembentukan dan pelaksanaan hukum yang dapat menunjukkan sifat dan ke arah mana hukum akan dibangun dan ditegakkan. (Mahfud MD, 2018).

Dengan demikian politik hukum sebagai arah kebijakan pembangunan hukum harus digunakan sebagai ukuran untuk melihat hasil yang telah dicapai pembangunan hukum saat ini.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiel maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pada Pasal 27 ayat (2) UUD N RI 1945 menentukan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.

Dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah menginginkan agar kehadiran TKA membawa dampak yang positif dalam meningkatkan sumber daya tenaga kerja Indonesia dengan jalan alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia melalui penempatan tenaga kerja pendamping pada setiap penempatan TKA yang bekerja di Indonesia. Hal tersebut ditegaskan dalam ketentuan Pasal 45 ayat (1) huruf a. Karena sifat dari TKA bekerja di Indonesia sebenarnya untuk mengisi jabatan pekerjaan yang belum mampu di duduki oleh tenaga kerja Indonesia, sehingga untuk mengisi dan menagatasi kekosongan tersebut diperlukan TKA. Selain itu pemerintah juga mengatur pembatasan jenis pekerjaan yang dapat diduduki oleh TKA, juga membatasi dari segi waktu bagi TKA. Sehingga jelas tersirat bahwa regulasi TKA diatur didasarkan pada asas kemanfaatan TKA bagi pembangunan nasional khususnya dibidang ketenagakerjaan.

Asas adalah sesuatu yang menjadi tumpuan berfikir atau berpendapat. Asas juga dapat diartikan sebagai hukum dasar. Asas adalah suatu dalil umum yang dinyatakan dalam istilah umum tanpa mensyaratkan cara – cara khusus mengenai pelaksanaan yang diterapkan pada serangkaian perbuatan untuk menjadi petunjuk yang tepat bagi pembuatan itu. Asas hukum umum adalah norma dasar yang dijabarkan dari hukum positif dan yang oleh ilmu hukum tidak dianggap berasal dari aturan-aturan yang lebih umum. Asas hukum merupakan pengendapan hukum positif dalam suatu masyarakat. Asas tidak boleh dianggap sebagai norma-norma hukum konkrit, akan tetapi perlu dipandang sebagai dasar – dasar umum atau petunjuk – petunjuk bagi hukum yang berlaku (Tata Wijayanta, n.d.).

Hukum harus adil, begitu menurut Gustav Radbruch *famously argued that a sufficiently unjust rule loses its status as a valid legal norm* (Bix, 2011). Peraturan hukum positif sebagai bagian dari hukumpun harus mencerminkan hal tersebut, keadilan adalah rohnya hukum. Selain itu sebagai bukti negara hadir, maka hukum positif yang tercipta juga harus mampu memberikan kemanfaatan yang semaksimal mungkin bagi rakyatnya (Priyono, n.d.).

TKA diatur dengan membatasi jenis jabatan dan batasan waktu bertujuan supaya TKA tidak terus bekerja di Indonesia, dan sebatas pada proses pengalihan pengetahuan dan teknologi dari TKA kepada tenaga kerja pendamping berkewarganegaraan Indonesia, yang selanjutnya pekerjaan tersebut dapat dikerjakan sendiri oleh tenaga kerja pendamping. Namun tujuan kemanfaatan TKA yang tersirat dalam regulasi yang mengatur TKA, menjadi tidak jelas rumusannya ketika ketentuan Pasal 45 pada huruf "a" diartikan bahwa Tenaga pendamping TKA tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan TKA yang didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga pendamping tersebut dapat memiliki

kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti Tenaga Kerja Asing yang didampinginya.

Berdasarkan penjelasan ketentuan Pasal 45 ayat (1) huruf a, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi tenaga kerja pendamping TKA tidak secara otomatis di fungsikan untuk mengganti TKA jika tenaga kerja pendamping telah mampu menjalankan pekerjaan secara profesional sebagaimana yang telah diajarkan oleh TKA yang didampingi, atau dengan bahasa lain Pekerja Pendamping TKA tidak secara otomatis dapat mewarisi posisi jabatan TKA yang didampingi. Artinya ketika tenaga kerja pendamping telah memiliki pengetahuan dan keahlian sebagaimana TKA yang didampingi, ia tidak untuk menggantikan posisi TKA. Maka TKA dapat terus bekerja, dapat memperpanjang masa kerja jika RPTKA telah habis, dan karena tidak diatur TKA tidak dapat diperkerjakan lagi setelah masa perpanjang RPTKA telah habis, maka dapat dimungkinkan TKA mengajukan RPTKA baru lagi dan dapat kembali bekerja di Indonesia. Dan pada sisi lain aturan yang demikian bertentangan dengan pemberian batas waktu TKA di Indonesia.

Pengaturan TKA sebagaimana diuraikan diatas, maka memungkinkan bagi TKA dan atau Pemberi Kerja TKA untuk memperpanjang masa kerja TKA, artinya bahwa TKA dapat memperpanjang sebagai TKA dan bekerja di Indonesia, maka dengan demikian, TKA di Indonesia masih belum diatur dengan mendasarkan kepada asas kemanfaatan dan mengedepankan kepentingan rakyat. Regulasi pengaturan TKA bekerja di Indonesia masih terdapat celah yang dapat digunakan bagi TKA terus bekerja di Indonesia dalam waktu yang panjang. Selain itu belum diatur secara jelas konsep pengaturan tenaga kerja pendamping TKA sehingga belum terdapat wujud keberhasilan dari keberadaan TKA sebagai salah satu unsur proses pembangunan nasional khususnya terserapnya tenaga kerja pendamping.

5.5 Penutup

Pengaturan TKA di Indonesia belum mencerminkan pengaturan yang didasarkan pada asas kemanfaatan dan mengedepankan kepentingan tenaga kerja Indonesia. Masih terdapat ketidak lengkapan norma hukum dalam Perpu Cipta Kerja di bidang Tenaga Kerja Asing yang memberikan gambaran jelas bahwa Tenaga Kerja Asing masih menjadi acaman bagi Tenaga kerja Indonesia, meskipun tenaga kerja Indonesia telah mendapatkan alih teknologi dan keahlian dari TKA, namun posisi-posisi pekerjaan TKA di Indonesia tersirat tidak dapat tergantikan. Hal tersebut semakin jelas ditunjukkan dengan belum diaturnya regulasi tindak lanjut yang mengatur tentang Tenaga Kerja Pendamping, tidak diatur komposisi jumlah tenaga kerja Pendamping. ketidak lengkapan norma hukum yang mengatur tentang tenaga kerja pendamping TKA semakin jelas ditunjukkan dari fakta data statistik jumlah RPTKA yang tidak sebanding dengan jumlah Tenaga Kerja Pendamping.

Perlu mengatur, dengan menambahkan norma hukum yang menegaskan bahwa TKA yang telah habis masa perpanjangan RPTKA tidak dapat diajukan kembali sebagai TKA di Indonesia. Dan perlu mengatur batas jumlah tenaga kerja pendamping, serta mengatur bahwa TKA yang telah berhasil mentransformasikan ilmu dan pengetahuan kepada tenaga kerja pendamping, Pemberi Kerja TKA wajib menghentikan TKA dan memulangkan TKA ke negara asalnya, dan mengalihkan jabatan TKA kepada salah tenaga kerja pendamping.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahmad Budiono. 1995. *Hukum Perburuahan di Indonesia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Ahmadi Miru. 2008. *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Budiarti, M. Y., Pengawas, B., Umum, P., & Lampung, P. (n.d.). Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dengan Berlakunya Masyarakat Ekonomi Asean Licensing Use Foreign Labor on Applying ASEAN Economic Community. *Fiat Justisia Journal of Law*, 10, 413. <http://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/fiat>
- Consultative Committee on Standards, A. 2016. *Guidelines for the Development of Mutual Recognition Arrangements Second Edition*.
- Mahfud MD. 2018. *Politik Hukum Di Indonesia (Revisi)*. Rajawali Pers.
- Maria Farida Indrati. 2017. *Ilmu Perundang-undangan : Jenis, Fungsi dan Materi Muatan*. PT. Kanisius.
- Pemerintah, P. (n.d.-a). *PERPU NO. 2 TAHUN 2022*.
- Pemerintah, P. (n.d.-b). *PP No. 34*.
- Peter Mahmud Marzuki. 2010. *Penelitian Hukum*. Prenanda Media.
- Pottag, A. T. 2018. Politik Hukum Pengendalian Tenaga Kerja Asing Yang Bekerja Di Indonesia. *Media Iuris*, 1(2), 236. <https://doi.org/10.20473/mi.v1i2.8827>
- Priyono, E. A. (n.d.). Aspek Keadilan Dalam Kontrak Bisnis Di Indonesia (Kajian pada Perjanjian Waralaba). In *Jurnal Law Reform Program Studi Magister Ilmu Hukum* (Vol. 14, Issue 1).
- Suhandi. 2016. *Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi Asean Di Indonesia: Vol. XXI* (Issue 2).
- Tata Wijayanta. (n.d.). 291-509-1-PB.

BAB 6

HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PENGUSAHA DAN PEKERJA

Oleh Herniati

6.1 Pendahuluan

Hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan adalah salah satu jenis hukum umum. Hubungan industrial mencakup lebih dari sekadar menjalankan perusahaan seorang pengusaha yang memperlakukan tenaga kerja sebagai pihak dapat diatur. Sedangkan hubungan industrial mencakup fakta yang berkaitan dengan penempatan dan bentuk hubungan kerja di dalam ataupun di luar tempat kerja.

Tujuan dari kebijakan hubungan industrial adalah untuk mencapai hubungan harmonis antara pengusaha dan pekerja. Selain mendorong peningkatan produksi, keharmonisan antara pengusaha dan pekerja juga mendorong terciptanya ketentraman proses produksi.

6.2 Hubungan Industrial

Hubungan industrial di Indonesia adalah hubungan yang terbentuk antara pelaku produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja, atau buruh berdasarkan prinsip nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Dengan mengeluarkan kebijakan undang-undang, dan peraturan wajib dipatuhi pihak-pihak, dan dengan melakukan pengawasan dan penegakan undang-undang tersebut agar dapat berfungsi dengan baik bukti bahwa pemerintah menunjukkan keterlibatannya dalam hubungan perburuhan.

Jadi, pemerintah menjaga kesinambungan proses produksi yang lebih besar dalam hubungan perburuhan.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, peran pekerja, buruh, dan serikat pekerja atau atau serikat buruh adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya,

Pekerja dan serikat pekerja memiliki andil pada penyelenggaraan hubungan industrial melalui pelaksanaan tugasnya sesuai kewajibannya. Bebas menyampaikan aspirasi pengembangan keterampilan dan pengalaman, keterlibatan dalam memajukan bisnis, dan menjunjung tinggi martabat setiap anggota kelompok di mana mereka berada.

Penyelenggaraan hubungan industrial bertujuan untuk membentuk persekutuan, menumbuhkan perusahaan, meningkatkan kesempatan kerja, dan menjamin kesejahteraan pekerja atau buruh secara transparan, demokratis, dan berkeadilan bagi pengusaha atau organisasi pengusaha.

6.2.1 Konsep Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan antara mereka yang terlibat dalam produksi barang dan/atau jasa (buruh, pengusaha, dan pemerintah) dikenal dengan Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Berlandaskan pada nilai-nilai yang dimanispestasikan baik oleh UUD 1945 maupun seluruh sila-sila Pancasila, tumbuh dan berkembang berdasarkan kepribadian negara dan budaya Indonesia.

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) memiliki asas kerja sama pola hubungan harmonis antara pekerja dengan pengusaha yaitu : (Lalu Husni : 2004: 24).

- a. Dalam proses produksi, pekerja dan pengusaha adalah kawan sepejuangan, yang menunjukkan bahwa kedua belah pihak memiliki kewajiban bersama untuk bekerja sama dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan output untuk menjamin kelancaran produksi perusahaan.

- b. Karena pekerja dan pemberi kerja berbagi pendapatan, laba yang diperoleh perusahaan harus dinikmati oleh pekerja melalui peningkatan kesejahteraan mereka.
- c. Pekerja dan pemberi kerja adalah mitra dan bertanggung jawab meliputi : Tanggung jawab pada Tuhan, tanggung jawab bangsanya, tanggung jawab negaranya, masyarakat sekitarnya, tanggung jawab keluarganya, dan tanggung jawab tempat bekerja.

6.2.2 Tujuan Hubungan Industrial

Tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas, kesejahteraan baik pengusaha maupun pekerja, tujuan-tujuan tersebut saling berhubungan dan terikat satu sama lain.

Terciptanya kesejahteraan diantara pekerja dan pengusaha adalah tujuan dari hubungan industrial. Pengusaha dituntut untuk memperlakukan pekerja yang berada dibawahnya sesuai secara manusiawi, sopan dan hormat. Membangun rasa kebersamaan, rasa memiliki perusahaan serta saling dan mendukung kelangsungan bisnis (Luis Marnisah: 2019:10)

6.2.3 Ruang Lingkup Hubungan Industrial

Hubungan Industrial secara kasar dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori yakni masalah pemasaran dan pengelolaan sumber daya manusia.

Man power marketing atau pemasaran tenaga kerja secara umum membahas penentuan syarat-syarat kerja yang akan ditetapkan dalam pelaksanaan ikatan kerja yang ada.

Peraturan tentang kondisi kerja dapat dinegosiasikan secara individu oleh pekerja (selanjutnya disebut perundingan individu), atau oleh perwakilan pekerja yang telah bergabung dengan serikat pekerja (*collective bargaining*). Jam kerja, hari

kerja, tempat kerja, gaji, dan tunjangan jaminan sosial biasanya merupakan salah satu persyaratan kerja (Luis Marnisah: 2019: 7)

Meskipun penerapan syarat-syarat kerja ini sebagian besar diakui dalam praktiknya, masing-masing individu digunakan secara terpisah saat menangani masalah implementasi dan mencari solusi.

Menurut Agus Guntur (Luis Marnisah : 2019 : 8-9) ruang lingkup hubungan industrial terbagi atas tiga macam:

a. Ruang lingkup cakupan

Ruang lingkup ini mencakup prinsip-prinsip Hubungan Industrial (Hubungan Perburuhan) yang mencakup semua tempat kerja di mana pekerja dan pengusaha bekerja sama dalam suatu hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hubungan Industrial dipahami sebagai hubungan antara pekerja atau pekerja dengan pengusaha berdasarkan suatu perjanjian kerja yang mengandung unsur upah, perintah dan pekerjaan.

b. Ruang Lingkup Fungsi

hubungan industrial (industrial relation) dalam konteks ini memiliki tiga fungsi utama dari sisi pemerintah yakni berfungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

6.2.4 Wadah Hubungan Industrial

a. **Serikat Pekerja**

Forum ini merupakan salah satu contoh hak dasar atas kebebasan berorganisasi, yang didirikan untuk menjaga kepentingan pekerja.

Pada tahun 1949 hasil Konvensi ILO No. 98 yang diadopsi pada tahun 1956 tentang hak berserikat dan berunding bersama.

Hal penting dari wadah ini yang harus dipahami adalah:

- a) Adanya hak tanpa hambatan atas kebebasan berserikat,
- b) Pekerja memiliki kebebasan untuk membentuk serikat pekerja,
- c) Pekerja memiliki pilihan untuk bergabung dengan serikat pekerja yang menjunjung tinggi hak-haknya.
- d) Pemerintah tidak dapat mengintervensi serta menghalangi hak pekerja bergabung menjadi anggota serikat pekerja atau menghapuskan serikat pekerja yang telah ada.
- e) Pengusaha mendukung dan secara bebas terlibat dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

b. Sifat Serikat Pekerja

Ciri-ciri yang dimiliki oleh serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah sebagai berikut:

- a. Bebas, dalam arti suatu organisasi tidak tunduk pada tekanan dari luar dalam menjalankan hak dan kewajibannya.
- b. Terbuka, siapa saja boleh bergabung tanpa memandang kelas, etnis, atau keanggotaan dalam organisasi politik tertentu.
- c. Mandiri, artinya menggunakan kekuatan sendiri dalam pendiriannya.
- d. Demokratis, tidak ada pengaruh atau tekanan dari luar selama dalam memilih pengurus.
- e. Tanggung jawab, ini menyiratkan bahwa organisasi memiliki kewajiban kepada anggotanya, masyarakat, dan pemerintah.

- f. Tanggung jawab menyiratkan bahwa organisasi memiliki kewajiban kepada anggotanya, masyarakat, dan pemerintah.

c. Organisasi Pengusaha

Masing-masing pengusaha membuat organisasi pengusaha, antara lain :

1. KADIN (Kamar Dagang Indonesia)

KADIN adalah wadah bagi para pelaku bisnis di Indonesia dan berpartisipasi dalam perekonomian

Tujuan KADIN :

- Untuk mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia yang sehat, tertib, dan teratur berdasarkan Pasal 33 UUD 1945, maka penting untuk mendukung dan mengembangkan kemampuan dan kepentingan pengusaha di Indonesia, usaha koperasi, dan badan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku ekonomi di Indonesia.
- Membina serta memperluas lingkungan bisnis global yang memungkinkan keterlibatan seluas-luasnya bagi para pelaku bisnis Indonesia sehingga dapat berperan aktif dalam pembangunan nasional.

2. APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia)

Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah asosiasi pengusaha yang berfokus secara eksklusif pada masalah ketenagakerjaan (APINDO).

Keberadaannya didasarkan atas tugas dan kewajiban dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur di tingkat nasional.

