

STATUS HUKUM PEKERJA KONTRAK

Suatu Analisis Putusan Hakim PHI

Dr. Mangaraja Manurung, S.H., M.H.

Kata Samburan:

Sutio Jumagi Akhirno, S.H., M.Hum.

Ketua Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus

Kata Pengantar:

Prof. Dr. Tri Harsono, M.Si.

Pj. Rektor Universitas Asahan

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 19 TAHUN 2002
TENTANG HAK CIPTA**

**PASAL 72
KETENTUAN PIDANA
SANKSI PELANGGARAN**

1. Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

2. Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu Ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Dr. Mangaraja Manurung, S.H., M.H.

STATUS HUKUM PEKERJA KONTRAK

Suatu Analisis Putusan Hakim PHI

Kata Samburan:

Sutio Jumagi Akhirno, S.H., M.Hum.

Ketua Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus

Kata Pengantar:

Prof. Dr. Tri Harsono, M.Si.

Pj. Rektor Universitas Asahan



STATUS HUKUM PEKERJA KONTRAK

Suatu Analisis Putusan Hakim PHI

Penulis:

Dr. Mangaraja Manurung, S.H., M.H.

Kata Samburan:

Sutio Jumagi Akhirno, S.H., M.Hum.

Kata Pengantar:

Prof. Dr. Tri Harsono, M.Si.

ISBN:978-623-95865-4-6

Cetakan Pertama, Januari 2021

xiv+ 196 hal; 14,8 x 21 cm

Penyunting:

M. Yusuf

Desain Sampul:

Nahid

Layouter:

M. Yusuf

Diterbitkan oleh:

Global Aksara Pres

Jl. Wonocolo Utara V/18

+628977416123/+628573269334

Surabaya

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dengan bentuk dan cara apapun tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit.



Kata Sambutan

Sutio Jumagi Akhirno, SH., M.Hum.
Ketua Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A
Khusus

Assalamualaikum warahmatullah wabarakaatuh,

Alhamdulillah puji syukur ke hadirat Allah Swt, saya merasa bangga dan cukup gembira ketika diminta untuk memberi kata sambutan atas terbitnya buku berjudul Status Hukum Pekerja Kontrak (Suatu Analisis Putusan Hakim PHI) yang merupakan perpaduan yang cukup lengkap dalam kajian Teoritis dan Praktis yang disusun oleh Saudara Dr. Mangaraja Manurung, S.H., M.H.

Buku ini merupakan suatu perpaduan yang cukup baik antara teori dan praktek serta berguna menambah pengetahuan kita dibidang hukum Ketenagakerjaan karena menguraikan persoalan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam kaitannya pelaksanaan hubungan kerja dengan cara kontrak /PKWT atau yang biasa dikenal dengan istilah pekerja/buruh Outsourcing, dimana pada faktanya

dalam pelaksanaan harus diakui masih sering terjadi pelanggaran norma yang diatur dalam hukum positif di Indonesia terkait dengan masalah Ketenagakerjaan, yang tentunya apabila hal ini terjadi akan dapat berakibat hukum.

Dalam kaitan itulah saudara Dr. Mangaraja Manurung, SH, MH telah berusaha menganalisis putusan hakim PHI dalam perkara hubungan kerja status PKWT menjadi PKWIT secara komprehensif dengan melakukan tinjauan dari aspek tujuan hukum itu sendiri yakni dari segi adanya Kemanfaatan, adanya Kepastian dan adanya Keadilan hukum itu, telah disajikan oleh penulis secara sistematis dengan bahasa yang sederhana sehingga mudah untuk dipahami.

Menurut pandangan saya buku ini sangat layak dibaca karena ditulis oleh seorang praktisi sehingga dapat menjadi pedoman praktis bagi pekerja/buruh, Pengusaha, dan pemerhati dibidang ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas wewenangnya baik ditingkat Non litigasi maupun proses litigasi dan tentunya semoga buku ini dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dibidang ketenagakerjaan.

Wassalamualaikumwarohmatullahi wabaraakatuh,

Medan, Desember 2020

Sutio Jumagi Akhirno, S.H., M.Hum.



Kata Pengantar

Prof. Dr. Tri Harsono, M.Si.

Pj. Rektor Universitas Asahan

Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh,

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah ke hadirat Allah Swt, saya menyambut baik terbitnya buku Status Hukum Pekerja Kontrak (Suatu Analisis Putusan Hakim PHI) yang disusun oleh Saudara Dr. Mangaraja Manurung, S.H., M.H.

Menurut pandangan saya buku ini sangat tepat diterbitkan, karena bidang ketenagakerjaan berkaitan masalah pekerja kontrak atau *Outsourcing* yang selalu dikenal dengan istilah PKWT sangat banyak penerapannya yang tidak memenuhi norma dalam Undang Undang Ketenagakerjaan yang dapat menyebabkan konflik dalam hubungan industrial. Belum lagi kondisi perekonomian kita saat ini belum normal

dimasa pandemi covid 19, yang dapat memicu terjadinya perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Semoga Buku ini dapat memberikan sumbangsih pengetahuan yang sangat berharga bagi para praktisi, mahasiswa, dan masyarakat pada umumnya, karena disusun secara sistematis dan jelas tentang Status Hukum Pekerja Kontrak (Suatu Analisis Putusan Hakim PHI) dengan bahasa yang sederhana dan mudah dimengerti.