Organisasi ini berfungsi sebagai wadah pemersatu para pelaku usaha yang berkontribusi dalam mencapai

kesejahteraan sosial di pasar global lewat kerjasama yang serius dan menyeluruh antara penguasa, pelaku usaha, serta pekerja.

d. Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Karena ruang lingkup hukum ketenagakerjaan terdiri dari unsur hukum perdata dan hukum publik, Di Indonesia, baik kriteria hukum otonom maupun heteronom digunakan untuk mengatur perburuhan dan hubungan kerja.

e. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI)

Musyawarah menuju pemahaman bersama adalah alat utama penyelesaian perselisihan. Namun, jika kompromi tidak dapat pengusaha dan pekerja atau buruh dapat menyelesaikan tuntutannya melalui prosedur yang diatur dalam undang-undang tersendiri.

6.3 Para Pihak yang berhubungan dengan Hukum Tenaga Kerja

6.3.1 Perkerja

Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas dimana tidak hanya pekerja dan pengusaha saja, namun ada pihak yang berkaitan. Para pihak yang berkaitan dalam hukum ketenagakerjaan meliputi : pekerja atau buruh, onrganisasi pekerja, pengusaha, organisasi pengusaha dan pemerintah (Maimun : 2007).

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari penegrtian tersebut terdapat dua unsur yakni orang yang bekerja dan unsur penerima upah atau imbalan dalam bnetuk lain. Tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaa, orang-orang yang berprofesi bebas

seperti pengacara, dokter, dosen, guru, pedangang, penjahit, dan sebagainya. Masing-masing profesi tersebut berbeda antara satu dengan yang lain, meskipun semuanya termasuk bagian tenaga kerja.

6.3.2 Organisasi Pekerja

Untuk memperjuangkan, membela, dan melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta untuk memajukan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya, serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di dalam maupun di luar perusahaan.

6.3.3 Pengusaha

Pengertian Pengusaha diatur dalam Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Hukum Kepegawaian dan Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial: baik perorangan maupun badan hukum yang mengelola usaha milik sendiri, persekutuan, atau badan hukum independen mengelola perusahaan yang bukan milik mereka.

6.3.4 Organisasi Pengusaha

Menurut Abdul Khakim yang dikutip oleh Hani Subagio (2008) dijelaskan bahwa organisasi pengusaha mempunyai peranan penting dan ikut menanggung beban dalam pencapaian cita-cita pembangunan nasional untuk mencapai kesejahteraan sosial, spiritual, dan material. Oleh sebab itu organisasi pengusaha sangat diperlukan.

Di Indonesia organisasi Pengusaha dinamakan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) yang artinya bahwa organisasi tersebut berfokus pada ketenagakerjaan dan hubungan industrial

yang demokratis, bebas, mandiri, dan bertanggung jawab bagi pengusaha.

6.3.5 Pemerintah atau Penguasa

Pemerintah atau penyelenggara negara memiliki andil dalam kelancaran dan ketertiban perekonomian nasional dan distribusi pendapatan pajak untuk melindungi keamanan negara. Pemerintah wajib memastikan bahwa peraturan perundang-undangan menjaga ketenagakerjaan berfungsi secara adil bagi semua pihak sebagaimana mestinya.

Tujuan pemerintah intervensi dalam hukum perburuhan adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang adil. tetapi jika para pihak dibiarkan untuk menegosiasikan hubungan mereka sendiri dengan pekerja dan pengusaha yang berasal dari latar belakang sosial ekonomi yang sangat berbeda, jika demikian halnya, maka menegakkan kesetaraan pada hubungan kerja akan sulit dicapai karena pihak yang kuat yang kuat terus berusaha menguasai yang lemah.

Dari alasan di atas, penguasa turun tangan lewat aturan perundang-undangan demi menjamin kejelasan hak dan kewajiban masing-masing.

6.4 Hubungan Kerja Pekerja dan Pengusaha

Hubungan kerja pada prinsipnya merupakan hubungan pekerja dengan pengusaha pascakontrak. Kontrak antara pekerja dan majikan di mana pekerja setuju untuk melakukan suatu pekerjaan untuk majikan dengan imbalan upah, pemberi kerja menyatakan kemampuan memberikan pekerjaan kepada pekerja serta bersedia membayar upah.

6.4.1 Perjanjian Kerja

Pasal 1313 KUH Perdata dijelaskan bahwa Perjanjian adalah suatu perbuatan yang dengannya satu orang atau lebih

mengikatkan diri pada satu orang lain atau lebih (Danang Sunyoto :2013 : 94).

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (14), perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama (Danang Sunyoto :2013 : 94).

Bentuk kesepakatan kerja yang tercantum di dalam undang-undang tenaga kerja dibedakan menjadi perjanjian tertulis serta perjanjian lisan.

6.4.2 Perjanjian Kerja bersama

Perjanjian kerja bersama adalah hasil kesepakatan antara serikat pekerja/serikat buruh, atau antara beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang terdaftar pada badan yang membidangi ketenagakerjaan dengan pemberi kerja, sejumlah perusahaan, atau organisasi pemberi kerja yang menentukan syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Satu atau lebih serikat pekerja atau serikat buruh yang telah terdaftar pada organisasi yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan merundingkan perjanjian kerja bersama dengan satu atau beberapa perusahaan. Untuk mewujudkan suatu perjanjian kerja bersama, maka perundingan dilakukan melalui cara-cara yang musyawarah untuk mencapai mufakat.

6.5 Hak dan Kewajiban Pekerja

Komitmen yang dibuat oleh para pihak dalam kontrak kerja dikenal sebagai prestasi dalam hukum perjanjian. Hak adalah hak yang harus diterima oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian dengan pemberi kerja.

Sedangkan kewajiban adalah hal-hal yang wajib dilakukan atau diselesaikan oleh pekerja sesuai dengan kontrak atau perjanjian dengan pemberi kerja.

6.5.1 Hak-Hak Pekerja

Berikut adalah hak-hak pekerja:

1. Hak untuk dibayar gaji atau upah
2. Hak kemanusiaan atas upah yang layak dan hak atas tenaga kerja
3. Kebebasan untuk memilih dan mengubah pekerjaan berdasarkan keterampilan dan bakat.
4. Hak untuk mengembangkan kemampuan untuk memperoleh dan keahlian dan ketampilan.
5. Hak untuk bekerja pada waktu tertentu:
7 jam per hari, 6 hari kerja per minggu atau 8 jam per hari, 5 hari kerja per minggu.
6. Hak Penempatan bagi tenaga kerja
7. Hak atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
8. Hak untuk ikut serta dalam serikat pekerja atau serikat buruh.
9. Hak cuti, setelah bekerja secara konsisten selama satu tahun, karyawan memenuhi syarat untuk cuti minimal 12 hari kerja.

6.5.2 Kewajiban-Kewajiban Pekerja

Pekerja yang baik akan melakukan tanggung jawabnya secara profesional. Ada tugas-tugas yang harus dilakukan oleh pekerja selain hak-haknya, diantaranya adalah :

1. Dibutuhkan alasan agar tercapai tujuan pekerja bekerja untuk pemberi pekerjaan.
2. Harus mematuhi kebijakan perusahaan
3. Kewajiban untuk mematuhi perjanjian kerja
4. Harus mematuhi kontrak leasing
5. Kewajiban untuk melindungi rahasia perusahaan
6. Harus mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh pemberi kerja
7. Jika banding tertunda dan izin belum dikeluarkan, semua tanggung jawab harus dipenuhi sampai izin dikeluarkan.

6.6 Hak dan Kewajiban Pengusaha

1. Tenaga kerja asing tersebut pada ayat (4) yang telah habis masa kerjanya dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.
2. Perusahaan pencari tenaga kerja dapat mencarinya secara langsung atau melalui perusahaan penempatan tenaga kerja.
3. Dengan perjanjian kontrak pemborongan pekerjaan antara buruh atau pekerja pengusaha dapat mengalihkan sebagian tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan kepada pengusaha lain. (*jasaoutsourcing*).
4. Jika seorang pekerja atau buruh tidak masuk kerja, mereka tidak diberi kompensasi.
5. Pekerja/buruh yang sengaja atau lalai sehingga melanggar hukum diberikan denda.
6. Hak atas upah seorang pekerja dari hubungan kerja akan berakhir dua tahun setelah hak itu timbul.
7. Setiap pengusaha sah untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi pengusaha.
8. Tanggung Jawab dan Hak Pengusaha
9. Sehubungan dengan kerugian yang berhubungan dengan pekerjaan, pengusaha dapat melakukan sanksi sementara dengan;
 - a. Melarang pekerja atau buruh untuk mogok kerja pada saat berada di dekat tempat berlangsungnya proses pembuatan; atau
 - b. Memberlakukan larangan terhadap pekerja atau buruh yang melakukan aksi mogok di tempat usaha.
10. Mogok yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 139 dan 140 adalah mogok yang tidak sah.
11. Lockout adalah hak dasar pemberi kerja untuk menolak pekerjaan sebagian atau seluruh pekerja/karyawan sebagai akibat gagalnya perundingan.

12. Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberikan persetujuan tertulis sebelum pengusaha dapat mempekerjakan tenaga kerja asing.
13. Semua pemberi kerja wajib mematuhi 40 jam kerja seminggu. Lembuh wajib dibayarkan kepada pekerja apabila melebihi jumlah jam tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Dalinama Telaumbanua, 2019, Hukum Ketenagakerjaa, Deepublish
,Yogyakarta
- Danang Sunyoto. 2013. Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan
Pengusaha. Yogyakarta :Pustaka Yustisia.
- Devi Rahayu, 2019, Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan,Surabaya,
Sucopindo Media Pustaka.
- Farid Mu'azd, 2005, Pengadilan Hubungan Industrial, Bogor, Ind-
Hill-Co.
- Lalu Husni, 2004, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Melalui pengadilan dan di Luar pengadilan.
- Luis Marnisah, 2019. Hubungan Industrial dan Kompensasi,
Sleman Yogyakarta, Deepublish.

BAB 7

PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh Andrew Shandy Utama

7.1 Pembangunan Ketenagakerjaan

Tujuan didirikannya Indonesia sebagai sebuah negara adalah untuk mewujudkan kesejahteraan bagi bangsa Indonesia. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa warga Negara Indonesia mempunyai hak atas pekerjaan dan hidup yang layak sesuai dengan standar kemanusiaan. Oleh karena itu, Pemerintah Republik Indonesia sebagai penyelenggara negara melakukan berbagai upaya agar semua warga Negara Indonesia mendapatkan pekerjaan dan hidup yang layak sebagai bagian dari kebijakan pembangunan nasional.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari kebijakan pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka membangun manusia Indonesia sekaligus membangun bangsa Indonesia secara keseluruhan. Oleh karena itu, sektor ketenagakerjaan harus diatur secara seimbang sehingga di satu sisi dapat memberikan perlindungan bagi tenaga kerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi perkembangan perekonomian nasional di sisi yang lain.

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk mengoptimalkan pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja Indonesia yang diperlakukan secara manusiawi. Pembangunan ketenagakerjaan juga bertujuan untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja bagi warga Negara Indonesia dan penyediaan

tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan pembangunan daerah-daerah. Selain itu, pembangunan ketenagakerjaan juga bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia. Terakhir, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja Indonesia dan keluarganya.

Pengaturan sektor ketenagakerjaan mempunyai banyak keterkaitan. Keterkaitan tersebut tidak hanya mengenai kepentingan tenaga kerja Indonesia sebelum, selama, dan sesudah masa kerja saja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha serta kepentingan pemerintah dan kepentingan masyarakat sehingga diperlukan pengaturan yang komprehensif mulai dari peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, pembukaan lapangan kerja baru, pembinaan terhadap pelaku usaha dan tenaga kerja, hingga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

7.2 Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pemberi kerja dan tenaga kerja berdasarkan suatu perjanjian yang mengatur mengenai pekerjaan dan upah kerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis. Namun, perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan menyesuaikan dengan keadaan masyarakat di Indonesia. Perjanjian kerja yang sah memenuhi persyaratan yaitu :

1. Kesepakatan antara pemberi kerja dan tenaga kerja
2. Pemberi kerja dan tenaga kerja cakap melakukan perbuatan hukum
3. Ada pekerjaan yang disepakati
4. Pekerjaan yang disepakati tidak bertentangan dengan peraturan perundang undangan, norma agama, norma adat, serta norma kesopanan dan norma kesusilaan.

Hubungan kerja antara pemberi kerja dan tenaga kerja dapat berakhir, baik atas kesepakatan kedua belah pihak maupun keinginan salah satu pihak saja. Berakhirnya hubungan kerja antara pemberi kerja dan tenaga kerja disebut pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya kewajiban dan hak antara pemberi kerja dan tenaga kerja.

7.3 Perselisihan Hubungan Industrial

Berbeda dengan hubungan kerja, hubungan industrial adalah hubungan hukum antara pemberi kerja dan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja dalam proses produksi barang dan/atau jasa serta keterlibatan pemerintah sebagai amanat dari Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial tidak selalu berjalan lancar sebagaimana yang diharapkan oleh para pihak. Dalam pelaksanaannya, terdapat perselisihan-perselisihan yang kemungkinan terjadi antara pemberi kerja dan tenaga kerja.

Perselisihan dalam hubungan industrial harus diselesaikan. Dasar hukum yang mengatur mengenai penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa bentuk-bentuk perselisihan dalam hubungan industrial yaitu :

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja
4. Perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak terpenuhinya hak para pihak akibat

perbedaan dalam pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama antara pemberi kerja dan tenaga kerja.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai pembuatan syarat-syarat kerja dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama antara pemberi kerja dan tenaga kerja.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak ada kesesuaian pendapat dalam pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan antarserikat pekerja adalah perselisihan antara salah satu serikat pekerja dengan serikat pekerja lain dalam satu perusahaan karena tidak ada kesepahaman mengenai keanggotaan serta dalam pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja.

7.4 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Lahirnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilatarbelakangi dalam rangka mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Di era industrialisasi, perselisihan dalam hubungan industrial jumlahnya semakin meningkat dan permasalahannya semakin kompleks sehingga diperlukan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang sesuai dengan kebutuhan sektor ketenagakerjaan di Indonesia.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui Perundingan Bipartit antara perusahaan dan tenaga kerja atau serikat pekerja secara

musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui Perundingan Bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan tersebut. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding, maka Perundingan Bipartit dianggap gagal. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari telah dilakukan perundingan namun tidak tercapai kesepakatan, maka Perundingan Bipartit juga dianggap gagal.

Setiap Perundingan Bipartit harus dituangkan dalam risalah perundingan yang ditandatangani oleh para pihak yang sekurang-kurangnya memuat :

1. Nama lengkap dan alamat para pihak
2. Tanggal dan tempat perundingan
3. Pokok masalah atau alasan perselisihan
4. Pendapat para pihak
5. Kesimpulan atau hasil perundingan
6. Tanggal dan tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Dalam hal Perundingan Bipartit berhasil mencapai kesepakatan penyelesaian, maka para pihak membuat Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama yang telah disepakati oleh para pihak bersifat mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak serta wajib dilaksanakan. Perjanjian Bersama yang telah disepakati oleh para pihak wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di daerah tempat para pihak mengadakan Perjanjian Bersama tersebut. Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri akan diberikan Akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama tersebut.

Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial

pada Pengadilan Negeri, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di daerah tempat Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi dari pengadilan. Apabila Pemohon Eksekusi berdomisili di luar wilayah kerja Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka Pemohon Eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di daerah tempat domisili Pemohon Eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi tersebut.

Dalam hal Perundingan Bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan Perselisihan Hubungan Industrial kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, yaitu Dinas Ketenagakerjaan provinsi, dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui Perundingan Bipartit telah dilakukan. Tanpa ada bukti penyelesaian melalui Perundingan Bipartit, Dinas Ketenagakerjaan provinsi akan mengembalikan berkas pihak tersebut agar melengkapinya paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial dari salah satu pihak atau kedua belah pihak, Dinas Ketenagakerjaan provinsi wajib menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Konsiliasi atau Arbitrase.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Konsiliasi dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan

kepentingan atau perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan.

Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Konsiliasi atau Arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas Ketenagakerjaan provinsi melimpahkan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut kepada Mediator. Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi dilakukan oleh Mediator yang berada di setiap kantor Dinas Ketenagakerjaan provinsi. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator harus sudah meneliti mengenai permasalahan yang terjadi dan segera mengadakan Sidang Mediasi. Mediator dapat memanggil Saksi atau Saksi Ahli untuk hadir dalam Sidang Mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau Saksi Ahli yang memenuhi panggilan Mediator berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi. Siapapun yang diminta keterangannya oleh Mediator dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib memberikan keterangan, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Apabila keterangan yang diperlukan oleh Mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.

Dalam hal penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi dapat mencapai kesepakatan, maka para pihak membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator. Perjanjian Bersama tersebut

kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di daerah tempat para pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama.

Dalam hal penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka Mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis yang dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak Sidang Mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Mediator yang isinya menyetujui atau menolak Anjuran Tertulis tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima Anjuran Tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapat dianggap menolak Anjuran Tertulis. Apabila para pihak menyetujui Anjuran Tertulis dari Mediator, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak Anjuran Tertulis disetujui, Mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di daerah tempat para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.

Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan Perjanjian Bersama yang telah ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di daerah tempat Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi dari pengadilan. Apabila Pemohon Eksekusi berdomisili di luar wilayah kerja Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka Pemohon Eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di daerah tempat domisili Pemohon Eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi tersebut.

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dari Dinas Ketenagakerjaan provinsi.

Dalam hal Anjuran Tertulis dari Mediator ditolak oleh salah satu pihak atau ditolak oleh kedua belah pihak, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat melanjutkan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di pengadilan diawali dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri dengan kewenangan memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan.

Hukum Acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku di pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri. Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak yang berperkara yang nilai gugatannya di bawah

Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) tidak dikenakan biaya, termasuk biaya eksekusi.

Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan oleh tenaga kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di daerah tempat tenaga kerja tersebut bekerja. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pihak Penggugat apabila tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui Mediasi. Selain itu, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial juga wajib memeriksa isi gugatan. Apabila terdapat kekurangan, Hakim di Pengadilan Hubungan Industrial meminta pihak Penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang melibatkan lebih dari 1 (satu) orang Penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus. Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial mewakili anggotanya masing-masing.

Pihak Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum pihak Tergugat memberikan jawaban. Apabila pihak Tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan tersebut, pencabutan gugatan oleh pihak Penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui oleh pihak Tergugat.

Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

Sidang perkara Perselisihan Hubungan Industrial bersifat terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial menetapkan lain. Setiap orang yang hadir dalam persidangan perkara Perselisihan Hubungan Industrial wajib menghormati tata tertib persidangan. Setelah mendapat

peringatan dari Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial atau atas perintah Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, siapapun yang tidak menaati tata tertib persidangan dapat dikeluarkan dari ruang sidang.

Apabila dalam persidangan pertama secara nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya yang diatur dalam Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha agar membayar upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima oleh tenaga kerja yang menggugatinya. Putusan Sela dapat dijatuhkan pada hari persidangan pertama itu juga atau pada hari persidangan kedua. Apabila Putusan Sela tidak dilaksanakan oleh pengusaha selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung, Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan Sela dan Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

Dalam Putusan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial menetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Almaududi. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan: Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit Kaifa.
- Aries Harianto. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan: Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Justitia.
- Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Asri Wijayanti. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Danny H. Simanjuntak. 2012. *PHK dan Pesangon*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Endah Pujiastuti. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- Fahmi Idris. 2018. *Dinamika Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fithriatus Shalihah dan Muhammad Nur. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan: Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*. Yogyakarta: Kreasi Total Media.
- Hardijan Rusli. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Indra Afrita. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: Absolute Media.
- Lalu Husni. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- M. Saleh dan Lilik Mulyadi. 2012. *Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

- M. Thaib dan Ramon Nofrial. 2019. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mustakim. 2018. *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*. Jakarta: Penerbit Universitas Nasional.
- Nason Nadeak. 2022. *Hukum Perburuhan dan Berbagai Permasalahannya*. Medan: USU Press.
- Rahmawati Kusuma. 2018. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator*. Mataram: Pustaka Bangsa.
- Reytman Aruan. 2020. *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Samun Ismaya. 2014. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Suluh Media.
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

BAB 8

TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh Harry A Tuhumury

8.1 Pendahuluan.

Manusia sebagai makhluk (*zoon politicon*) tidak bisa hidup sendiri, terpisah dengan manusia lain. Manusia saling membutuhkan satu dengan yang lainnya untuk memenuhi kehidupan masing-masing, tanpa ada kehadiran manusia lain maka manusia tersebut tidak akan dapat berubah kearah yang lebih baik. Untuk dapat memenuhi kebutuhan manusia maka antara manusia harus saling berhubungan atau berinteraksi satu sama lainnya. Di dalam melakukan suatu hubungan atau berinteraksi antara manusia satu dengan yang lain sering kali ada persamaan maupun anda perbedaan. Hal tersebut merupakan suatu hal yang mausiawi atau lumrah dalam kehidupan manusia. Perbedaan itu sering terjadi karena ada perbedaan sifat, pandangan, ataupun kepentingan yang kalau perbedaan tersebut tidak diselesaikan maka akan menimbulkan konflik atau perselisihan.

Konflik atau perselisihan dalam kehidupan manusia, tidak boleh dibiarkan atau diabaikan, karena kalau dibiarkan atau diabaikan maka pasti akan menimbulkan dampak atau masalah yang lebih besar dan berkepanjangan. Konflik atau perselisihan dapat diartikan sebagai suatu pertentangan antara satu pihak dengan pihak lain yang harus diselesaikan, karena kalau tidak diselesaikan maka akan mengganggu hubungan antara pihak-pihak yang berkonflik atau berselisih. Perselisihan antara pihak-pihak itu

kalau dapat diselesaikan dengan baik maka tidak akan sampai menimbulkan sengketa, tetapi kalau perselisihan itu tidak dapat diselesaikan dengan baik antara para pihak atau dengan kata lain tidak ada kata sepakat maka pasti yang akan timbul adalah sengketa.

Sengketa atau konflik pada hakekatnya merupakan aktualisasi dari suatu perbedaan atau pertentangan antara dua pihak atau lebih. Sengketa atau konflik dapat dikatakan sebagai suatu keadaan di mana dua pihak atau lebih sama-sama memperjuangkan kepentingan atau tujuan yang tidak dapat dipersatukan, dan di mana masing-masing pihak mencoba menyakinkan satu sama lain, mengenai dalil atau argumen yang menurut mereka benar.

8.2 Perselisihan Hubungan Industrial.

Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi di mana saja, di lingkungan keluarga, sekolah, masyarakat, pertemanan, kantor, tempat kerja dan lainlain. Secara psikis perselisihan merupakan luapan emosi akibat pertentangan atau perbedaan antara manusia yang satu dengan manusia yang lain, yang mempengaruhi hubungan di antara mereka. Perselisihan dalam suatu hubungan merupakan suatu hal yang lumrah yang sudah menjadi kodrat manusia yang tidak dapat dihindari.

Perselisihan di lingkungan kerja atau perusahaan merupakan sesuatu hal yang tidak dapat dihindari di dalam hubungan industrial. Di dalam kehidupan modern sekarang ini hubungan industrial antara pekerja dengan pekerja atau antara pekerja dengan majikan (pengusaha) dapat dikatakan tidak pernah dapat menurun atau hilang, tetapi bahkan perselisihan terus ada, dan hal inilah yang menjadi persoalan besar yang masih terus terjadi.

Hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha terjadi karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja inilah yang

melahirkan hubungan atau ikatan antara pekerja dan pengusaha. Adanya perjanjian kerja, melahirkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial harus sama-sama melaksanakan isi dari perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang juga mengatur terkait hubungan industrial. Apabila perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan tidak dilaksanakan dengan baik oleh salah satu pihak, maka hal tersebutlah yang dapat memicu terjadinya perelisihan.

Hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha harus dijaga keharmonisannya karena kedua belah pihak tersebut saling membutuhkan satu sama lain, pengusaha tidak bisa berpendapat bahwa pengusaha lebih penting dari pekerja atau sebaliknya. Pengusaha tidak dapat berdiri sendiri tanpa ada pekerja begitupun sebaliknya, oleh karena pengusaha (pemodal) dan pekerja merupakan sumber komponen pembangunan bangsa yang mempunyai peran penting dalam pembangunan perekonomian.

Perelisihan hubungan industrial timbul bukan karena tidak ditaatinya perjanjian, peraturan perusahaan maupun undang-undang tetapi juga dipengaruhi oleh situasi ekonomi yang disebabkan oleh krisis global yang dirasakan oleh hampir semua negara, dan berdampak pada masyarakat dan dunia kerja. Dalam hubungan industrial perselisihan antara pekerja dan pengusaha sering terjadi karena ada perbedaan pendapat atau perasaan-perasaan tidak puas antara satu dengan yang lain. Perselisihan dalam hubungan industrial ini, menimbulkan masalah hukum atau persoalan hukum sehingga juga membutuhkan penyelesaian. Perselisihan ini apabila tidak diselesaikan dengan baik antara pengusaha dengan pekerja maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bukan saja kepada pihak pekerja atau buruh saja tetapi juga berdampak kepada pengusaha atau majikan. Hal ini karena antara pengusaha dan pekerja ada hubungan yang saling

membutuhkan antara satu dengan yang lain. Pengusaha tidak bisa mengatakan bahwa dia lebih penting daripada pihak pekerja, begitu pula sebaliknya pekerja tidak bisa menganggap bahwa dirinya sangat penting. Hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan simbiosis mutualisme, di mana masing-masing pihak sama-sama membutuhkan, sehingga apabila ada perselisihan maka harus secepatnya diselesaikan agar hubungan hubungan yang tadinya renggang akan kembali harmonis sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis.

Hubungan industrial di Indonesia dalam kaitannya dengan dunia kerja didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Pasal 1 angka 16 undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Prinsip hubungan industrial Pancasila di Indonesia digunakan untuk memecah berbagai persoalan atau masalah ketenagakerjaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kaitannya dengan hubungan industrial Pancasila ditekankan pada proses penyelesaian secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mencapai mufakat.

Pada masa sebelum reformasi penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha masih menggunakan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perseisihan Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Ke dua peraturan perundang-undangan ini memberikan jalan penyelesaian sengketa dengan jalur musyawarah mufakat melalui lembaga Bipareit, dan apabila tidak dapat diselesaikan maka dapat dilanjutkan ke lembaga Tripartit dan seterusnya dapat dilanjutkan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Peburburuhan Daerah (4D), dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat (P4P) (Mustakim, 2018).

Permasalahan hubungan industrial yang semakin kompleks, sehingga ke dua undang-undang tersebut sudah

dirasakan tidak sesuai lagi dengan perkembangan masalah hubungan industrial. Hal ini yang mendorong lahirnya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan amanat undang-undang ini maka proses penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial di tempuh dengan jalur litigasi (pengadilan) dan non litigasi (di luar pengadilan). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan jalur pengadilan dapat ditempuh oleh piha-pihak yang bersengketa tetapi, merupakan langkah terakhir yang dapat digunakan setelah jalur musyawarah atau kekeluargaan terlebih dahulu. Kenapa demikian, karena penyelesaian secara kekeluargaan atau musyawarah mufakat dianggap lebih baik dan menguntungkan masing-masing pihak daripada menempuh jalur pengadilan yang putusannya pasti tidak akan memuaskan ke dua belah pihak.

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undng No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial menyatakan bahwa:

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

Jenis-jenis perselisihan yang terjadi di dalam hubungan industrial yaitu:

1. Perselisihan Hak.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menegaskan bahwa perselisihan hak adalah perselisihan yang terjadi karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan

perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Unsur mutlak yang harus ada dalam perselisihan hak adalah tidak dipenuhinya hak salah satu pihak. Sumber lahirnya hak adalah peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Menurut undang-undang tidak dipenuhinya hak disebabkan dua hal yaitu perbedaan pelaksanaan dan perbedaan penafsiran atas lahirnya sumber-sumber hak.

2. Perselisihan Kepentingan.

Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa perselisihan kepentingan adalah Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, menegaskan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Rumusan frasa “yang dilakukan oleh salah satu pihak” berarti pemutusan hubungan kerja bukan saja dapat dilakukan oleh pengusaha tetapi juga oleh pekerja. Dalam praktek hubungan industrial pemutusan hubungan kerja yang sering menimbulkan perselisihan adalah yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja sehingga orientasi perlindungan hukum berfokus pada pekerja.

4. Perselisihan Antara Serikat Pekerja atau Buruh Dalam Satu Perusahaan.

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat-pekerjaan. Hal yang sangat penting menurut pasal ini adalah bahwa perselisihan itu harus terjadi antara serikat pekerja dengan serikat peerja dalam satu perusahaan.

Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui jalur non litigasi yang terdiri dari Bipartit dan Tripartit (Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase), dan dengan jalur litigasi melalui proses hukum di pengadilan hubungan industrial.

8.3 Bipartit

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, telah mengatur mekanisme penyelesaian pereselisihan hubungan industrial. Ada beberapa sarana yang dapat dipakai oleh beberapa pihak yang bersengketa terkait hubungan industrial, untuk dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu: Bipartit, Tripartit yang terdiri Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, (Penyelesaian di luar pengadilan) dan melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial (Susianto, 2012).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan jalan penyelesaian Bipartit merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan oleh pihak-pihak yang berselisih terkait hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh atau dengan serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara musyawarah mufakat. Upaya penyelesaian dengan Bipartit

diatur di dalam Pasal 3 sampai 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Penyelesaian Bipartit antara pekerja dan pengusaha sangat diperlukan adanya itikad baik dari masing-masing pihak, guna tercapainya kesepakatan. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan penyelesaian Bipartit, apabila tercapai kata sepakat, maka para pihak yang bersengketa wajib membuat perjanjian bersama yang ditandatangani bersama agar mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak yang menandatanganinya, kemudian perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di mana perjanjian bersama tersebut ditandatangani. Jangka waktu penyelesaian Bipartit paling lama 30 hari kerja, semenjak dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka 30 hari salah satu pihak menolak melakukan perundingan atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kata sepakat maka, perundingan Bipartit dianggap gagal.

Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Bipartit tidak mencapai kata sepakat atau gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti bahwa perselisihan tersebut telah diupayakan penyelesaian Bipartit tetapi tidak mencapai kata sepakat. Apabila bukti-bukti tersebut tidak bisa di lampirkan dalam risalah penyelesaian secara Bipartit, maka instansi tersebut mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat 7 hari sejak tanggal diterima pengembalian berkas. Berdasarkan Pasal 6 ayat 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai risalah perundingan yang berbunyi: "Risalah perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 sekurang-kurangnya memuat"

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak:
- b. Tanggal dan tempat perundingan:
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan:
- d. Pendapat para pihak:
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan: dan
- f. Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.

Tidak adanya pihak ketiga di dalam penyelesaian Bipartit menunjukkan bahwa proses penyelesaian seperti ini dinamakan juga negosiasi. Negosiasi merupakan komunikasi dua arah yang dibuat untuk mencapai kata sepakat bagi kedua belah pihak yang memiliki berbagai kepentingan. Negosiasi ini juga merupakan sarana komunikasi bagi pihak-pihak yang bersengketa untuk berdiskusi menyelesaikan permasalahan yang dihadapi tanpa adanya campur tangan pihak ketiga atau penengah.

Penyelesaian dengan Bipartit, dapat dilakukan oleh serikat pekerja atau buruh untuk mewakili pekerja atau buruh yang berselisih, apabila tempat kerja tersebut ada serikat pekerja, tetapi jika tempat kerja tidak ada serikat pekerja maka pekerja sendiri yang mewakili kepentingannya.

8.4 Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan jalur mediasi diatur di dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Mediasi merupakan suatu intervensi dalam proses penyelesaian sengketa oleh pihak ketiga atau penengah yang dapat diterima kedua belah pihak yang berelisih. Pihak ketiga tersebut dalam menyelesaikan perselisihan tidak boleh berpihak, harus netral serta berkeinginan untuk menyelesaikan dan membantu para pihak yang berselisih untuk mencapai kata sepakat secara sukarela tanpa ada paksaan atau tekanan.

Penyelesaian perselisihan dengan menggunakan cara mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota (Dinas Tenaga Kerja). Setelah menerima pencatatan dari para pihak yang berselisih, Dinas Tenaga Kerja wajib menawarkan kepada para pihak untuk memilih alternatif penyelesaian yaitu (Sunarno, 2011):

1. Jika perselisihan kepentingan melalui:
 - a. Mediasi
 - b. Konsiliasi
 - c. Arbitrase
2. Jika perselisihan PHK melalui:
 - a. Mediasi
 - b. konsiliasi
3. Jika perselisihan antara serikat dalam satu perusahaan melalui:
 - a. Mediasi
 - b. Konsiliasi
 - c. arbitrase
4. Jika perselisihan hak langsung melalui Mediasi.

Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja menunjuk seorang atau lebih mediator yang bertugas untuk melakukan mediasi dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha atau antara serikat pekerja dengan serikat pekerja dalam satu perusahaan. Seorang mediator ditetapkan oleh menteri Tenaga Kerja.

Berdasarkan ketentuan undang-undang, mediator sudah harus mengadakan penelitian mengenai duduk perkara yang ditanganinya dan mengadakan sidang mediasi dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan perkara perselisihan. Proses penyelesaian melalui mediasi oleh mediator selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak menerima

pelimpahan berkas perselisihan. Mediator dapat memanggil saksi-saksi atau saksi ahli untuk diminta keterangannya dalam siding mediasi. Setiap pihak yang dimintai keterangan oleh mediator wajib memberikan atau memperlihatkan bukti-bukti terkait perselisihan. Apabila ada pihak yang dimintai keterangan dan tidak mau memberikan bukti-bukti yang diperlukan maka dapat dikenai sanksi pidana paling singkat 1 bulan dan paling lama 6 bulan dan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 dan paling banyak Rp. 50.000.000. keterangan-keterangan yang dibeikan oleh saksi maupun saksi ahli wajib dijaga kerahasiaannya oleh mediator (Susianto, 2012).

Apabila dalam siding mediasi tercapai kata sepakat maka dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh pihak-pihak dan disaksikan oleh mediator kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di mana para piha membuat perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Bila perjanjian bersama yang telah disepakati dan telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di mana perjanjian bersama di daftarkan.

Namun jika tidak mencapai kata sepakat antara para pihak dalam proses mediasi maka, mediator mengeluarkan anjuran tertulis kepada kedua belah pihak yang berselisih, kemudian salah satu pihak yang bersangkutan dapat meneruskan proses penyelesaian perselisihan tersebut dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

8.5 Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan konsiliasi ini dilakukan oleh seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan

mempertemukan atau memfasilitasi pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Peran konsiliator secara aktif ikut memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan. Seorang konsiliator harus memenuhi syarat-syarat konsiliator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lain dalam satu perusahaan.