Saya mengenal penulis sebagai sosok akademisi yang penuh tanggung jawab, berkemampuan akademik di atas rata-rata, kreatif dan pengalaman yang cukup dalam perjalanan kariernya, baik sebagai seorang pengajar maupun praktisi. Oleh karena itu, saya mendorong agar buku ini segera diterbitkan ber ISBN dan disebarluaskan sebagai konsumsi publik yang sangat berharga.

Selamat atas terbitnya buku ini, semoga bermanfaat untuk semua pihak.

Wassalamualaikumwarohmatullahi wabaraakatuh,

Medan, Desember 2020

Prof. Dr. Tri Harsono, M.Si.

Pj. Rektor Universitas Asahan



Kata Pengantar

Syukur Alhamdulillah penulis haturkan kepada Allah Swt Tuhan Yang Maha Kuasa, atas rahmat dan perkenannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Buku yang berjudul Status Hukum Pekerja Kontrak (Suatu Analisis Putusan Hakim PHI).

Buku ini merupakan hasil dari Penelitian dan Karya tulis yang dilakukan penulis dalam rangka menyelesaikan Study Program Pasca Sarjana (S.2) Magister Ilmu Hukum pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan yang dimuat dalam Tesis dengan melakukan **“Analisis Yuridis Putusan Hakim PHI Pada Pengadilan Negeri Medan, Studi Kasus Putusan No. 37/G/2007/PHI.Mdn jo. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung RI No. 559/PDT.SUS/2012.”**

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Buku ini banyak mendapat bantuan dan dukungan moril, materil maupun sprituil dari berbagai pihak khususnya bimbingan dan arahan dari Dosen pembimbing penulis ketika menempuh pendidikan di Program Pasca Sarjana (S.2) Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan dan juga dukungan dari rekan rekan penulis, serta semua pihak yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan Buku ini, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan, Bapak Prof. Dr. H. Agussani, dan Dosen Pembimbing penulis Bapak Prof. Dr. Triono Edy, S.H., M.Hum.
2. Rektor Universitas Asahan, Bapak Prof. Dr. Tri Harsono, M.Si.dan Dekan Fakultas Hukum Universitas Asahan Bapak Dr. Bahmid, S.H. M.Kn.
3. Bapak Sutio Jumagi Akhirno, S.H, M.Hum. dan Bapak Abdul Azis, S.H., M.H.selaku Ketua dan Wakil Ketua Pengadilan Negeri Medan Medan Kelas I-A Khusus yang telah memberikaan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Pengadilan Negeri Kelas I A Medan
4. Kakanda Dr. Cristina NM Tobing, S.H., M.Hum., Dosen Fakultas Hukum Univeristas Pelita Harapan Medan, dan sahabatku Dr. Ibnu Affan, S.H. M.Hum., Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sumatera Utara dan sekaligus juga sebagai Advocat Muda berprestasi di Kota Medan, beliau beliau tersebut juga

sebagai mantan Hakim Ad Hoc PHI pada Pengadilan Negeri Medan, yang telah banyak memberikan bantuan, semangat dan motivasi bagi Penulis sehingga penulisan Buku ini dapat penulis selesaikan.

Merupakan suatu kebanggaan tersendiri, penulis persembahkan untuk orang-orang yang paling berjasa dan sangat penulis cintai, antara lain “

1. Ayahanda tercinta, Buyung Manurung (Almarhum) dan Ibunda tercinta Mili Br Sinurat, yang memberikan contoh tauladan, kedisiplinan, Ketegasan dengan penuh kesederhanaan dan kesabaran, yang dengan kasih sayangnya memberikan semangat kepada penulis.
2. Teristimewa Isteriku Rita Rahmawaty Rangkuti dan anak-anakku tercinta Rizky Ashri Fraza Manurung, STP dan Qhairul Fadly Manurung, SH yang telah setia mendampingi dan banyak berkorban dengan kesabaran, memotivasi penulis dalam suka maupun duka.
3. Rekan-rekan penulis para Hakim Karier dan Hakim Ad-hoc PHI pada Pengadilan Negeri Medan, antara lain Bapak Ahmad Sumardi, S.H., M.Hum., Bapak Tengku Oyong, S.H., M.H., Jarihat Simarmata, S.H., M.H., Parmonangan Siregar, S.H., Nurmasyah, S.H., M.H., Bapak Meilinus Gulo AGP, S.Kom., S.H., Budiyono, S.H., Minggu Saragih, S.H., M.H., Ibu Dian Alifya, S.E., S.H. dan Mirza Budiansyah, S.H. terima kasih atas kerja sama yang terjalin baik selama ini.
4. Terima kasih juga kepada rekan-rekan penulis di Fakultas Hukum Universitas Asahan yang tidak dapat

penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan dukungan dan motivasi bagi penulis.

Semoga kita semua senantiasa mendapatkan limpahan rahmat dan karunia dari Allah Swt Tuhan Yang Maha Kuasa.

Sebaik apapun buku ini menurut hemat penulis, sudah pasti terdapat kekurangan didalamnya, oleh karena itu penulis dengan sangat terbuka menerima masukan dan kritikan yang sifatnya membangun demi penyempurnaan penulisan berikutnya;

Akhirnya penulis berharap semoga Buku ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, terutama bagi kemajuan ilmu pengetahuan khususnya hukum Ketenaga-kerjaan.

Medan, Desember 2020

Dr. Mangaraja Manurung, SH., M.H.



Daftar Isi

| | |
|---|------|
| Kata Sambutan Ketua Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A | |
| Khusus | v |
| Kata Pengantar Prof. Dr. Tri Harsono, M.Si. | vii |
| Kata Pengantar Penulis | ix |
| Daftar Isi | xiii |
| Bab I : Pendauluan | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Kerangka Teori Dalam Penelitian | 11 |
| C. Kerangka Konsep Dalam Penelitian | 21 |
| Bab II : Ketentuan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Hukum Ketenagakerjaan | 27 |
| A. Perjanjian Kerja..... | 27 |
| B. Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu..... | 31 |

| | |
|--|------------|
| C. Perubahan PKWT Menjadi PKWTT | 53 |
| B. Jaminan Perlindungan Pekerja <i>Outsourcing</i> | 55 |
| Bab III : Mekanisme Dan Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perkara PKWT Menjadi PKWTT | 63 |
| A. Pengertian Dan Jenis Perselisihan Hubungan Industrial | 63 |
| B. Prosedur Penyelesaian Perkara PKWT Menjadi PKWTT | 67 |
| C. Analisis Hukum Tentang Mekanisme Dan Prosedur Penyelesaian Perkara PKWT Menjadi PKWTT | 74 |
| Bab IV : Analisis Terhadap Putusan PHI Medan Nomor: 37/G/2011/PHI.Mdn | 81 |
| A. Perkara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PHI Pada PN Medan | 81 |
| B. Putusan Hakim PHI Pada Pengadilan Negeri Medan Register Perkara Nomor: 37/G/2011/PHI.Mdn | 84 |
| C. Analisis Yuridis Terhadap Putusan Perkara Nomor: 37/G/2011/PHI.Mdn Tentang Keadilan, Kemanfaatan Dan Kepastian Hukum..... | 103 |
| Bab V : Kesimpulan dan Saran | 133 |
| A. Kesimpulan | 133 |
| B. Saran | 135 |
| Lampiran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan | 137 |
| Daftar Pustaka | 189 |
| Tentang Penulis | 195 |



Bab 1

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah negara berdasarkan atas hukum (*rechstaat*) bukan atas kekuasaan belaka (*machstaat*).¹ Prinsip-prinsip yang lain yang berkaitan dengan prinsip pokok di atas dan salah satu yang penting adalah bahwa dalam negara hukum, semua orang sama di hadapan hukum tanpa perbedaan yang didasarkan pada ras, agama, kedudukan sosial dan kekayaan.² Dengan demikian, untuk mengatur hubungan antar warga negaranya agar tidak terjadi bentrok antar kepentingan, maka diperlukan suatu aturan atau hukum

¹ Lihat Penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 (Pasca Amandemen), Sinar Grafika, Jakarta, 2002, halaman 67.

² Mochtar Kusumaatmadja dan Arif Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2000, halaman 135.

yang berlaku di Indonesia untuk menjamin adanya kepastian hukum bagi setiap warga negara Indonesia.

Hukum yang berkualitas adalah hukum yang mengandung nilai-nilai keadilan bagi seluruh masyarakat dan sesuai dengan kehendak dan aspirasi masyarakat, sebab itu hukum yang baik akan menjamin kepastian hak dan kewajiban secara seimbang kepada tiap-tiap orang. Tujuan hukum, disamping menjaga kepastian hukum juga menjaga sendi-sendi keadilan yang hidup dalam masyarakat.³

Hukum berfungsi sebagai sarana pembaharuan masyarakat dan pengayom masyarakat sehingga hukum perlu dibangun secara terencana agar hukum sebagai sarana pembaharuan masyarakat dapat berjalan secara serasi, seimbang, selaras dan pada gilirannya kehidupan hukum mencerminkan keadilan, kemanfaatan sosial dan kepastian hukum.

Hal utama bagi kepastian hukum yakni, adanya peraturan itu sendiri. Tentang apakah peraturan itu harus adil dan mempunyai kegunaan bagi masyarakatnya, adalah di luar pengutamaan nilai kepastian hukum. Dengan adanya nilai yang berbeda-beda tersebut, maka penilaian mengenai keabsahan hukum atau suatu perbuatan hukum, dapat berlain-lainan tergantung nilai mana yang dipergunakan. Tetapi umumnya nilai kepastian hukum yang lebih berjaya, karena disitu diam-diam terkandung pengertian supremasi hukum.⁴

Pekerja/buruh sebagai warga negara Indonesia mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, baik untuk

³ Wasis S. P, *Pengantar Ilmu Hukum*, UMM Press, Malang, 2002, halaman 21.

⁴ Tb. Ronny Rahman Nitibaskara, *Tegakkan Hukum Gunakan Hukum*, Buku Kompas, Jakarta, 2006, halaman 59-60.

mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh.⁵

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.⁶ Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.⁷

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 diatur bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini memberi makna bahwa negara menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlindungan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perlindungan yang dimaksudkan adalah untuk menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap

⁵ Lihat Bagian Umum Penjelasan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.