Pada prinsipnya tata cara penyelesaian melalui konsiliasi tidak jauh beda dengan penyelesaian dengan mediasi yaitu penyelesaian perselisihan di luar pengadilan untuk mencapai kata sepakat dari para pihak yang berselisih. Jangka waktu penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi oleh konsiliator adalah 30 hari kerja terhitung sejak penerimaan permintaan penyelesaian perselisihan. Tugas konsiliator Selama 30 hari dalam menyelesaikan perselisihan meliputi:

- a. Penelitian tentang kedudukan perkara selama 7 hari.
- b. Siding konsiliasi selama 10 hari.
- c. Pembuatan anjuran berdasarkan sikap para pihak selama 10 hari
- d. Membantu membuat perjanjian bersama selama 3 hari.

Seorang konsiliator berbeda dengan mediator yang berstatus pegawai pemerintah. Seorang konsiliator dapat melaksanakan tugas konsiliasi setelah memperoleh izin dan terdaftar pada kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota (Dinas Tenaga Kerja). Alur proses penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi:

1. Para pihak memilih konsiliator dan mengajukan penyelesaian perselisihan secara tertulis kepada konsiliator.

2. Setelah menerima pelimpahan perselisihan, maka konsiliator wajib menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 hari kerja terhitung semenjak pelimpahan perselisihan.
3. Konsiliator wajib melaksanakan penelitian tentang pokok perkara dan mengadakan siding konsiliasi.
4. Konsiliator dapat memanggil saksi-saksi atau saksi ahli untuk dimintakan keterangannya, dan jika diperlukan saksi atau saksi ahli harus menunjukkan bukti-bukti yang diperlukan.
5. Apabila sidang konsiliasi mencapai kesepakatan maka dibuatkan perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
6. Apabila kesepakatan di dalam perjanjian bersama yang telah dibuat, kemudian ada pihak yang melakukan ingkar janji, maka pihak yang dirugikan dapat memintakan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang didaftarkan perjanjian bersama tersebut.
7. Apabila penyelesaian perselisihan dengan konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat meneruskan proses penyelesaian perselisihan tersebut dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

8.6 Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan arbitrase yang dilakukan oleh arbiter berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih. Arbiter wajib menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan penunjukan arbiter. Tetapi jika waktu yang ditentukan dirasa belum cukup maka arbiter berdasarkan kesepakatan para pihak dapat memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial

satu kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 hari kerja. Pemeriksaan penyelesaian perselisihan oleh arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menginginkan lain. Dalam siding arbitrase para piha yang berselisih dapat diwakilkan oleh oleh kuasa dengan surat kuasa khusus (Agatha Jumiati, 2011).

Arbiter ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Keputusan arbitrase terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial bersifat mengikat dan final kepada para pihak yang berselisih.

Arbitrase hubungan industrial diaturdi dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan pengaturan khusus bagi peneyelsaian sengketa dibidang hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialais derogate lex generalis* (Susianto, 2012).

Alur proses peneyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan arbitrase adalah sebagai berikut:

1. Para pihak yang berselisih sepakat memilih proses arbitrase.
2. Kesepakatan tersebut dituangkan di dalam perjanjian arbitrase yan memuat; identitas para pihak, pokok persoalan, jumlah arbiter, pernyataan para pihak untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase, tempat pembuatan perjanjian, tanggal pembuatan perjanjian, serta tanda tangan para pihak.
3. Para pihak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.
4. Para pihak dapat memilih Majelis Arbitrase masing-masing dan dapat memilih seorang arbiter sebagai ketua arbiter.

5. Apabila para pihak tidak dalam menunjuk arbiter, maka penunjukan diserahkan kepada Ketua Pengadilan Negeri dengan mengangkat arbiter dari daftar arbiter.
6. Arbiter dan para pihak harus membuat perjanjian penunjukan arbiter yang memuat identitas para pihak dan arbiter, pokok persoalan, biaya arbitrase dan honorarium arbiter, pernyataan para pihak untuk tunduk dan menjalankan proses arbitrase, tempat dan tanggal pembuatan surat perjanjian serta tandatangan para pihak yang berselisih dan arbiter, pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya, dan pernyataan arbiter bahwa arbiter tidak mempunyai hubungan sedarah atau semenda sampai derajat kedua dengan para pihak yang berselisih.
7. Apabila salah satu pihak atau para pihak telah menemukan cukup bukti otentik terhadap arbiter yang telah ditunjuk tentang keraguan bahwa arbiter tersebut tidak secara bebas dan berpihak dalam keputusan, maka pihak tersebut dapat mengajukan hak ingkar, hak ingkar dapat diajukan ke ketua pengadilan apabila arbiter tersebut diangkat oleh ketua pengadilan.
8. Penyelesaian melalui arbitrase tetap diawali dengan upaya perdamaian yang dilakukan oleh arbiter.
9. Apabila upaya perdamaian berhasil dilakukan, maka dibuatkan akta perdamaian dan didaftarkan pada pengadilan Hubungan Industrial dan dapat dimintakan eksekusi apabila ada salah satu pihak yang tidak menjalankan perdamaian tersebut.
10. Apabila tidak tercapai perdamaian, maka upaya arbitrase dilanjutkan dengan menjelaskan pendirian masing-masing secara tertulis atau lisan dengan mengajukan alat-alat bukti dari masing-masing pihak.

11. Arbiter atau majelis arbiter berhak memberikan penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen atau bukti lain yang dianggap perlu.
12. Jika diperlukan arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk mendengar keterangannya.
13. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.
14. Putusan arbitrase dapat dimintakan pembatalannya ke Mahkamah Agung, dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter. Permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung, apabila putusan diduga didasarkan atas surat-surat atau dokumen yang palsu selama persidangan atau setelah persidangan dinyatakan palsu, dokumen yang menentukan disembunyikan lawan, putusan diambil daritipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak, putusan melampaui kewenangan arbiter dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

8.7 Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum yang bertugas untuk memeriksa dan memutuskan:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja;

- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk pertama kali Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten Kota, di setiap ibukota Provinsi yang mempunyai wilayah hukum meliputi seluruh wilayah provinsi bersangkutan dan Mahkamah Agung ditingkat kasasi.

Susunan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari Hakim, Hakim ad-hoc, Panitera Muda dan Panitera Pengganti. Ketua Pengadilan Hubungan Industrial adalah ketua Pengadilan Negeri setempat, dengan Majelis Hakim terdiri dari satu Ketua Majelis Hakim dari Hakim karier, dua anggota Hakim Ad-Hoc masing-masing dari unsur pengusaha dan pekerja yang diangkat oleh Presiden atas usulan Ketua Mahkamah Agung. Sementara susunan hakim pada Mahkamah Agung terdiri dari Hakim Agung, Hakim Agung Ad-Hoc dan Panitera (Susianto, 2012).

Hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali bila ada hal-hal yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Para pihak yang berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial tidak dikenakan biaya apapun juga termasuk biaya eksekusi apabila gugatannya di bawah Rp. 150.000.000 dalam proses beracara.

Ada beberapa tahapan proses dalam persidangan pada Pengadilan Hubungan Industrial sebagai berikut (Supono, 2014):

1. Pemeriksaan *legal standing*.
2. Pembacaan gugatan.
3. Jawaban atau eksepsi.
4. Replik (tanggapan penggugat atas jawaban tergugat).

5. Duplik (tanggapan tergugat atas replik penggugat)
6. Bukti penggugat.
7. Bukti tergugat.
8. Saksi penggugat.
9. Saksi tergugat,
10. Kesimpulan para pihak.
11. Putusan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan mengajukan gugatan pada daerah hukum di mana pekerja itu bekerja. Pengajuan gugatan terkait perselisihan hubungan industrial harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Bila gugatan tidak dilampiri dengan risalah penyelesaian, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut kepada penggugat. Apabila perselisihan melibatkan lebih dari satu penggugat maka dapat diajukan gugatan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus.

Hakim yang menerima gugatan wajib memeriksa isi gugatan dan apabila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Kemudian, ketua Pengadilan Negeri menetapkan Majelis Hakim yang akan memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial tersebut seambat-lambatnya 7 hari setelah gugatan diterima. Setelah Majelis Hakim ditetapkan, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah menetapkan tanggal persidangan selambat-lambatnya 7 hari setelah penetapan Majelis Hakim.

Pengadilan Hubungan Industrial selain pemeriksaan dengan acara biasa, juga dikenal dengan pemeriksaan acara cepat. Pasal 98 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menyatakan “ apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang

berkepentingan para pihak dan/ atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengektanya dipercepat”.

Apabila ada permohonan pemeriksaan dengan acara cepat, maka dalam jangka waktu 7 hari setelah diterima permohonan tersebut, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan mengenai dikabulkan atau tidak dikabulkan permohonan tersebut. Terhadap penetapan tersebut tidak dapat dilakukan upaya hukum misalnya, banding, kasasi, ataupun peninjauan kembali.

Pengambilan keputusan oleh Majelis Hakim dalam Pengadilan Hubungan Industrial harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan rasa keadilan. Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari sejak sidang pertama dimulai. Hal penting yang diatur di dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 adalah bahwa jika perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perselisihan hak atau perselisihan kepentingan.

8.7 Upaya Hukum

Di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur litigasi atau pengadilan tidak dikenal adanya upaya hukum banding. Di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hanya mengenal upaya hukum kasasi. Hal ini dengan tujuan agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dapat diselesaikan secara cepat, karena menyangkut hak dan kepentingan pekerja.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan

hubungan kerja, apabila ada pihak yang keberatan maka pihak tersebut dapat langsung melakukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan industrial mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lain dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi (putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap atau inkrah). Pengaturan ini untuk menjamin penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil dan murah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agatha Jumiati, D. 2011. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wacana Hukum*, 10(2), 39–51.
- Mustakim. 2018. *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang NO.2 Tahun 2004 (Birparti, Tripartit, Gugatan ke PHI)* (kedua, Vol. 2004, Issue 2). Fakultas Hukum Universitas Nasional.
- Sunarno. 2011. Analisis dan Evaluasi Terhadap UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. In *Kementerian Hukum dan HAM RI* (pp. 1–58).
- Supono. 2014. *Menuju Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Yang Cepat, Tepat, Adil Dan Murah*. 19(2), 126.
- Susianto, A. 2012. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit Dan Mediasi Yang Mencapai Kesepakatan Dalam Bntk Perjanjian Bersama Di Kabupaten Klaten*. Universitas Islam Indonesia.

BAB 9

PENYELESAIAN PERSELISIHAN MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh Geofani Milthree Saragih

9.1 Pendahuluan

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan terbentuk antara para pihak yang berkaitan dalam tahapan produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari beberapa peranan penting seperti pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang berlandaskan pada nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) (Endah Pujiastuti, 2008). Para pelaku yang telah disebutkan sebelumnya memiliki peranan dan kedudukan masing-masing dalam hubungan industrial. Pemerintah memiliki peranan penting dalam memberlakukan suatu kebijakan, menyediakan pelayanan, menyelenggarakan pengawasan serta melakukan penindakan terhadap suatu pelanggaran sebagaimana yang telah ditegaskan di dalam undang-undang ketenagakerjaan. Pekerja/buruh dan serikat kerja memiliki peranan dalam menjalankan pekerjaan sebagaimana kewajibannya yang harus dipenuhi, menjaga ketertiban demi keberlangsungan produksi, menyampaikan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan dan memperjuangkan hak yang dimiliki oleh anggota serta keluarganya. Kemudian, pengusaha dan organisasi pengusaha memiliki peranan dalam menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja,

menjamin serta memberikan kesejakteraan bagi pekerja dan memenuhi hak-hak para pekerja (Endah Pujiastuti, 2008).

Secara garis besar, ketiga unsur tersebut yang memiliki hubungan industrial dalam ketenagakerjaan. Perusahaan sebagai penyedia lapangan kerja memiliki peranan sebagai *part of the ring* bagi roda perekonomian suatu negara (Rai Mantili, 2021). Dalam perusahaan tersebut terbentuk hubungan industrial antara perusahaan dengan pekerja/buruh (Ellyna Putri Nugraha, Agus Mulya Karsona and Holyness Singadimedja, 2020). Dari hubungan tersebut tidak selamanya berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang telah diharapkan, terdapat kemungkinan untuk timbulnya suatu konflik permasalahan antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Keadaan demikian rentan menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

9.2 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Aspeknya

Landasan hukum utama mengenai penyelesaian PHI diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Dalam Pasal 1 UU PPHI didefinisikan bahwa PHI timbul akibat dari adanya perbedaan pendapat yang dimana dapat mengakibatkan pertentangan diantara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh yang dimana disebabkan oleh perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Adapun secara umum perselisihan timbul dalam ketenagakerjaan disebabkan oleh rasa tidak puas baik itu dari pekerja/buruh terhadap pengusaha ataupun sebaliknya, pengusaha tidak puas terhadap pekerja/buruh. Misalnya, pengusaha menetapkan suatu kebijakan yang dianggap akan dapat diterima oleh para pekerja/buruh, padahal tidak demikian sehingga menimbulkan respon ketidaksukaan dari para pekerja/buruh, belum lagi para

pekerja/buruh memiliki perspektif dan cara pandangnya masing-masing. Umumnya yang menjadi awal mula konflik yang ditemukan dalam hubungan industrial adalah sebagai berikut (Gunawi Kartasapoetra, 1988):

1. Pengupahan
Permasalahan yang dapat menimbulkan perselisihan yang paling sering ditemui adalah mengenai pengupahan. Pertimbangan yang telah dibuat terhadap perbandingan antara jasa dengan apa yang didapatkan menjadi salah satu bagian yang sering menimbulkan konflik. Di setiap peringatan hari buruh dunia, isu ini menjadi isu yang paling sering diangkat.
2. Jaminan sosial
Jaminan sosial bagi para pekerja/buruh menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan, sering kali terjadi tidak adanya pemenuhan terhadap jaminan sosial yang semestinya harus diterima oleh para pekerja/buruh yang dapat menimbulkan perselisihan.
3. Perilaku penugasan yang kadangkala dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian. Keadaan emosional memiliki peranan dan pengaruh besar dalam hal ini. Sebagai manusia yang memiliki batas kesabaran, kepribadian yang tidak terkontrol dapat menimbulkan konflik.
4. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasa kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban. Keadaan demikian dapat menimbulkan pelanggaran terhadap hak-hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh misalnya seperti adanya keadaan-keadaan tertentu yang seharusnya tidak perlu untuk melakukan sesuatu namun oleh perusahaan dipaksa untuk dilakukan.
5. Adanya masalah pribadi. Mengenai hal ini erat kaitannya dengan masalah internal yang dimiliki oleh pekerja/buruh

yang dapat mempengaruhi secara langsung aktivitas pekerjaannya.

Kemudian, berdasarkan Pasal 2 UU PPHI ditegaskan beberapa jenis perselisihan dalam hubungan industrial yaitu sebagai berikut:

1. Perselisihan Hak

Perselisihan hak umumnya terjadi akibat adanya perbedaan pandangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh terhadap suatu kontrak kerja atau aturan yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Misalnya adalah mengenai ketidaksesuaian antara Surat Perjanjian Kerja Sama (PKB) dengan standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) daerah terkait.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan dapat diakibatkan oleh adanya pembatalan atau tidak memenuhi prestasi yang sebelumnya telah diperjanjikan oleh pihak perusahaan terhadap pekerja/buruh (tidak memenuhi kesepakatan di awal kontrak kerja).

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK menjadi perselisihan yang paling sering ditemukan dalam perselisihan hubungan industrial, bahkan dapat dikatakan sangat rentan timbul. Hal ini karena sering kali PHK dilakukan oleh pihak perusahaan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PHK secara sepihak adalah salah satu contoh kesalahan yang sering menimbulkan konflik pada perselisihan ini.

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

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh suatu perusahaan dapat terjadi karena adanya keanggotaan lainnya yang merangkap dengan serikat lain. Misalnya,

terdapat konflik antara Serikat Pekerja A dengan Serikat Pekerja B karena adanya rangkap anggota, hal ini menimbulkan perpecahan dan perselisihan secara internal di serikat kerja tersebut.

9.3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi

Dalam usaha penyelesaian perselisihan hubungan industrial langkah utama yang disarankan adalah penyelesaian secara non litigasi. Adapun penyelesaian secara litigasi terdiri atas empat cara yaitu sebagai berikut:

1. Bipartit

Penyelesaian secara bipartit merupakan upaya yang harus didahului sebelum menggunakan mekanisme penyelesaian lainnya. Bipartit bersifat substansial imperative sebagaimana yang ditegaskan di dalam Pasal 3 UU PPHI (Supono, 2014). Bipartit merupakan musyawarah yang dilakukan untuk mencapai mufakat. Penyelesaian permasalahan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama dalam jangka waktu 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilaksanakan perundingan namun tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap tidak berhasil (Lalu Husni, 2016). Apabila perundingan telah dinyatakan gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di daerah setempat dengan melampirkan bukti telah menyelesaikan secara bipartit. Setelah menerima catatan dari instansi yang berwenang, instansi berwenang tersebut wajib untuk menawarkan kepada para pihak untuk memilih jalur penyelesaian apakah melalui konsiliasi atau arbitrase.

Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian diantara kedua opsi tersebut, maka penyelesaiannya dilimpahkan kepada mediator.