⁶ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1987, halaman 1.

⁷ Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungannya dengan Perburuhan Pancasila*, Melpon Putra, Jakarta, 1991, halaman 9.

memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta untuk melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.⁸

Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta keluarnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan⁹ Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas azas keterpaduan dan kemitraan¹⁰ Oleh karena itu, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :

⁸ Gerry Silaban dan Salomo Perangin-angin, *Hak dan Atau Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha/Pengurus yang Ditetapkan Dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesabatan Kerja*, USU Press, Medan 2008, halaman 1.

⁹ B. Siswanto Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005, halaman 1.

¹⁰ Lihat Pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dan mewujudkan kesejahteraan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pelaksanaannya pada waktu sekarang ini, tujuan dari reformasi peraturan hukum di bidang ketenagakerjaan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan terhadap buruh/perkeja serta untuk memenuhi amanat Undang-Undang Dasar 1945 dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan di atas, yaitu untuk melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun sprituil, ternyata belum berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan.

Terdapat berbagai faktor penyebab terjadinya hal tersebut di atas, antara lain adalah perkembangan perekonomian yang demikian cepat. Oleh karenanya perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang serba lebih baik, akan tetapi dengan biaya yang lebih murah sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Akibatnya banyak perusahaan yang mengubah struktur manajemen perusahaan mereka agar menjadi lebih efektif dan efisien, serta biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam

melakukan kegiatan produksinya lebih kecil, dimana salah satunya adalah dengan cara memborongkan pekerjaan kepada pihak lain atau dengan cara mempekerjakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang dikenal disebut sebagai sistem *outsourcing* dan dengan pekerja harian lepas, dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Dengan menerapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut, biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk suatu atau pekerjaan menjadi lebih kecil, karena perusahaan tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja tetap dalam jumlah yang banyak. Sebagaimana diketahui apabila perusahaan memiliki pekerja yang banyak, maka perusahaan harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja, seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan masa kerja dan sebagainya. Akan tetapi dengan mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka biaya tersebut dapat ditekan.

Sebenarnya tidak ada larangan hukum bagi perusahaan untuk menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena semua itu sudah diatur secara jelas dan tegas oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dua bentuk perjanjian kerja yang berdasarkan waktu, yaitu Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTI).¹¹

Sejak dilegalkannya sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau sistem kerja sub-kontrak atau dengan pekerja *outsourcing* melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, hal ini menjadi momok bagi buruh dan serikat buruh di Indonesia. Pada prakteknya di lapangan, para buruh dikecualikan dari hak-hak dalam bekerja (*rights in work*) seperti upah lembur, insentif jabatan, fasilitas kesehatan, dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Para buruh kontrak dianggap sebagai pelengkap, hanya bekerja jika memang ada skema pekerjaan tambahan, dan karenanya tidak memiliki jaminan atas keberlangsungan pekerjaannya (*job insecurity*). Itu sebabnya, para buruh kontrak, *outsourcing* atau harian lepas tidak memiliki jaminan akan hak berserikat, majikan dapat dengan mudah memutus kontrak kerjanya apabila dianggap tak layak.¹²

Hal yang menimbulkan permasalahan adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dimana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau dengan kata lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan Perjanjian Kerja

¹¹ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2005, halaman 38.

¹² Indah Saptorini dan Jafar Suryomenggolo, *Kekuatan Sosial Serikat Buruh, Putaran Baru dalam Perjuangan Menolak Outsourcing*, Trade Union Rights Centre, Jakarta, 2007, hal. 5.

Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam prakteknya di lapangan, selain penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja. Sebagai contoh banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap/permanen di perusahaannya.

Kerugian lain penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah, selain tidak memberikan kepastian terhadap hubungan kerja yang ada juga upah kerja yang diberikan lebih murah serta kurangnya bahkan tidak ada perhatian sama sekali dari pengusaha, karena status pekerja hanya sebagai karyawan tidak tetap dan hanya bekerja untuk jangka waktu sebentar saja. Yang lebih berbahaya lagi dalam beberapa waktu belakangan ini, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah menjadi semacam *trend* bagi pengusaha untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

Dari keadaan tersebut tentunya pihak yang paling dirugikan adalah tenaga kerja atau pekerja atau buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. Karena selain perlindungan dan syarat kerja yang diberikan sangat jauh dari ketentuan yang seharusnya dan sewajarnya diberikan, juga terdapatnya perbedaan yang sangat

jauh pada perlindungan yang diberikan jika dibandingkan dengan pekerja/tenaga kerja yang dipekerjakan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Namun demikian penegakan hukum terhadap keadaan ini juga menjadi sebuah dilematis tersendiri, karena di tengah keadaan dimana pengangguran sangat tinggi secara logika akan terpikir, mana yang lebih baik menyediakan lapangan kerja untuk banyak orang dengan gaji yang mungkin kecil dan syarat kerja serta ketentuan kerja yang tidak memadai atau rendah atau belum sepenuhnya wajar, atau menggaji sedikit pekerja dengan gaji yang baik atau wajar akan tetapi hanya memberikan sedikit lapangan kerja serta membuat banyak pengangguran. Memang idealnya adalah menyediakan banyak lapangan kerja dengan gaji yang wajar/layak. Hal tersebut juga menjadi alasan banyaknya diterapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Banyaknya penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seharusnya segera ditertibkan oleh pemerintah agar ketentuan dan aturan hukum yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja dalam hubungan kerja yang ada sekaligus sebagai tindakan pencegahan.

Di sisi lain, apabila terjadi perselisihan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Perusahaan, maka keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial yang dibentuk melalui Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial adalah sangat diperlukan untuk menyelesaikannya melalui putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap, memperoleh kepastian hukum dan memiliki kekuatan eksekutorial sebagaimana amanat UUD 1945.

Apabila dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak sesuai dengan ketentuan dan aturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini tentunya mempunyai dampak yang kurang baik terhadap pembangunan ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan keadilan bagi para pekerja/buruh sebagai bagian dari pembangunan sumber daya manusia di Indonesia.

Di titik inilah penulis berpendapat penting dan sangat signifikan untuk melakukan analisis yuridis terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial tentang perkara perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dan dari buku ini diharapkan kita akan dapat :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Mengkaji dan menganalisis mekanisme dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
3. Mengkaji dan menganalisis putusan Hakim PHI dalam perkara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Penulis juga berharap buku ini dapat memberikan kontribusi dan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan, yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan hukum Ketenagakerjaan serta dapat memberikan sumbangan pemikiran berupa konsep, metode atau teori yang menyangkut dengan penegakan hukum terutama yang berkaitan dengan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial.

B. Kerangka Teori dalam Penelitian

Kontinuitas perkembangan ilmu hukum, selain bergantung pada metodologi, aktifitas penelitian dan imajinasi sosial sangat ditentukan oleh teori.¹³ Teori merupakan serangkaian asumsi, konsep, definisi dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep.¹⁴

Pentingnya kerangka konseptual dan landasan atau kerangka teoritis dalam penelitian hukum, sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, bahkan menurut mereka berdua kerangka tersebut merupakan unsur yang sangat penting.¹⁵

Menurut Bintoro Tjokroamijoyo dan Mustofa Adidjoyo “teori diartikan sebagai ungkapan mengenai kausal yang logis diantara perubahan (*variabel*) dalam bidang tertentu, sehingga

¹³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1996, Halaman 6.

¹⁴ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003, Halaman 19.

¹⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, halaman 7.

dapat digunakan sebagai kerangka fikir (*Frame of thinking*) dalam memahami serta menangani permasalahan yang timbul di dalam bidang tersebut.”¹⁶ Fungsi teori dalam penelitian ini adalah untuk memberikan arahan/petunjuk dan meramalkan serta menjelaskan gejala yang diamati.¹⁷

Menurut Neuman :

“Teori adalah suatu sistem yang tersusun oleh berbagai abstraksi yang berinterkoneksi satu sama lainnya atau berbagai ide yang memadatkan dan mengorganisasi pengetahuan tentang dunia. Ia adalah cara yang ringkas untuk berfikir tentang dunia dan bagaimana dunia itu bekerja.”¹⁸

Dengan mendasarkan kepada pendapat Malcom Walters, maka teori hendaknya meliputi semua pernyataan yang disusun dengan sengaja yang dapat memenuhi kriteria:

1. Pernyataan itu harus abstrak, yaitu harus dipisahkan dari praktek-praktek sosial yang dilakukan. Teori biasanya mencapai abstraksi melalui pengembangan konsep teknis yang hanya digunakan dalam komunitas sosiologis dan sosial.
2. Pernyataan itu harus tematis. Argumentasi tematis harus diungkapkan melalui seperangkat pernyataan yang menjadikan pernyataan itu koheren dan kuat.
3. Pernyataan itu harus konsisten secara logika. Pernyataan-pernyataan itu tidak boleh saling berlawanan satu sama lain

¹⁶ Bintoro Tjokroamidjojo dan Mustofa Adidjoyo, *Teori dan Strategi Pembangunan Nasional*, Haji Mas Agung, Jakarta, 1988, halaman 12.

¹⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, halaman 35.

¹⁸ W. L. Neuman, *Social Research Methods*, Allyn dan Bacon, London, 1991, halaman 20.

dan jika mungkin dapat ditarik kesimpulan dari satu dan lainnya.

4. Pernyataan itu harus dijelaskan. Teori harus mengungkapkan suatu tesis atau argumentasi tentang fenomena tertentu yang dapat menerangkan bentuk substansi atau eksistensinya.
5. Pernyataan itu harus umum pada prinsipnya. Pernyataan itu harus dapat digunakan dan menerangkan semua atau contoh fenomena apapun yang mereka coba terangkan.
6. Pernyataan-pernyataan itu harus independen. Pernyataan itu tidak boleh dikurangi hingga penjelasan yang ditawarkan para partisipan untuk tingkah laku mereka sendiri.
7. Pernyataan-pernyataan itu secara substansi harus valid. Pernyataan itu harus konsisten tentang apa yang diketahui dunia sosial oleh partisipan dan ahli-ahli lainnya. Minimal harus ada aturan-aturan penerjemahan yang dapat menghubungkan teori dengan ilmu bahkan pengetahuan lain.¹⁹

Sesuai dengan makna dari suatu kaedah hukum, maka kaedah hukum selalu diartikan sebagai berikut : “sebagai peraturan hidup yang menentukan bagaimana manusia itu berperilaku, bersikap dalam masyarakat agar kepentingannya dan kepentingan orang lain terlindungi.”²⁰

Fungsi teori dalam penelitian ini adalah untuk memberikan petunjuk dan menjelaskan gejala yang diamati, dan dikarenakan penulisan dalam penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif, maka kerangka teori diarahkan

¹⁹ R. Ote Salman dan Anton F. Susanto, *Teori Hukum*, Refika Aditama, Bandung, 2004, halaman 23.