2. Mediator

Semua jenis perselisihan yang ditegaskan di dalam Pasal 2 PPHI dapat diselesaikan melalui mediasi (ARIFUDDIN MUDA HARAHAP, 2020). Cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediator ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Dalam waktu tujuh hari kerja setelah menerima mandat penyelesaian sengketa, mediator harus menyelidiki kasus tersebut dan melakukan sidang mediasi tanpa penundaan;
- b. Mediator dapat mengundang seorang saksi atau ahli untuk ikut serta dalam sidang arbitrase untuk meminta dan mendengarkan keterangan saksi atau ahli tersebut;
- c. Dalam hal tercapai kesepakatan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan melalui mediasi, kesepakatan kerja bersama harus ditandatangani oleh mediator sebagai saksi langsung antara para pihak dimana kemudian didaftarkan di pengadilan negeri untuk membuat kesepakatan bersama agar mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- d. Jika tidak tercapai kesepakatan tentang penyelesaian perselisihan perburuhan melalui mediasi, mediator akan membuat rekomendasi tertulis. Rekomendasi tertulis harus dikirim ke para pihak dalam waktu 10 hari kerja sejak pertemuan awal para pihak;
- e. Para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang berisi mengenai menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu paling lama 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak

yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Apabila para pihak menerima anjuran tertulis, maka dalam jangka waktu paling lambat 3 hari kerja terhitung sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian di daftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak terkait untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;

- f. Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di wilayah Perjanjian Bersama didaftar agar mendapatkan penetapan eksekusi. Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebelumnya dijadikan akta bukti pendaftaran dimana menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama sebelumnya.

3. Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemberhentian, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan hanya melalui musyawarah yang ditengahi oleh satu atau lebih konsiliator yang berwenang (Juanda Pangaribuan, 2005). Tahapan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliator tahapan dan mekanismenya pada dasarnya sama dengan tahapan yang terdapat di dalam mediasi yaitu sebagai berikut:

- a. Dalam waktu tujuh hari kerja sejak diamanatkan untuk menyelesaikan sengketa, konsiliator harus melakukan penyelidikan atas kasus tersebut dan segera melakukan konsiliasi;

- b. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi untuk diminta dan didengar keterangannya;
- c. Jika kesepakatan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan dicapai melalui konsiliasi, perjanjian kerja bersama harus dibentuk, ditandatangani oleh para pihak dengan disaksikan langsung oleh konsiliator, didaftarkan di pengadilan negeri dengan yurisdiksi yang sesuai, dan kesepakatan bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- d. Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan perburuhan melalui konsiliasi, konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis. Rekomendasi ini harus dikirim ke para pihak dalam waktu 10 hari kerja sejak pertemuan pertama;
- e. Para pihak harus memberikan kepada konsiliator, dalam waktu sepuluh (10) hari kerja sejak diterimanya rekomendasi, tanggapan tertulis yang menunjukkan apakah mereka pada dasarnya setuju atau tidak dengan rekomendasi tersebut. Pihak yang tidak memberikan pendapat dianggap menolak anjuran tertulis tersebut. Jika para pihak menerima rekomendasi tertulis, konsiliator harus, dalam waktu tiga hari kerja sejak tanggal persetujuan rekomendasi tertulis, berhenti membantu para pihak dalam menyusun perjanjian kerja bersama dan diharuskan untuk mendaftar ke perjanjian kerja bersama. Pengadilan, pengadilan negeri yang memiliki yurisdiksi atas pihak yang bersangkutan akan menerima bukti pendaftaran;
- f. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Apabila

Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di wilayah Perjanjian Bersama terdaftar agar mendapatkan penetapan eksekusi.

4. Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara arbitrase melalui tahapan sebagai berikut:

- a. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilaksanakan atas dasar kesepakatan dari kedua belah pihak yang berselisih dengan pernyataan dalam bentuk tertulis dalam surat perjanjian arbitrase dimana dibuat dalam jumlah 3 rangkap masing-masing pihak menerima satu salinan dan memiliki kekuatan hukum yang sama. Penyelesaian melalui arbitrase dikenal dengan mekanisme secara *contractual process*.
- b. Perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya memuat nama lengkap dan alamat atau lokasi para pihak yang bersengketa, masalah yang disengketakan untuk diajukan ke arbitrase untuk penyelesaian dan penetapan, jumlah arbiter yang disepakati, dan pernyataan para pihak yang bersengketa kemudian diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil keputusan, jumlah arbiter yang disepakati, pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase dan tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan dari pihak yang berselisih;
- c. Pemeriksaan terhadap perselisihan hubungan industrial oleh arbiter (majelis arbiter) dilaksanakan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih berpendapat lain mengenai pelaksanaan arbitrasinya;
- d. Putusan arbitrase akan mengikat para pihak yang bersengketa dan akan bersifat final dan tetap. Putusan

arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Apabila putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang merasa dirugikan akibat dari keadaan tersebut dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan agar putusan diperintahkan untuk dilaksanakan;

- e. Dalam hal putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan kepada Mahkamah Agung untuk membatalkan putusan dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak tanggal penetapan putusan arbitrase.

9.4 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Litigasi

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara litigasi diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri. Hukum acara yang berlaku di PHI adalah hukum acara perdata, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang (Kiagus Ahmad, 2014). PHI merupakan pengadilan tingkat pertama dan terakhir bagi perselisihan, baik perselisihan kepentingan maupun perselisihan antar serikat buruh. Adapun yang menjadi kompetensi absolut dari PHI adalah sebagai berikut:

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK;
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan;

Kemudian, adapun yang menjadi kompetensi relatif dari PHI adalah PHI pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi buruh/pekerja atau tempat perusahaan berada yang memeriksa gugatan sebagaimana yang ditegaskan di dalam Pasal 81 UU PPHI. Pengajuan gugatan di PHI pada dasarnya sama prosedurnya dengan gugatan perdata pada umumnya. Buruh atau serikat yang ingin mengajukan tuntutan kepada pengusaha melalui PHI terlebih dahulu harus membuat gugatan kemudian mendaftarkannya ke PHI. Bagi tuntutan yang tercantum dalam gugatan memiliki nilai di bawah Rp. 150.000.000 tidak dikenai biaya perkara. Majelis hakim dalam PHI terdiri dari 1 orang Ketua Majelis yang berasal dari Hakim karir, 1 orang dari Hakim *ad hoc* dari perwakilan Pengusaha dan 1 orang Hakim *ad hoc* dari perwakilan buruh. Majelis hakim harus menyelesaikan pemeriksaan gugatan dalam jangka waktu paling lambat 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

DAFTAR PUSTAKA

- ARIFUDDIN MUDA HARAHAP. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Edited by Budi Sastra Panjaitan. Malang: Literasi Nusantara.
- Ellyna Putri Nugraha, Agus Mulya Karsona and Holyness Singadimedja. 2020. 'Aspek Hukum Hubungan Industrial Terkait Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja Di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company', *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, 2(1), p. 58.
- Endah Pujiastuti. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- Gunawi Kartasapoetra. 1988. *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.
- Juanda Pangaribuan. 2005. *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera.
- Kiagus Ahmad. 2014. 'Hukum Perburuhan', in *Panduan Bantuan Hukum Di Indonesia* . Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, p. 190.
- Lalu Husni. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rai Mantili. 2021. 'KONSEP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN MELALUI COMBINED PROCESS (MED - ARBITRASE)', *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), p. 48.
- Supono. 2014. 'MENUJU PENGADTLAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) YANG CEPAT, TEPAT, ADIL DAN MURAH', *Kajian* , 19(2), p. 112.

BAB 10

UPAYA HUKUM ATAS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh Fernando Silalahi

10.1 Pendahuluan

Seringkali, dalam upaya penyelesaian sengketa melalui pengadilan, para pihak tidak mendapatkan putusan yang mendukung kepentingannya. Hasil putusan ini cenderung memberikan kerugian, dikarenakan pihak yang "kalah" akan diberikan putusan untuk membayar biaya perkara dan melakukan ganti kerugian kepada pihak yang "menang". Meskipun demikian, sistem hukum Indonesia memungkinkan pihak yang "kalah" untuk melakukan upaya untuk mengubah putusan pengadilan tersebut, dengan harapan putusan tersebut dapat memberikan keuntungan bagi pihak yang "kalah". Upaya ini biasa disebut sebagai "Upaya Hukum", yang pengaturannya tersebar pada peraturan perundang-undangan di Indonesia, salah satunya pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU Nomor 2 Tahun 2004).

Bab ini akan menjelaskan mengenai upaya hukum yang dapat ditempuh dalam usaha penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian tersebut terdiri dari dua bentuk, yaitu upaya hukum biasa dan upaya hukum luar biasa. Upaya hukum biasa terdiri dari perlawanan terhadap putusan *verstek* (biasa disebut dengan *verzet*) dan pengajuan di tingkat kasasi pada Mahkamah Agung. Kemudian, upaya hukum luar biasa yang dapat ditempuh berupa peninjauan kembali (PK), dimana pihak yang

berkepentingan dapat meminta kepada Mahkamah Agung untuk memeriksa kembali putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

10.2 Upaya Hukum dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Upaya hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada umumnya sama dengan upaya hukum di semua jenis sengketa, baik itu pada ranah pidana, perdata, administrasi negara dan konstitusi. Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU Nomor 2 Tahun 2004) mengatur bahwa hukum acara yang berlaku pada kamar hubungan industrial adalah sama dengan yang berlaku pada kamar peradilan umum, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang ini. Selanjutnya, dalam perselisihan hubungan industrial, terdapat perbedaan mengenai upaya hukum yang dapat ditempuh terhadap putusan pengadilan hubungan industrial, yaitu sebagai berikut (Khakim, 2014) :

- a. Tidak dimungkinkan adanya upaya hukum banding yang diajukan kepada pengadilan tinggi pada daerah provinsi terhadap putusan perselisihan hubungan industrial ;
- b. Upaya hukum kasasi hanya dimungkinkan terhadap putusan yang memutus perselisihan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja ; dan
- c. Perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh tidak dapat diajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.

Upaya hukum banding tidak dapat diajukan pada perselisihan hubungan industrial sesuai dengan asas cepat yang dianut dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Asas ini diterapkan dengan tujuan supaya penyelesaian perselisihan

tersebut tidak memakan waktu lama sehingga berakibat tercederainya hak dan kepentingan yang dimiliki oleh para pihak. Disamping itu, terdapat jangka waktu yang harus dipatuhi oleh para pihak berperkara, yang jika melebihi batas waktu yang ditetapkan akan menyebabkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Di bawah ini merupakan penjabaran dari tingkatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dilengkapi dengan jangka waktu dan dasar hukumnya.

Tabel 10.1. Sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk kewenangan, jangka waktu dan dasar hukumnya

Sarana	Kewenangan	Jangka Waktu	Dasar Hukum
Bipatrit	a. Perselisihan Hak ;	30 hari kerja	Pasal 6 s.d. 7 UU Nomor 2 Tahun 2004
	b. Perselisihan Kepentingan ;		
	c. Perselisihan PHK ;		
	d. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Buruh		
Mediasi	a. Perselisihan Hak ;	30 hari kerja	Pasal 8 s.d. 16 UU Nomor 2 Tahun 2004
	b. Perselisihan Kepentingan ;		
	c. Perselisihan PHK ;		
	d. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Buruh		
Konsiliasi	a. Perselisihan	30 hari	Pasal 17 s.d.

Sarana	Kewenangan	Jangka Waktu	Dasar Hukum
	Kepentingan ; b. Perselisihan PHK ; c. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Buruh	kerja	28 UU Nomor 2 Tahun 2004
Arbitrase	a. Perselisihan Kepentingan ; b. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Buruh	30 hari kerja	Pasal 29 s.d. 54 UU Nomor 2 Tahun 2004
Pengadilan Hubungan Industrial (Tingkat Pertama)	a. Perselisihan Hak ; b. Perselisihan Kepentingan ; c. Perselisihan PHK ; d. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Buruh	50 hari kerja	Pasal 81 s.d. 112 UU Nomor 2 Tahun 2004
Mahkamah Agung (Tingkat Kasasi)	a. Perselisihan Hak; b. Perselisihan PHK	30 hari kerja	Pasal 113 s.d. 115 UU Nomor 2 Tahun 2004
Mahkamah Agung (Peninjauan Kembali)	a. Perselisihan Hak ; b. Perselisihan Kepentingan ; c. Perselisihan PHK ; d. Perselisihan	-	Pasal 24 ayat (1) UU Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman ;

Sarana	Kewenangan	Jangka Waktu	Dasar Hukum
	antar Serikat Pekerja/Buruh (yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap)		UU Nomor 3 Tahun 2009 tentang Mahkamah Agung

Sumber: UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ; UU Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman ; Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (UU Nomor 3 Tahun 2009)

Dengan demikian, upaya hukum yang dapat ditempuh oleh para pihak yang berselisih dalam lingkungan hubungan industrial hanya upaya hukum biasa yang terdiri dari *verzet* terhadap putusan *verstek* dan kasasi. Kemudian upaya hukum luar biasa berupa peninjauan kembali terhadap putusan yang telah berkekuatan hukum tetap. Uraian lebih lengkap mengenai masing-masing upaya hukum akan dibahas pada bagian-bagian di bawah ini.

10.3 Upaya Hukum Biasa

10.3.1 Perlawanan (*Verzet*)

Perlawanan atau biasa disebut *verzet* adalah perlawanan yang dilakukan oleh tergugat terhadap Putusan *Verstek*. Putusan tersebut berarti perkara yang diputus tanpa kehadiran tergugat di hadapan pengadilan, setelah dilakukan pemanggilan yang patut terhadap tergugat atau kuasa hukumnya yang sah. Dasar hukum *verstek* dalam UU Nomor 2 tahun 2004 tidak disebutkan secara tersurat, namun dapat dilihat secara tersirat pada ketentuan Pasal 108 UU Nomor 2 tahun 2004 yang menyatakan bahwa Putusan Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilaksanakan terlebih dahulu, **walaupun putusan tersebut diajukan perlawanan atau**

kasasi. Redaksi dalam pasal tersebutlah yang dijadikan dasar hukum bagi tergugat untuk mengajukan upaya hukum *verstek*. Dasar hukum yang lebih jelas mengatur tertera pada HIR/RBg (Ugo and Pujiyo, 2011).

Berdasarkan ketentuan Pasal 129 ayat (2) HIR dan Pasal 153 ayat (2) RBg, jangka waktu untuk mengajukan perlawanan *verzet* adalah 14 hari setelah putusan *verstek* disampaikan kepada pihak tergugat. Jika tergugat tidak mendapat putusan *verstek*, jangka waktu mengajukan *verzet* adalah hari ke-8 setelah tergugat ditegur untuk melaksanakan putusan *verstek*. Dalam hal tergugat mengajukan *verzet*, statusnya berubah menjadi «pelawan», sehingga pihak penggugat yang dimenangkan dalam putusan *verstek* akan disebut sebagai «terlawan». *Verzet* kemudian akan diperiksa dengan acara biasa sebagaimana dalam kamar perdata, diajukan terhadap pengadilan tingkat pertama (PN) yang menjatuhkan putusan *verstek*. Akibat hukum dari *verzet* adalah putusan *verstek* tidak dapat dieksekusi terlebih dahulu, kecuali dengan tegas dinyatakan bahwa putusan tersebut dapat dijalankan terlebih dahulu (Putusan Serta Merta/*Uitvoerbaar Bij Vooraad*).

10.3.2 Kasasi

Upaya hukum biasa selanjutnya yang dapat ditempuh oleh pihak yang berkepentingan dalam perselisihan hubungan industrial adalah upaya hukum kasasi. Upaya hukum ini langsung diajukan oleh para pihak kepada Mahkamah Agung apabila Pengadilan Hubungan Industrial sebagai *judex facti* memberikan putusan yang sekiranya tidak sesuai dengan kehendak pihak yang dikalahkan. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dimungkinkan adanya upaya hukum banding. Namun demikian, tidak semua perselisihan dalam perselisihan hubungan industrial dapat diajukan upaya hukum kasasi. Pasal 110 UU Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa hanya perselisihan hak dan perselisihan PHK sajalah yang

dapat diajukan upaya hukum kasasi. Sebaliknya, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh, apabila putusan *judex facti* tidak memuaskan para pihak, langsung diajukan upaya hukum peninjauan kembali yang akan dibahas pada bagian lain dari BAB 11 ini.

Untuk memahami lebih lanjut mengenai upaya hukum kasasi, akan dijabarkan prosedur pengajuan, pendaftaran, serta alasan yang dapat dijadikan justifikasi untuk melayangkan upaya hukum kasasi sebagai berikut.

a. Jangka Waktu yang Harus Diperhatikan dalam Mengajukan Kasasi

Hal pertama yang harus diperhatikan ialah jangka waktu para pihak dapat mengajukan upaya hukum kasasi. Hal ini sangat penting, mengingat jika jangka waktu tersebut tidak terpenuhi berakibat pada daluarsanya hak para pihak untuk mengajukan upaya hukum kasasi. Oleh karena itu, perlu untuk mencermati aturan hukum yang mengatur mengenai kasasi, yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (UU Nomor 3 Tahun 2009).

Dalam Pasal 46 s.d. Pasal 54 UU Nomor 3 Tahun 2009, dijelaskan bahwa permohonan kasasi haruslah disampaikan secara tertulis melalui panitera pengadilan tingkat pertama yang memutus perkara para pihak dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah putusan disampaikan kepada pemohon. Apabila jangka waktu tersebut dilampaui, maka pihak yang berkepentingan dianggap menerima putusan tersebut. Selanjutnya, setelah permohonan kasasi terdaftar, permohonan tersebut harus diberitahukan kepada pihak lawan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari. Setelah permohonan kasasi dilayangkan, pemohon harus membuat memori kasasi dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari setelah permohonan kasasi dicatat dalam buku daftar. Panitera

kemudian memberikan memori kasasi tersebut kepada pihak termohon dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari, yang kemudian termohon berhak mengajukan kontra memori kasasi dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak menerima salinan memori kasasi.

Setelah berkas lengkap, panitera pengadilan pertama yang memutus perkara harus mengirimkan berkas-berkas tersebut dalam waktu maksimal 30 (tiga puluh) hari, yang kemudian akan dicatat oleh kepaniteraan Mahkamah Agung, untuk selanjutnya disampaikan kepada Mahkamah Agung. Pemohon dapat mencabut kembali permohonan kasasi tersebut sepanjang permohonan belum diputus oleh Mahkamah Agung. Jika permohonan telah diputus oleh Mahkamah Agung, Pasal 53 ayat (2) UU Nomor 3 Tahun 2009 mensyaratkan supaya pengadilan tingkat pertama memberitahukan hasil putusan Mahkamah Agung kepada kedua belah pihak maksimal 30 (tiga puluh) hari setelah putusan tersebut diterima oleh pengadilan tingkat pertama.

Untuk pemahaman yang lebih mudah, tabel dibawah ini merupakan penjabaran secara ringkas daripada jangka waktu yang ditentukan dalam upaya hukum kasasi.

Tabel 10.2. prosedur upaya hukum kasasi beserta jangka waktunya berdasarkan UU Nomor 3 Tahun 2009

Prosedur	Jangka Waktu	Dasar Hukum
Pendaftaran Permohonan Kasasi oleh Pemohon	14 hari setelah putusan disampaikan kepada pemohon	Pasal 46 ayat (1) UU Nomor 3 Tahun 2009
Pemberitahuan Permohonan Kasasi Kepada Pihak Termohon	7 hari setelah permohonan kasasi terdaftar	Pasal 46 ayat (4) UU Nomor 3 Tahun 2009
Pengajuan Memori Kasasi oleh Pemohon	14 hari setelah permohonan tercatat dalam buku daftar	Pasal 47 ayat (1) UU Nomor 3 Tahun 2009
Penyampaian Salinan Memori Kasasi Kepada Pihak Termohon	30 hari	Pasal 47 ayat (2) UU Nomor 3 Tahun 2009
Pengajuan Kontra Memori Kasasi oleh Termohon	14 hari sejak termohon menerima memori kasasi	Pasal 47 ayat (3) UU Nomor 3 Tahun 2009
Pengiriman Berkas dari Pengadilan Tingkat I ke Mahkamah Agung	Max. 30 hari setelah menerima semua berkas	Pasal 48 ayat (1) UU Nomor 3 Tahun 2009
Pemberitahuan Kepada Para Pihak	30 hari setelah putusan dan berkas perkara diterima oleh pengadilan tingkat I	Pasal 53 ayat (2) UU Nomor 3 Tahun 2009

Sumber: UU Nomor 3 Tahun 2009

b. Alasan Mengajukan Kasasi

Setelah memahami jangka waktu pengajuan permohonan dan memori kasasi, selanjutnya yang perlu dipahami adalah alasan yang mendasari diajukannya kasasi kepada Mahkamah Agung. Alasan-alasan ini nantinya akan dituliskan dalam memori kasasi oleh pemohon. Alasan ini bertujuan untuk memberikan dasar mengenai hal apa yang menjadi keberatan pemohon sehingga harus diajukan upaya hukum kasasi. Selain itu, alasan-alasan mempermudah majelis hakim Mahkamah Agung untuk memberikan putusan yang sesuai dengan permohonan kasasi yang diajukan (Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H. and Andi Walli, S.H., M.H., 2019).

Alasan-alasan pengajuan kasasi dapat ditemukan pada Pasal 30 UU Nomor 3 Tahun 2009, yaitu :

- i. Tidak berwenang atau melampaui batas kewenangan
- ii. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku
- iii. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

"Tidak berwenang" berarti Pengadilan Negeri yang mengadili perkara tersebut tidak memiliki kompetensi, baik secara absolut yang berkaitan dengan substansi perkara maupun relatif mengenai wilayah hukum pengadilan negeri. "Melampaui batas kewenangan" berarti bahwa Majelis Hakim dalam memutus perkara bertindak melebihi kewenangannya atau memutus diluar hal yang dimintakan oleh para pihak. "Salah menerapkan hukum" berarti majelis hakim salah menerapkan dasar hukum yang digunakan sebagai dasar memutus perkara. Kesalahan menerapkan hukum dapat dilihat pada dua hal, yaitu kesalahan penerapan hukum pembuktian dalam memperoleh fakta hukum

dan kesalahan penerapan hukum terhadap fakta-fakta hukum yang diperoleh dalam persidangan (Ugo and Pujiyo, 2011).

"Melanggar hukum yang berlaku" berarti majelis hakim patut diduga melakukan pelanggaran aturan perundang-undangan dalam menjalankan tugasnya sebagai hakim. "Lalai dalam memenuhi syarat dalam peraturan perundang-undangan" ialah kegagalan majelis hakim dalam menemukan penyimpangan dalam syarat formil yang telah ditetapkan dalam aturan hukum formil, seperti mengenai *legal standing* para pihak dan kecakapan kuasa hukum para pihak sebagai pengacara. Ketiga alasan tersebut dapat digunakan secara terpisah, tanpa harus menyertakan semua alasan yang telah dijabarkan diatas (Ugo and Pujiyo, 2011).

10.4 Upaya Hukum Luar Biasa : Peninjauan Kembali

Upaya hukum luar biasa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Peninjauan Kembali (PK). Disebut sebagai upaya hukum luar biasa, karena PK dapat membuka dan memeriksa kembali putusan pengadilan *judex factie* yang telah berkekuatan hukum tetap. Dasar hukum pengajuan PK tidak terdapat pada UU Nomor 2 Tahun 2004. Oleh karenanya, berdasarkan ketentuan Pasal 57 UU Nomor 2 Tahun 2004, ketentuan kasasi diatur dalam UU Nomor 3 Tahun 2009 dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (UU Nomor 48 Tahun 2009). Jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diajukan dalam upaya hukum PK mencakup semua perselisihan; perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh (Aruan, 2020).

Pasal 24 ayat (1) UU Nomor 48 Tahun 2009 mengatur bahwa upaya hukum pengajuan kembali dapat diajukan oleh pihak yang bersangkutan terhadap putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap apabila terdapat hal-hal atau keadaan

tertentu yang ditentukan dalam undang-undang. « Keadaan tertentu » disini berarti ditemukannya bukti baru (*novum*) dan/atau adanya kekhilafan atau kekeliruan hakim dalam menerapkan hukum. Kemudian, diatur juga dalam pasal 34 UU Nomor 3 Tahun 2009 bahwa Mahkamah Agung memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus permohonan PK atas putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Dibawah ini akan dijelaskan mengenai alasan pengajuan PK dan jangka waktu yang perlu diperhatikan dalam mengajukan PK.

a. Alasan Mengajukan Peninjauan Kembali (PK)

Alasan-alasan pengajuan PK diatur dalam Pasal 67 UU Nomor 3 Tahun 2009 dengan uraian sebagai berikut :

- i. Apabila putusan didasarkan pada suatu kebohongan atau tipu muslihat pihak lawan yang diketahui setelah perkaranya diputus atau didasarkan pada bukti-bukti yang kemudian oleh hakim pidana dinyatakan palsu;
- ii. Apabila setelah perkara diputus, ditemukan surat-surat bukti yang bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemukan;
- iii. Apabila telah dikabulkan suatu hal yang tidak dituntut atau lebih dari pada yang dituntut;
- iv. Apabila mengenai sesuatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimbangkan sebab-sebabnya;
- v. Apabila antara pihak-pihak yang sama mengenai suatu soal yang sama, atas dasar yang sama oleh Pengadilan yang sama atau sama tingkatnya telah diberikan putusan yang bertentangan satu dengan yang lain;
- vi. Apabila dalam suatu putusan terdapat suatu kekhilafan Hakim atau suatu kekeliruan yang nyata.

Alasan-alasan tersebut diatas haruslah dijelaskan sejelas-jelasnya, agar tidak terdapat keragu-raguan dalam permohonan PK tersebut. Alasan yang sering diajukan dalam PK adalah mengenai « adanya bukti baru (novum) » dan « adanya kekhilafan hakim ». Alasan-alasan ini kemudian harus dituangkan dalam permohonan PK yang diajukan sendiri oleh pihak yang berperkara, melalui pengadilan negeri yang memutus perkara pada tingkat pertama.

b. Jangka Waktu Pengajuan PK

Pengaturan mengenai jangka waktu pengajuan PK diatur dalam Pasal 67 Jo. Pasal 69 UU Nomor 3 Tahun 2009. Jangka waktu pengajuan PK ditentukan berdasarkan alasan-alasan yang diterapkan dalam permohonan PK, yang kemudian ditentukan hari mulai dihitungnya jangka waktu tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 10.3. alasan mengajukan upaya hukum PK beserta jangka waktunya berdasarkan UU Nomor 3 Tahun 2009

Alasan	Jangka Waktu	Dihitung Sejak
Putusan didasarkan pada tipu muslihat (Ps. 69 huruf a)	180 hari	Sejak diketahuinya tipu muslihat atau sejak putusan hakim pidana memperoleh kekuatan hukum tetap dan diberitahukan kepada pihak berperkara
Baru ditemukan surat bukti yang menentukan dan tidak ditemukan ketika proses pemeriksaan		Sejak ditemukannya surat-surat bukti tersebut, disertai pernyataan sumpah yang berisi hari serta

Alasan

berlangsung (Ps. 69 huruf b)

Jangka Waktu

Terdapat dugaan adanya pertentangan putusan ybs dengan putusan serupa atas objek, subjek serta pengadilan yang sama/*ne bis in idem* (Ps. 69 huruf d)

- Dikabulkannya hal yang tidak atau lebih dari yang dituntut ;
- Sebagian tuntutan belum diputus tanpa mempertimbangkan sebabnya ;
- Terdapat kekhilafan hakim atau suatu kekeliruan yang nyata

Sumber: Pasal 67 Jo. Pasal 69 UU Nomor 3 Tahun 2009

Dihitung Sejak

tanggal ditemukannya surat tersebut dan disahkan oleh pihak yang berwenang

Sejak putusan yang terakhir dan bertentangan tersebut berkekuatan hukum tetap dan diterima oleh para pihak yang berperkara

Sejak putusan memperoleh kekuatan hukum tetap dan telah diberitahukan kepada para pihak yang berperkara

Berdasarkan tabel tersebut, jangka waktu pengajuan PK pada dasarnya adalah sama. Hal yang membedakan adalah waktu mulai penghitungan jangka waktunya. Dalam prakteknya, merupakan hal yang perlu untuk mencermati alasan-alasan dibuatnya permohonan PK berdasarkan situasi dalam kasus per

kasus, agar tidak mengalami kesalahan dalam menentukan jangka waktunya (Ugo and Pujiyo, 2011).

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, R. 2020. *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Teori, Praktik dan Permasalahannya*. Deepublish.
- Khakim, A. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Abadi Bakti.
- Sulaiman, A. & Walli, A. 2019. 'Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan', (979-3788-05-4), p. 425. Available at: [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57879/1/PROF ABDULLAH - Buku Hukum Ketenagakerjaan Perburuhan.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57879/1/PROF%20ABDULLAH%20-%20Buku%20Hukum%20Ketenagakerjaan%20Perburuhan.pdf).
- Ugo & Pujiyo. 2011. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Cetakan 1. Jakarta: Sinar Grafika.

BAB 11

KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF: HUKUM KETENAGAKERJAAN DI ERA DIGITAL

Oleh Khairul Riza

11.1 Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia telah menegaskan bahwa Negara Republik Indonesia adalah Negara Hukum (Khairul Riza, dkk, 2022). Sebagai Negara Hukum tentu pemerintah Indonesia memiliki kewajiban untuk melindungi para buruh dan mengatur hak-hak para pekerja agar tidak diperlakukan secara tidak adil oleh pengusaha, sebaliknya hak-hak pengusaha juga perlu diberikan perlindungan hukum yang tegas dalam melaksanakan pembangunan dan berinvestasi untuk meningkatkan ekonomi di Indonesia. Untuk itu, pemerintah mengeluarkan kebijakan terkait dengan ketenagakerjaan agar aktivitas bidang ketenagakerjaan dapat berjalan dengan baik.

Hukum Ketenagakerjaan mengatur ketentuan pidana dan sanksi administratif yang berlaku bagi para pihak yang melanggar ketentuan hukum yang berlaku. Ketentuan pidana berlaku bagi para pihak yang melakukan tindak pidana, sedangkan sanksi administratif berlaku bagi para pihak yang melakukan pelanggaran hukum yang tidak mengakibatkan tindak pidana.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerjaan didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja yang terjadi sebelum, selama, atau setelah jam kerja. Dari perspektif ini, jelas bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur segala hal yang berkaitan dengan pekerja dan buruh. Buruh, buruh, buruh, buruh, atau pegawai pada hakekatnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk memperoleh imbalan dari pemberi kerja, pemberi kerja, atau majikannya berupa penghasilan berupa uang atau bentuk lainnya.

Buruh dan pegawai pada hakekatnya sama, namun dalam budaya Indonesia, kata "pekerja" berkonotasi dengan seseorang yang merupakan pekerja kasar, seseorang yang tidak menyenangkan, tidak sopan, dan sebagainya. Pekerja, Buruh, dan Karyawan adalah sebutan untuk karyawan berpangkat lebih tinggi yang biasanya tidak menggunakan otot atau otaknya saat menjalankan tugasnya, namun keempat kata ini pada dasarnya menunjukkan hal yang sama, yaitu Pekerja. Secara khusus, ini berkaitan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, yang biasanya berlaku untuk semua karyawan dan pemberi kerja.

Kata "kejahatan" berasal dari frasa "*strafbaar feit*", yang digunakan dalam hukum pidana Belanda. Secara harfiah, kata "*straf*" dan "*baar*" masing-masing menyiratkan pidana dan dapat atau boleh. Dan "*feit*" artinya adalah tindak, atau peristiwa, atau juga pelanggaran dan perbuatan. Ketika suatu perbuatan dilarang oleh undang-undang, dapat dikatakan bahwa seseorang telah melakukan kejahatan (Adami Chazawi, 2011).

Tindak pidana adalah perbuatan yang mengandung unsur-unsur dan dua sifat yang berkaitan, unsur-unsur yang dapat digolongkan menjadi dua macam, menurut Moeljatno

dalam bukunya Pokok-Pokok Hukum Pidana yaitu: (Moeljatno, 2013)

- 1) Subjektif adalah berhubungan dengan diri sipelaku dan termasuk ke dalamnya yaitu segala sesuatu yang terkandung dihatinya.
- 2) Objektif adalah unsur-unsur yang melekat pada diri sipelaku atau yang ada hubungannya dengan keadaankeadaannya, yaitu dalam keadaan-keadaan mana tindakan-tindakan dari sipelaku itu harus dilakukan.

Latar belakang atau konsep penetapan ketentuan pidana dan sanksi administratif dalam hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan dan keamanan bagi pekerja atau buruh dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini didasarkan pada prinsip bahwa hak asasi manusia, termasuk hak pekerja, harus dilindungi dan dihormati.

Ketenagakerjaan dan ketentuan pidana berkaitan erat dalam hal perlindungan hak-hak pekerja atau karyawan. Ada beberapa peraturan pidana yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, di antaranya adalah:

a) Pelanggaran Ketenagakerjaan:

Setiap pelanggaran hukum yang terkait dengan ketenagakerjaan dapat dikenakan sanksi pidana. Pelanggaran ini dapat berupa upah yang tidak dibayar, jam kerja yang melebihi batas, diskriminasi, dan pelanggaran keselamatan kerja.

b) Pemalsuan Dokumen Ketenagakerjaan:

Pemalsuan dokumen seperti surat perjanjian kerja, kontrak, atau dokumen lain yang terkait dengan ketenagakerjaan dapat dikenakan sanksi pidana. Pemalsuan dokumen ini sering dilakukan oleh pihak-pihak yang ingin mengelabui karyawan atau pekerja.

c) Pencurian Kekayaan Intelektual:

Karyawan atau pekerja sering kali memiliki akses ke informasi rahasia perusahaan atau kekayaan intelektual. Jika karyawan atau pekerja tersebut melakukan pencurian terhadap informasi tersebut, maka dapat dikenakan sanksi pidana.

d) Penganiayaan:

Kasus penganiayaan sering terjadi di tempat kerja. Jika penganiayaan tersebut dilakukan oleh karyawan atau pekerja terhadap karyawan atau pekerja lainnya, maka dapat dikenakan sanksi pidana.

e) Korupsi:

Tindakan korupsi yang terjadi di tempat kerja dapat dikenakan sanksi pidana. Tindakan korupsi seperti suap atau gratifikasi dapat merugikan perusahaan dan mengancam kelangsungan kerja karyawan atau pekerja. Dengan demikian, ketentuan pidana sangat penting untuk melindungi hak-hak karyawan atau pekerja serta menjamin keselamatan dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Sedangkan sanksi administratif adalah tindakan hukum yang diambil oleh pihak berwenang untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan atau undang-undang. Dalam bidang ketenagakerjaan, sanksi administratif digunakan untuk menegakkan peraturan perburuhan dan memastikan bahwa perusahaan memenuhi kewajiban mereka terhadap pekerja. Berikut adalah beberapa fungsi sanksi administratif dalam bidang ketenagakerjaan yaitu:

- a. Mencegah pelanggaran peraturan perburuhan - Sanksi administratif dapat menjadi alat yang efektif dalam mencegah perusahaan dari melakukan pelanggaran peraturan perburuhan. Ancaman sanksi administratif

- dapat membuat perusahaan lebih berhati-hati dan memastikan bahwa mereka memenuhi kewajiban mereka terhadap pekerja.
- b. Mendorong kepatuhan - Sanksi administratif dapat memaksa perusahaan untuk mematuhi peraturan perburuhan dan kewajiban mereka terhadap pekerja. Hal ini dapat memperbaiki kualitas hubungan industri dan memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan yang layak.
 - c. Mengembalikan hak-hak pekerja - Sanksi administratif dapat membantu memulihkan hak-hak pekerja yang telah dilanggar oleh perusahaan. Sanksi seperti denda atau pembayaran ganti rugi dapat membantu pekerja mendapatkan kompensasi yang layak atas pelanggaran yang telah terjadi.
 - d. Meningkatkan kesadaran perusahaan - Sanksi administratif dapat menjadi alat untuk meningkatkan kesadaran perusahaan tentang pentingnya mematuhi peraturan perburuhan. Sanksi dapat membuat perusahaan lebih sadar tentang kewajiban mereka dan membantu membangun budaya perusahaan yang lebih memperhatikan hak-hak pekerja.
 - e. Meningkatkan kepercayaan masyarakat - Sanksi administratif dapat membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan perusahaan. Jika masyarakat melihat bahwa perusahaan dikenai sanksi jika mereka melakukan pelanggaran peraturan perburuhan, hal ini dapat membantu memperkuat kepercayaan masyarakat pada pemerintah dan perusahaan.