²⁰ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1996, halaman 11.

secara khas ilmu hukum, maksudnya penelitian ini berusaha untuk memahami Putusan Hakim PHI dalam perkara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTI). Dalam menjawab rumusan permasalahan yang ada kerangka teori yang digunakan sebagai pisau analisis dalam penulisan ini adalah Teori Tujuan Hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.

Dalam hubungannya dengan ketenagakerjaan dan perjanjian kerja dalam prakteknya dipandang ketentuan perundang-undangan tidak berpihak kepada masyarakat luas seperti kaum buruh atau pekerja, termasuk dalam hal ini dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetapi justru berpihak kepada kepentingan segelintir orang seperti pengusaha. Kerangka teori yang berhubungan dengan hal tersebut sebagaimana yang dikemukakan oleh Plato (427-347 SM), filsuf Yunani mengatakan bahwa untuk menciptakan kedamaian dan kesejahteraan di sebuah negara, hendaklah keadilan yang memerintah di negara tersebut.²¹ Menanggapi Plato, John Rawls mengatakan, sebuah masyarakat tertata dengan baik ketika masyarakat tersebut secara efektif diatur oleh konsepsi publik mengenai keadilan dan ketika dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya.²²

Menurut Lawrence M. Friedman, suatu sistem hukum terdiri dari 3 (tiga) unsur yaitu struktur (*structure*), substansi (*substance*) dan budaya hukum (*legal culture*). Jika seorang merasa dirugikan oleh warga masyarakat lain, tentu ia menggugat pihak lain itu agar bertanggung jawab secara hukum atas

²¹ John Rawls, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, halaman 5.

²² *Ibid*, halaman 5.

perbuatannya. Dalam hal ini diantara mereka mungkin saja sudah terdapat hubungan hukum berupa perjanjian di lapangan hukum keperdataan, tetapi dapat pula sebaliknya sama sekali tidak ada hubungan hukum demikian.²³

Dalam Pancasila, mengenai perjanjian kerja juga memperoleh landasan idiil (filosofis) hukumnya pada sila kelima yaitu : “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Pengertian keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia, di dalamnya terkandung suatu “Hak” seluruh rakyat Indonesia untuk diperlakukan sama (*equality*) di depan hukum. Hak adalah suatu kekuatan hukum, yakni hukum dalam pengertian subyektif yang merupakan kekuatan kehendak yang diberikan oleh tatanan hukum. Oleh karena hak dilindungi oleh tatanan hukum, maka pemilik hak memiliki kekuatan untuk mempertahankan haknya dari gangguan/ancaman dari pihak manapun juga.²⁴

Radbruch juga menyebut keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum sebagai “3 (tiga) ide dasar hukum”, yang berarti dapat dipersamakan dengan asas hukum. Di antara ketiga asas tersebut yang sering menjadi sorotan utama adalah masalah keadilan, dimana Friedman menyebutkan bahwa: “*In terms of law, justice will be judged as how law treats people and how it distributes its benefits and cost,*” dan dalam hubungan ini Friedman juga menyatakan bahwa: “*every function of law, general or specific, is allocative.*”²⁵

²³ Lawrence M. Friedman, *Hukum Amerika Sebuah Pengantar*, Tata Nusa, Jakarta, 2001, halaman 7-8.

²⁴ Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni, (Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif)*, Terjemahan Raisul Muttaqien, Nusamedia & Nuansa Bandung, 2006, halaman 152.

²⁵ Peter Mahmud Marzuki, *The Need for the Indonesian Economic Legal Framework*, Dimuat dalam Jurnal Hukum Ekonomi, (Edisi IX, Agustus, 1997), halaman 2.

Sebagai asas hukum, dengan sendirinya menempatkan asas ini menjadi rujukan pertama baik dalam pengaturan perundang-undangan maupun dalam berbagai aktivitas yang berhubungan dengan perjanjian kerja oleh semua pihak yang terlibat di dalamnya. Keseimbangan perlindungan hukum terhadap para pihak atas suatu perjanjian kerja tidak terlepas dari adanya pengaturan tentang hubungan-hubungan hukum yang terjadi antara para pihak.²⁶

Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha terjadi perbedaan bahkan kesenjangan di antara kedua belah pihak, yaitu pekerja/buruh terletak pada posisi tawar (*bargaining position*). Secara yuridis pekerja/buruh memang manusia yang bebas, sebagaimana prinsip bahwa setiap warga negara bersamaan kedudukannya di depan hukum dan pemerintahan, berhak mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak. Namun secara sosiologis sering ditemukan, pekerja/buruh tidak menempati posisi dimana pekerja/buruh harus diberlakukan sebagai manusia yang bermartabat, tidak hanya sebagai faktor produksi tetapi juga pihak yang ikut menentukan keberhasilan pengusaha. Sebaliknya, pihak pengusaha menganggap dirinya adalah pihak yang juga berhak mendapatkan keadilan dalam hubungannya dengan pihak pekerja/buruh.