Ketentuan pidana dan sanksi administratif dalam hukum ketenagakerjaan diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan atau peraturan-peraturan yang terkait.

Tujuannya adalah untuk menjamin kepatuhan perusahaan atau pengusaha terhadap peraturan ketenagakerjaan dan memberikan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan. Ketentuan pidana yang berlaku bagi para pihak yang melanggar hukum ketenagakerjaan antara lain penjara, denda, atau sanksi pidana lainnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan seperti pengurangan gaji. Sanksi administratif yang berlaku bagi para pihak yang melanggar hukum ketenagakerjaan antara lain pembatalan izin kerja, pengenaan denda, atau sanksi administratif lainnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan seperti pengurangan gaji.

Penetapan ketentuan pidana dan sanksi administratif dalam hukum ketenagakerjaan juga didasarkan pada prinsip keadilan dan proporsionalitas. Sanksi harus sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan dan harus diterapkan secara adil tanpa diskriminasi. Dalam hal ini, lembaga pengawasan ketenagakerjaan, seperti Dinas Tenaga Kerja dan Perusahaan (Disnakertrans) atau Badan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (BP2HI), memiliki peran penting dalam memberikan sanksi bagi pelanggar hukum ketenagakerjaan. Secara keseluruhan, latar belakang atau konsep penetapan ketentuan pidana dan sanksi administratif dalam hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi hak pekerja dan memberikan sanksi bagi pelanggar hukum ketenagakerjaan agar tercipta kondisi kerja yang adil, aman, dan produktif.

11.2 Ketentuan Pidana

Sanksi Pada awalnya hanya ada satu macam sanksi yaitu sanksi pidana. Sanksi pidana dimaksudkan untuk membalas dendam atau, dalam pemikiran saat ini, untuk mencegah dan mencegah kejahatan dalam arti luas kehidupan, kesehatan, dan

harta benda (Jimly Asshiddiqie, 2014). Sementara Roeslan Saleh menekankan bahwa pemidanaan adalah tanggapan terhadap delik dan berbentuk siksaan yang sengaja dilimpahkan Negara kepada pelaku delik, sanksi pidana adalah penderitaan atau kesengsaraan yang ditimpakan kepada orang yang melakukan kegiatan yang memenuhi kriteria aspek tertentu (Tri Andrisman, 2009).

Ketentuan pidana yang berlaku bagi para pihak yang melanggar hukum ketenagakerjaan adalah penjara, denda, dan pengurangan gaji. Penjara dapat diberikan kepada para pihak yang melakukan tindak pidana berat, seperti penggunaan pekerja ilegal atau penyalahgunaan hak pengusaha. Denda dapat diberikan kepada para pihak yang melakukan tindak pidana ringan, seperti pelanggaran ketentuan jam kerja atau pelanggaran ketentuan upah. Pengurangan gaji dapat diberikan kepada para pihak yang melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Ada beberapa bentuk pelanggaran ketenagakerjaan yang dapat diberikan sanksi pidana, di antaranya adalah:

1. Upah Minimum: Pengusaha yang tidak membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah dapat dikenakan sanksi pidana. Pengupahan: Pelanggaran dalam hal penghitungan, pembayaran, atau penghapusan gaji juga dapat dikenakan sanksi pidana.
2. Jam Kerja: Pelanggaran jam kerja dapat terjadi apabila pengusaha mempekerjakan karyawan lebih dari batas waktu kerja yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dikenakan sanksi pidana.
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Pelanggaran keselamatan dan kesehatan kerja dapat terjadi jika pengusaha tidak menyediakan fasilitas dan perlindungan yang diperlukan untuk menjaga karyawan dari bahaya kerja. Hal ini juga dapat dikenakan sanksi pidana.

4. PHK: Pelanggaran dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku dapat dikenakan sanksi pidana.
5. Perlakuan Diskriminatif: Pengusaha yang melakukan diskriminasi terhadap karyawan berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, atau jenis kelamin dapat dikenakan sanksi pidana.
6. Perlindungan Hak-Hak Karyawan: Pelanggaran dalam hal hak-hak karyawan seperti hak cuti, jaminan sosial, dan asuransi dapat dikenakan sanksi pidana.

Sanksi pidana untuk pelanggaran ketenagakerjaan dapat berupa denda, hukuman penjara, atau keduanya. Hal ini tergantung pada tingkat keparahan pelanggaran yang dilakukan dan aturan yang berlaku di masing-masing negara.

Sanksi pidana yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat berupa denda, kurungan, atau kombinasi keduanya. Beberapa contoh sanksi pidana yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia antara lain:

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan anak di bawah umur atau remaja yang masih dalam masa wajib belajar dapat dikenakan pidana kurungan paling lama 3 tahun dan/atau denda paling banyak Rp 36 juta (Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- 2) Pengusaha yang tidak memberikan gaji yang telah disepakati atau membayar gaji di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) dapat dikenakan pidana kurungan paling lama 1 tahun dan/atau denda paling banyak Rp 100 juta (Pasal 184 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja migran tanpa memiliki izin yang sah dapat dikenakan pidana kurungan paling lama 5 tahun dan/atau denda paling banyak Rp 500

juta (Pasal 82 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia).

- 4) Pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang sah atau tanpa memenuhi persyaratan dan prosedur yang diatur dalam undang-undang dapat dikenakan pidana kurungan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling banyak Rp 24 juta (Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- 5) Pengusaha yang melakukan diskriminasi terhadap pekerja berdasarkan jenis kelamin, agama, suku, ras, atau golongan dapat dikenakan pidana kurungan paling lama 1 tahun dan/atau denda paling banyak Rp 100 juta (Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Sanksi pidana tersebut bertujuan untuk menjaga hak-hak pekerja dan memberikan efek jera kepada pengusaha yang melanggar hukum ketenagakerjaan. Hukuman bagi pelanggar hukum jauh lebih berat daripada efek sanksi hukum lainnya, namun beberapa ahli hukum berpendapat bahwa melanggar hukum hanya berfungsi untuk memperkuat hukuman yang ada sebagai ancaman pidana dari pada menciptakan standar baru (Marlina, 2011).

Asas *ultimum remedium* diterapkan dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan saat ini, yang meletakkan berbagai konsekuensi pidana sebagai landasannya. Dalam karyanya *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Sudikno Mertokusumo mengartikan bahwa *ultimum remedium* sebagai upaya terakhir untuk menyelesaikan suatu persoalan hukum (Sudikno Mertokusumo, 2006).

Apabila pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang dilakukan pengusaha sudah termasuk tindak pidana, pihak yang berwajib seperti Kepolisian, Kejaksaan atau Pengadilan dapat

menindaklanjutinya dengan melakukan penegakan hukum pidana. Dengan memberikan efek jera kepada pengusaha yang melanggar hukum ketenagakerjaan, diharapkan dapat mendorong pengusaha untuk mematuhi hukum dan memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja.

11.3 Sanksi Administratif

Sanksi administratif yang berlaku bagi para pihak yang melanggar hukum ketenagakerjaan adalah pembatalan izin kerja, pengenaan denda, dan pengurangan gaji. Pembatalan izin kerja dapat diberikan kepada para pihak yang melakukan pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang berat, seperti penggunaan pekerja ilegal. Pengenaan denda dapat diberikan kepada para pihak yang melakukan pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang ringan, seperti pelanggaran ketentuan jam kerja atau pelanggaran ketentuan upah. Pengurangan gaji dapat diberikan kepada para pihak yang melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan (H. Zainal Asikin, dkk., 2014).

Ada beberapa bentuk pelanggaran ketenagakerjaan yang dapat dikenai sanksi administratif, di antaranya:

- 1) Pengupahan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Jika pengusaha membayar upah kepada pekerja atau buruh di bawah standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau tidak memberikan tunjangan yang seharusnya, maka dapat dikenai sanksi administratif.

- 2) Melanggar ketentuan mengenai jam kerja

Pengusaha yang mempekerjakan karyawan dan tidak mengikuti aturan tentang jam kerja yang ditetapkan oleh pemerintah atau memberikan jam kerja yang melebihi batas maksimum yang diperbolehkan, dapat dikenai sanksi administratif.

3) Tidak memberikan jaminan sosial

Jika pengusaha tidak memberikan jaminan sosial yang telah ditetapkan, seperti asuransi kesehatan atau BPJS Ketenagakerjaan, kepada pekerja atau buruh, maka dapat dikenai sanksi administratif.

4) Tidak memberikan cuti yang telah diatur oleh undang-undang

Pengusaha yang tidak memberikan cuti kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti cuti tahunan atau cuti melahirkan, dapat dikenai sanksi administratif.

5) Melakukan tindakan diskriminasi

Jika pengusaha melakukan tindakan diskriminasi terhadap karyawan berdasarkan jenis kelamin, agama, suku, ras, atau orientasi seksual, maka dapat dikenai sanksi administratif.

6) Melakukan PHK tidak sesuai prosedur

Pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau melakukan PHK secara sepihak, dapat dikenai sanksi administratif.

7) Tidak memberikan peralatan keselamatan kerja

Jika pengusaha tidak memberikan perlindungan dan peralatan keselamatan kerja yang seharusnya diberikan kepada karyawan, seperti helm, masker, atau sarung tangan, maka dapat dikenai sanksi administratif.

Sanksi administratif yang dapat diberikan antara lain berupa denda atau teguran tertulis dari instansi terkait, seperti Kementerian Tenaga Kerja dan Perusahaan. Sanksi tersebut bertujuan untuk memberikan efek jera agar pengusaha mematuhi aturan ketenagakerjaan yang telah ditetapkan.

Sanksi administratif memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelesaian bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Sebagai upaya untuk mendorong perusahaan dan

pekerja untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan, pemerintah Indonesia telah menerapkan berbagai sanksi administratif yang tegas dan berdampak langsung terhadap pelanggar. Beberapa contoh sanksi administratif dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia antara lain yaitu:

a) Pembatasan kegiatan perusahaan

Pemerintah dapat memberlakukan pembatasan kegiatan perusahaan yang melanggar peraturan ketenagakerjaan, seperti memberhentikan operasional perusahaan atau menghentikan sementara sertifikasi perusahaan.

b) Denda atau Sanksi Keuangan

Pemerintah dapat memberlakukan denda atau sanksi keuangan kepada perusahaan yang melanggar peraturan ketenagakerjaan. Besar denda atau sanksi keuangan yang diberikan tergantung pada tingkat pelanggaran dan kerugian yang ditimbulkan.

c) Pencabutan izin usaha

Jika perusahaan terbukti secara berulang kali melanggar peraturan ketenagakerjaan, pemerintah dapat mencabut izin usaha perusahaan tersebut.

d) Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Pemerintah dapat memutus hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja yang melanggar peraturan ketenagakerjaan.

Dengan adanya sanksi administratif yang tegas dan berdampak langsung pada pelaku usaha dan pekerja, diharapkan dapat mendorong para pelaku usaha untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan. Sanksi administratif juga dapat menjadi pencegahan agar perusahaan dan pekerja tidak melakukan pelanggaran dalam bidang ketenagakerjaan.

11.4 Implementasi Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif dalam Ketenagakerjaan

Indonesia mengikuti sistem hubungan industrial berdasarkan Pancasila. Tata hubungan ini terbentuk antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh, pengusaha, dan pemerintah) dan berlandaskan pada nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari seluruh sila Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tumbuh dan berkembang atas dasar kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia (Sendjun H. Manulang, 2017).

Di Indonesia, sanksi pidana terhadap pelanggaran hukum ketenagakerjaan diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan KUHP.

Pemahaman tentang hubungan industrial lebih didasarkan pada teori hubungan industrial Pancasila diberikan oleh pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut: Sistem yang terbentuk antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang tumbuh dan berkembang berdasarkan kepribadian bangsa (Abdul Khakim, 2013).

Beberapa jenis pelanggaran ketenagakerjaan yang dapat dikenakan sanksi pidana di Indonesia antara lain:

- 1) Pengupahan yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang;
- 2) Melakukan diskriminasi terhadap pekerja berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, dan lain-lain;

- 3) Melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa alasan yang sah atau tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang;
- 4) Tidak membayar upah yang seharusnya diterima oleh pekerja;
- 5) Tidak memberikan jaminan sosial yang diwajibkan kepada pekerja;

Sanksi pidana yang dapat dikenakan terhadap pelanggar hukum ketenagakerjaan antara lain berupa pidana penjara, denda, atau keduanya. Besar sanksi pidana tersebut tergantung dari tingkat keparahan pelanggaran yang dilakukan. Selain itu, ada juga sanksi administratif yang dapat dikenakan terhadap pelanggar hukum ketenagakerjaan, seperti teguran lisan, teguran tertulis, penghentian sementara kegiatan usaha, dan pencabutan izin usaha.

Namun, dalam praktiknya, penerapan sanksi pidana terhadap pelanggar hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya kesadaran dan pemahaman terhadap undang-undang ketenagakerjaan, minimnya penegakan hukum yang tegas, serta lemahnya sistem peradilan di Indonesia. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan penerapan sanksi pidana terhadap pelanggar hukum ketenagakerjaan agar dapat memberikan efek jera dan mencegah terjadinya pelanggaran di masa yang akan datang.

Penerapan sanksi administratif terhadap pelanggar hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Berikut adalah beberapa sanksi administratif yang dapat diterapkan terhadap pelanggar hukum ketenagakerjaan di Indonesia:

1) Teguran tertulis

Teguran tertulis diberikan kepada pengusaha yang melanggar ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan untuk memberikan peringatan agar tidak mengulangi pelanggaran tersebut.

2) Denda administratif

Denda administratif dapat diberikan kepada pengusaha yang melanggar ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan. Besar denda diatur dalam peraturan perundang-undangan dan dapat bervariasi tergantung dari jenis pelanggaran.

3) Pembekuan izin usaha

Pembekuan izin usaha dapat dilakukan kepada pengusaha yang melanggar ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan yang mengakibatkan kecelakaan kerja atau kematian pekerja.

4) Pembatalan izin usaha

Pembatalan izin usaha dapat dilakukan kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran-pelanggaran yang berat dan berulang kali.

5) Penutupan tempat kerja

Penutupan tempat kerja dapat dilakukan apabila pengusaha melanggar ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan pekerja.

6) Pidana administratif

Pidana administratif dapat diberikan kepada pengusaha yang melanggar ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan. Sanksi pidana administratif dapat berupa kurungan, denda, atau pencabutan izin usaha.

Dalam penerapan sanksi administratif, harus dilakukan dengan penuh kehati-hatian dan berdasarkan prinsip-prinsip hukum yang berlaku di Indonesia. Selain itu, proses penegakan hukum harus adil dan transparan, serta mengedepankan hak-hak pekerja dan hak-hak pengusaha.

Penerapan sanksi pidana dan sanksi administratif sangat penting dalam melindungi hak-hak tenaga kerja di Indonesia. Beberapa alasan mengapa hal ini penting yaitu:

- a) Mencegah pelanggaran hak tenaga kerja.
Sanksi pidana dan administratif dapat menjadi cara untuk mencegah pelanggaran hak tenaga kerja, karena para pengusaha akan merasa terancam jika mereka melanggar undang-undang dan merugikan pekerja;
- b) Membuat pengusaha bertanggung jawab.
Dengan adanya sanksi pidana dan administratif, pengusaha akan merasa bertanggung jawab atas tindakan mereka dan akan berusaha untuk memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja terlindungi;
- c) Mendorong pematuhan terhadap undang-undang.
Sanksi pidana dan administratif dapat mendorong para pengusaha untuk mematuhi undang-undang karena mereka akan menghadapi konsekuensi yang serius jika melanggar hukum;
- d) Membuat tenaga kerja merasa aman.
Dengan adanya sanksi pidana dan administratif, tenaga kerja akan merasa lebih aman karena mereka tahu bahwa hak-hak mereka dilindungi oleh hukum;
- e) Menegakkan keadilan.
Sanksi pidana dan administratif juga dapat membantu menegakkan keadilan bagi tenaga kerja yang telah dirugikan.

Dengan adanya sanksi, pengusaha yang telah melakukan pelanggaran akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Dalam rangka melindungi hak-hak tenaga kerja, penerapan sanksi pidana dan administratif perlu dilakukan dengan tegas dan konsisten. Hal ini juga memerlukan kerja sama antara pemerintah, pengusaha, dan tenaga kerja untuk memastikan bahwa undang-

undang terlaksana secara efektif dan adil bagi semua pihak yang terlibat.