Pada gilirannya sampai pada permasalahan bahwa rasa keadilan mana yang harus dikedepankan dan didahulukan, apakah pekerja/buruh dengan kondisinya yang serba terbatas dan lemah baik dari keberadaannya dalam mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai tujuan negara dalam memajukan

²⁶ Sudikno Mertokusumo, *Op. Cit.*, halaman 39.

kesejahteraan umum dengan menekan angka kemiskinan dan pengangguran.

Pihak pengusaha dengan segala kelebihan modal yang dimiliki mampu mendapatkan pekerja/buruh yang sesuai dengan kebutuhannya, akibat tingginya angka pengangguran menjadikan posisi pekerja/buruh menjadi serba dilematis. Pengusaha dengan alasan selalu ingin membatasi biaya operasional produksi yang dikeluarkannya hingga menekan pada titik yang serendah mungkin.

Berdasarkan teori tersebut di atas, konsepsi publik keadilan yakni masyarakat dimana (1) setiap orang menerima dan mengetahui bahwa orang lain menganut prinsip keadilan yang sama, serta (2) institusi-institusi sosial dasar yang ada umumnya sejalan dengan prinsip-prinsip tersebut.²⁷

Menurut teori keadilan di atas dikatakan bahwa keadilan (*equality*) adalah suatu keadaan yang muncul dalam pikiran seseorang jika ia merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan rasio individu yang dibandingkan. Inti dari teori keadilan ialah bahwa karyawan membandingkan usaha mereka terhadap imbalan dengan imbalan karyawan lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori menjadi motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Individu bekerja untuk mendapat tukaran imbalan dari organisasi atau perusahaan.²⁸

John Rawls, mengemukakan konsep keadilan sebagai *fairness*. Teori ini berdasarkan suatu anggapan mengenai kedudukan asal, dimana setiap orang duduk untuk

²⁷ Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2007, halaman 46.

²⁸ *Ibid*, halaman 106.

merundingkan suatu perjanjian yang berisi aturan-aturan yang harus ditaati para pihak. Perjanjian berlangsung diantara pribadi-pribadi yang bebas dan mandiri dalam kedudukan yang sama dan karena itu mencerminkan integritas dan otonomi yang sama dari pribadi-pribadi rasional yang mengadakan perjanjian tersebut. Teori John Rawls ini, memperhatikan kepada hak dan kewajiban secara seimbang dalam masyarakat, sehingga setiap orang berpeluang memperoleh manfaatnya. Prinsip yang terpenting adalah keadilan yang berfungsi sebagai panduan kesepakatan yang patut.²⁹

Dalam hal ini Lalu Husni mengatakan bahwa :

“Sebagai suatu bentuk intervensi pemerintah terhadap mekanisme perburuhan melalui peraturan perundang-undangan yang telah membawa perubahan mendasar, yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yaitu bersifat privat yang melekat pada prinsip adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha atau majikan, sekaligus juga sifat publik dalam artian adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang ketenagakerjaan/perburuhan dan ikut campur tangannya pemerintah dalam menetapkan besarnya upah”.³⁰

Pemerintah (negara) harus mampu memposisikan dirinya sebagai regulator yang bijak melalui sarana pembentukan dan pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan dikarenakan Hukum Ketenagakerjaan akan menjadi sarana utama untuk menjalankan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan itu sendiri. Kebijakan ketenagakerjaan (*labor policy*), di Indonesia

²⁹ John Rawls, *Op. Cit*, halaman 6.

³⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, halaman 53.

dapat dilihat dalam UUD 1945 sebagai Konstitusi Negara, juga dalam peraturan perundang-undangan yang terkait.³¹

Beberapa teori di atas merupakan dasar yang dijadikan pisau analisis guna menggambarkan kondisi yang mewarnai sistem perburuhan dan ketenagakerjaan dewasa ini. Sistem perundang-undangan seperti telah melegalkan buruh, eksploitasi secara besar-besaran, pengurusan keringat dan tenaga buruh demi akumulasi modal yang sebesar-besarnya. Tenaga kerja merupakan komoditi yang dikebiri hak-hak kemanusiaannya. Inilah wajah dari kapitalisme sebagai sebuah sistem yang menggerogoti tubuh-tubuh buruh dengan harga dan imbalan yang tidak seimbang.

Hal ini tentunya sangat ironis, buruh sebagai tulang punggung produksi tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan kerja yang mereka lakukan. Dalam suatu hubungan kerja, seharusnya pengusaha sebagai pihak pemberi kerja dan upah mempunyai kedudukan sosial ekonomi dan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi, sehingga dalam melakukan hubungan hukum dengan pekerja sebagai pihak yang mempunyai kondisi yang lemah dalam segala aspeknya, kebebasan dalam melakukan hubungan hukum khususnya pembuatan perjanjian kerja ada di tangan pihak pengusaha.