Dari pembahasan di atas, terdapat beberapa hal yang dapat dibenahi dalam aturan hukum ketenagakerjaan terkait sanksi pidana dan sanksi administratif, di antaranya:

- 1) Klarifikasi dan pemahaman yang lebih jelas mengenai tindakan yang dianggap melanggar aturan ketenagakerjaan, sehingga dapat meminimalisir ketidakpastian dan kesalahan interpretasi dalam penerapan sanksi pidana dan administratif.
- 2) Meningkatkan efektivitas sanksi pidana dan administratif dengan menetapkan sanksi yang lebih tegas dan seimbang dengan tingkat pelanggaran. Selain itu, juga perlu diperhatikan agar sanksi pidana dan administratif yang diberikan tidak hanya memperbaiki perilaku pelanggar, tetapi juga memberikan efek jera bagi pelaku pelanggaran lainnya.
- 3) Perlu dilakukan peningkatan kualitas pengawasan dan pemantauan terhadap pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan oleh instansi terkait, sehingga pelanggaran dapat terdeteksi dan ditindaklanjuti secara tepat dan adil.
- 4) Perlu dipastikan bahwa sanksi pidana dan administratif yang diberikan sesuai dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia dan prinsip-prinsip keadilan, sehingga tidak ada pelanggaran hak asasi manusia dan ketidakadilan dalam pelaksanaannya.
- 5) Perlu dilakukan peningkatan kualitas sistem peradilan pidana dan administratif, sehingga penegakan hukum dapat dilakukan secara efektif, efisien, dan transparan. Dalam hal ini, juga perlu memperhatikan peningkatan kualitas penyelenggaraan pengadilan, pelatihan bagi aparat

penegak hukum, dan penguatan lembaga-lembaga yang terkait dengan penegakan hukum ketenagakerjaan.

- 6) Perlu adanya sosialisasi yang lebih baik dan efektif terhadap aturan ketenagakerjaan dan sanksi pidana dan administratif yang terkait dengan pelanggaran aturan ketenagakerjaan. Hal ini penting untuk meningkatkan kesadaran masyarakat dan pelaku usaha terkait dengan pentingnya mematuhi aturan ketenagakerjaan dan sanksi yang akan diberikan jika melanggar aturan tersebut.

11.5 Kesimpulan

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan beberapa hal terkait dengan penerapan ketentuan pidana dan sanksi administratif dalam hukum ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Ketentuan pidana dan sanksi administratif yang berlaku bagi para pihak yang melanggar hukum ketenagakerjaan harus ditegakkan dengan tegas. Hal ini untuk menjaga keadilan di antara para pihak yang terlibat, serta untuk menghindari pelanggaran hukum ketenagakerjaan di masa yang akan datang.
- 2) Ketentuan pidana dan sanksi administratif yang berlaku bagi para pihak yang melanggar hukum ketenagakerjaan harus diberlakukan secara adil dan proporsional. Hal ini untuk memastikan bahwa para pihak yang bersalah mendapatkan hukuman yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
- 3) Ketentuan pidana dan sanksi administratif yang berlaku bagi para pihak yang melanggar hukum ketenagakerjaan harus diterapkan dengan tegas. Hal ini untuk memastikan bahwa para pihak yang bersalah mendapatkan hukuman yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
- 4) Ketentuan pidana dan sanksi administratif yang berlaku bagi para pihak yang melanggar hukum ketenagakerjaan harus

diberlakukan secara adil dan proporsional. Hal ini untuk menjaga keadilan di antara para pihak yang terlibat, serta untuk menghindari pelanggaran hukum ketenagakerjaan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2013.
- Adami Chazawi, *Pelajaran Hukum Pidana 1*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.
- H. Zainal Asikin, dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Jimly Asshiddiqie, M Ali Safaat, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Pers, Jakarta, 2014.
- Khairul Riza, Irpan Husein Lubis, Nicha Suwalla, *Kepastian Hukum Terhadap Putusan Peradilan Adat Aceh Dalam Penyelesaian Tindak Pidana Pencurian*, Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia (JIHHAM), Volume 2, Nomor 1, 2022, 39-47. doi: <https://doi.org/10.35912/jihham.v2i1.1580>
- Marlina, *Hukum Penitensier*, Refika Aditama, Bandung, 2011.
- Moeljatno, *Azas-Azas Hukum Pidana*, Rineka Cipta, Jakarta, 2013.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2017.
- Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*. Liberty, Yogyakarta, 2006.
- Tri Andrisman, *Asas-Asas Dan Dasar Aturan Hukum Pidana Indonesia*, Ula, Bandar Lampung, 2009.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

BIODATA PENULIS



Dr. Manotar Tampubolon.

Dosen Tetap Program Magister Hukum, Universitas Kristen
Indonesia, Jakarta

Penulis lahir di Lumban Baringin tanggal 13 Juli 1969. Penulis adalah dosen tetap pada Program Magister Hukum Universitas Kristen Indonesia Jakarta. Penulis menekuni bidang hukum, hak asasi manusia dan minoritas.

BIODATA PENULIS



Dr. Ns. Ady Purwoto, S.Kep., M.Kep., S.H., M.H.

Akademi Keperawatan Berkala Widya Husada
Universitas Wiraswasta Indonesia
Dosen Hukum dan Keperawatan

Ady Purwoto lahir di Tegal pada tanggal 10 Desember 1991. Putra tunggal dari Orang Tua Ayah K.DJojo Soemarto (Alm) dan Ibu Sariah Ia Menempuh pendidikan tinggi di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon untuk jenjang S1 Keperawatan dan Profesi Ners, Institut Ilmu Kesehatan STRADA INDONESIA Kediri untuk jenjang S2 Keperawatan, Universitas Terbuka dan Universitas Wiraswasta Indonesia Jakarta untuk jenjang S1 Hukum, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon untuk jenjang S2 Hukum dan Universitas Islam Sultan Agung Semarang Untuk jenjang S3 Hukum. Saat ini ia bekerja sebagai dosen tetap di Akademi Keperawatan Berkala Widya Husada Jakarta sebagai Dosen Keperawatan, Universitas Wiraswasta Indonesia Jakarta.

Penulis dapat di Hubungi melalui Email :
adypurwoto21@gmail.com

BIODATA PENULIS

Aisyah Dinda Karina, S.H., M.H

Dosen di Universitas Karya Husada (UNKAHA) Semarang

Aisyah Dinda Karina, S.H., M.H lahir dari pasangan H. Achmad, S.H dan Hj. Sri Untari, S.H di Semarang pada tanggal 24 Agustus 1994, Dosen di Universitas Karya Husada (UNKAHA) Semarang sejak 2020 sampai sekarang. Menyelesaikan pendidikan S1 Hukum di Universitas Diponegoro Semarang tahun 2016 dan S2 Magister Hukum Universitas Diponegoro Semarang tahun 2019. Saat ini mengajar di Prodi Hukum, mengampu mata kuliah : Pendidikan Pancasila, Pendidikan Kewarganegaraan, Pendidikan Anti Korupsi, Pengantar Ilmu Hukum, Hukum Administrasi Negara, Etika Profesi dan Perundang-undangan.
E-mail : aisyahd322@gmail.com

BIODATA PENULIS



Dr. Henry Kristian Siburian, SH, MH, Ph.D, CH, CHt, C.FLS

Dosen Universitas Budi Darma Medan Sumatera Utara

Dr. Henry Kristian Siburian, SH, MH, Ph.D, CH, CHt, C.FLS lahir di Tembilahan (Riau), tgl 07 September 1970, menamatkan Pendidikan S1 Hukum (Perdata) Universitas Katholik Santo Thomas (1995), Akta Mengajar IV Universitas Muslim Nusantara (2007), S2 Magister Hukum Bisnis dari Universitas Medan Area (2009), S3 Doktor Philosophy Cyber Law di Corllins University (2014) meraih gelar Excellen. Dosen yang memiliki sertifikat BNSP (Operator Komputer) Sertifikasi CH, CHt dan Sertifikat C.FLS (Certificate Law Science). Juga Dosen yang telah Sertifikasi Pendidik Dikti, Penerima Satya Lencana LLDikti 1, Dosen dengan profesi Advokat (Lawyer), Pernah mengikuti Pelatihan dari Mahkamah Konstitusi, juga seorang penulis dalam beberapa artikel baik melalui Buku ISBN maupun Jurnal (baik Scopus, Internasional dan Nasional Sinta), Reviewer dan saat ini Bekerja pada Yayasan Pendidikan Tinggi Nasional Budi Darma (Universitas Budi Darma Medan Sumatera Utara).

BIODATA PENULIS



Dr. Kasiani, S.H., M.H.

Dosen Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Islam Balitar

Penulis lahir di Tulungagung tanggal 13 Februari 1977. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Balitar. Terakhir menyelesaikan Pendidikan S-3 pada Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Malang. Beberapa karya ilmiah yang telah ditulis diantaranya: *Legal Review of the easya of Giving Credit Facilities to Consumer Financing Institutions on the Prudential Principle, Perception of the Muslim Community of Blitar City on Large Scale Social Restrictions (PSBB) in the Time of the Covid-19 Pandemic*, Hukum Badan Usaha Yang Dapat Didirikan oleh Yayasan untuk Mewujudkan Kemudahan Iklim Berusaha di Indonesia, *Legal Protection of Students' Interest during Foundation Merger of Private Universities in Indonesia*. Penulis buku: Pengantar Sosiologi Hukum, Epistemologis Religiusitas Sains yang Profetik Dalam Kerangka Penegakan Hukum (Kajian Filsafat Ilmu Hukum), Dinamika Hukum: Dampak Pengesahan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Jaminan Produk Halal Bagi Konsumen.

BIODATA PENULIS



Herniati

Dosen Magister Kenotariatan
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Umel Mandiri

Penulis lahir di Enrekang Sulawesi Selatan pada tanggal 19 Maret 1968, Penulis lulus strata satu tahun 1993 dari FH Universitas Cenderawasih dan meraih gelar Magister Manajemen pada tahun 2001 dari STIE Budi Artha Iswara Surabaya. Pada Tahun 2010 meraih gelar Magister Hukum dari UMI Makassar, serta meraih gelar Doktor dalam Bidang Hukum dari Universitas Hasanuddin Makassar pada tahun 2016. Penulis sebagai dosen tetap Yayasan di Program S1 Hukum dan S2 Magister Hukum dan Magister Kenotariatan di STIH Umel Mandiri Jayapura, aktif mengikuti seminar nasional dan internasional.

BIODATA PENULIS



Andrew Shandy Utama

Dosen tetap dengan jabatan fungsional Asisten Ahli pada Program Studi S-1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning

Andrew Shandy Utama yang lahir di Pekanbaru tanggal 28 Juni 1990 merupakan Dosen tetap dengan jabatan fungsional Asisten Ahli pada Program Studi S-1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning sejak tahun 2015. Setelah menamatkan pendidikan S-1 dan meraih gelar Sarjana Hukum (SH) di Universitas Lancang Kuning pada tahun 2012, Andrew Shandy Utama melanjutkan pendidikan S-2 di Universitas Islam Riau dan berhasil meraih gelar Magister Hukum (MH) pada tahun 2014. Pada tahun 2016, Andrew Shandy Utama melanjutkan pendidikan S-3 pada Program Doktor Ilmu Hukum di Universitas Andalas. Setelah menyelesaikan Pendidikan Khusus Profesi Advokat dan lulus Ujian Profesi Advokat dari PERADI, tahun 2019 Andrew Shandy Utama dilantik menjadi seorang Advokat. Selain aktif menulis artikel di jurnal nasional yang terakreditasi dan jurnal internasional, Andrew Shandy Utama dipercaya menjadi Reviewer pada beberapa jurnal nasional yang terakreditasi. Andrew Shandy Utama juga aktif sebagai pemakalah dalam beberapa seminar

nasional dan internasional. Selain itu, Andrew Shandy Utama turut berkontribusi sebagai penulis dalam buku berjudul 'Pemikiran dan Problematika Hukum di Indonesia', buku 'Sinergi', buku 'Manajemen SDM Pendidikan', buku 'Transformasi Digital', buku 'Edupreneurship', dan buku 'Problematika Penegakan Hukum'. Pada tahun 2021, Andrew Shandy Utama mendirikan ANDREW Law Center yang mengelola beberapa jurnal ilmiah, yaitu ANDREW Law Journal, Jurnal Pengabdian Dosen, dan Jurnal Hukum & Digital Science.

BIODATA PENULIS



Harry A Tuhumury. SH., MH

Dosen Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Yapis Papua

Penulis lahir di Padang tanggal 06 Mei 1975. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Yapis Papua. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pattimura Ambon dan melanjutkan S2 pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Hasanuddin Makasar. Penulis menekuni bidang hukum khususnya hukum Keperdataan, dan mengajar mata kuliah Hukum Pembuktian, Perbuatan Melawan Hukum, Hukum Ketenagakerjaan dll.

BIODATA PENULIS



Geofani Milthree Saragih S.H

Geofani Milthree Saragih dilahirkan di Aek Horsik, 23 Januari 2000 (Tapanuli Tengah, Sumatera Utara). Selama berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Riau, pernah menjadi Koordinator Advokasi dan Penjaringan BKBH FH UNRI (2021-2022). Penulis pernah ikut serta dalam Penelitian Mandiri dan Pengabdian Mandiri di FH UNRI. Kemudian, penulis pernah melaksanakan magang di Pemberi Bantuan Hukum (PBH) PERADI Pekanbaru (2021) dan Komisi Yudisial Penghubung Wilayah Riau (2021-2022). Disela-sela perkuliahan, juga aktif di organisasi eksternal mahasiswa, yaitu GMNI (Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia) Pekanbaru dimana pernah menjabat sebagai Wakil Ketua Bidang Politik dan Hukum Komisariat Justicia (2019-2021) dan sebagai Komisaris (Ketua) Komisariat Justicia (2021-2022). Penulis juga pernah mengikuti beberapa pelatihan seperti Sekolah Legislative Drafting yang diselenggarakan oleh DPM FH UNRI (2019), KALABAHU IV (Karya Latihan Bantuan Hukum) di Pekanbaru tahun 2021 yang diselenggarakan oleh LBH Pekanbaru (YLBHI), Training Legislative Drafting yang diselenggarakan oleh Universitas Borneo Tarakan (UBT) Bekerjasama dengan Kementerian Hukum dan HAM (2021), Pelatihan Judicial Review

yang diadakan oleh Nesia Constitution dengan mentor Victor Santoso Tandiasa S.H., M.H dan mengikuti beberapa pelatihan lainnya. Penulis juga merupakan Founder (pendiri) dari komunitas diskusi Pemikir Hukum Subjektif (Mahasiswa Literatur) dan media online mahasiswa bernama Detik Mahasiswa Hukum (didirikan pada tahun 2020 di Pekanbaru dengan beberapa temannya di FH UNRI) dan menjabat sebagai President Director (Ketua) yang memiliki cabang media hukum yaitu Kedai Hukum. Juga pernah menjabat sebagai Pimpinan Redaksi Jokpus (Pojok Kampus) yang merupakan kolaborasi Detik Mahasiswa Hukum (DMH) dengan Klik Hukum ID (Rumah Hukum, Yogyakarta). Telah menghasilkan beberapa karya ilmiah berupa buku dan berbagai jurnal terakreditasi nasional yang telah terbit.

BIODATA PENULIS



Dr. Fernando Silalahi, S.H., M.H.
Dosen Program Studi Magister Hukum
Universitas Kristen Indonesia, Jakarta

BIODATA PENULIS



Khairul Riza, S.H.,M.H.

Dosen Fakultas Hukum Universitas Batam

Penulis lahir di Keude Nibong, pada tanggal 6 Januari 1988. Penulis menyelesaikan pendidikan pada tahun 2003 - 2006 SMKN 3 Lhokseumawe, 2009 – 2014 S1 Fakultas Hukum Universitas Samudra, 2014 – 2016 S2 Magister Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, 2021 – Sekarang melanjutkan S3 Pendidikan Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis adalah seorang Dosen Fakultas Hukum Universitas Batam sejak tahun 2021-Sekarang.

Karya yang telah dihasilkan yaitu :*Kepastian Hukum Terhadap Putusan Peradilan Adat Aceh Dalam Penyelesaian Tindak Pidana Pencurian*, Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia (JIHHAM), Volume 2, Nomor 1, 2022, 39-47. doi: <https://doi.org/10.35912/jihham.v2i1.1580>. *Penerapan Kualifikasi Penyalahguna, Pecandu dan Korban Penyalahgunaan Tindak Pidana Narkotika demi Mewujudkan Nilai Keadilan*, Kajian Ilmiah Hukum dan Kenegaraan (KIHAN), Volume 1, Nomor 2, 2022, 13-21. doi: <https://doi.org/10.35912/KIHAN.v1i1.1340>. *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Korban Narkotika dalam Proses Peradilan*, Jurnal

Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia (JIHHAM), Volume 2, Nomor 1, 2022, 49-57. doi: <https://doi.org/10.35912/jihham.v2i1.1577>
Penerapan Azas Itikad Baik dalam Transaksi Jual Beli Online demi Mewujudkan Kepastian Hukum, Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia (JIHHAM), Volume 1, Nomor 2, 2022, 77-85. doi: <https://doi.org/10.35912/JIHHAM.v1i2.1339>. *Constructive Analysis Of Agriculture/Land Policy Land Object Of Agrarian Reform On The Settlement Dimensions Land Tenure In Forest Area*, Journal of Positive School Psychology, doi: <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/10307>
Sanksi Administratif, Buku Hukum Tata Ruang, Penerbit PT. Global Eksekutif Teknologi.
Penulis dapat dihubungi melalui Email: khairul@univbatam.ac.id