Kartasapoetra yang dikutip Zainal Asikin mengatakan bahwa bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja meliputi.³²

³¹ Agusmidah, *Politik Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, (Disertasi), PPS USU, Medan 2006, halaman 30-31.

³² Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Pengertian, Sifat dan Hakekat Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, halaman 96.

1. Norma keselamatan kerja, yang meliputi keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja dalam proses melaksanakan pekerjaannya.
2. Norma kesehatan kerja dan hygiene kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan kerja.
3. Norma kerja, meliputi perlindungan terhadap waktu kerja, sistem pengupahan, cuti, istirahat tenaga kerja wanita, anak kesusilaan agama dan kewajiban sosial kemasyarakatan.
4. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan/menderita penyakit akibat kerja berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan kerja tersebut.

Selanjutnya apabila terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku, maka telah ada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan hukum acara khusus. Oleh karena itu pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka Pengadilan Hubungan Industrial adalah merupakan ujung tombak untuk mewujudkan keadilan. Hakim adalah pembela keadilan, dan keadilan melampaui “*fairness*” karena menimbang seluruh aspek secara imparisial dan bukan sekedar kompromi/ ekuilibrium kepentingan.³³

Harry C. Bredeimer berpendapat: “Hukum sebagai sarana mekanisme integrasi, yang meneliti bagaimana bekerjanya hukum di Pengadilan. Jadi hukum digunakan untuk menyelesaikan sengketa/konflik yang ada di masyarakat.

³³ F. Budi Hardiman, *Hakim, Pengadilan dan Keadilan*, Makalah *Slide Show* disampaikan pada Seminar Nasional, TURC, Jakarta.

Hukum lahir dari putusan-putusan pengadilan; jika tidak ada masalah/sengketa/konflik maka mekanisme integrasi tidak berjalan (seperti hakim, jaksa, pengacara, polisi).³⁴

C. Kerangka Konsep Dalam penelitian

Dalam kerangka konsep ini diungkapkan beberapa pengertian yang akan dipergunakan sebagai dasar penelitian hukum, guna menghindari perbedaan penafsiran dari istilah yang dipakai, selain itu juga dipergunakan sebagai pegangan dalam proses penelitian ini. Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini harus didefinisikan beberapa konsep dasar, agar secara operasional diperoleh hasil dalam penelitian ini yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan yaitu :

Putusan adalah putusan peradilan tingkat pertama dan memang tujuan akhir proses pemeriksaan perkara di Pengadilan Negeri, diambilnya suatu putusan oleh hakim yang berisi penyelesaian perkara yang disengketakan.³⁵

Menurut Andi Hamzah,³⁶ putusan adalah hasil atau kesimpulan dari suatu perkara yang telah dipertimbangkan dengan masak-masak yang dapat berbentuk putusan tertulis maupun lisan. Sedangkan menurut Sudikno Mertokusumo,³⁷ putusan hakim adalah suatu pernyataan yang oleh hakim,

³⁴ Dalam Zudan Fakhrolloh, Diktat Mata Kuliah : *Sosiologi Hukum*, STIH IBLAM, Jakarta, 2010, halaman

³⁵ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, halaman 797.

³⁶ Andi Hamzah, *Hukum Acara Perdata*, Liberty, Yogyakarta, 1986, halaman 485.

³⁷ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1998, halaman 206.

sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan di persidangan dan bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak.

Hakim adalah Hakim Karier Pengadilan Negeri yang ditugasi pada Pengadilan Hubungan Industrial.³⁸ Sedangkan Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi.³⁹

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.⁴⁰

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain yaitu si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁴¹

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang

³⁸ Pasal 1 angka 18 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³⁹ Pasal 1 angka 19 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁴⁰ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, halaman 16. Lihat Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁴¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, halaman 29.

memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁴² Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.⁴³

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja yang hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.⁴⁴

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja/buruh langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja/buruh memiliki hak

⁴² Lihat Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴³ Lihat Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁴ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cetakan I, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII) Jakarta, 2005, halaman 48. Lihat Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁴⁵

Penulisan buku ini bersumber dari penelitian yang bersifat deskriptif analitis. Penelitian yang bersifat deskriptif analitis, maksudnya suatu penelitian yang menggambarkan, menelaah, menjelaskan dan menganalisis hukum baik dalam bentuk teori maupun praktek dari hasil penelitian di lapangan.⁴⁶ Dengan metode pendekatanyuridis normatif (metode penelitian hukum normatif). Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder belaka.⁴⁷

Dengan menggunakan metode berpikir deduktif (cara berpikir dalam, maka penarikan kesimpulan yang ditarik dari sesuatu yang sifatnya umum yang sudah dibuktikan bahwa dia benar dan kesimpulan itu ditujukan untuk sesuatu yang sifatnya khusus).⁴⁸ Dengan demikian objek yang dianalisis denganpendekatan yang bersifat kualitatif adalah metode penelitian yang mengacu padanorma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.⁴⁹

Selain daripada itu juga dilakukan metode pendekatan yuridis empiris untuk menganalisis pertimbangan hakim dalam putusan perkara PKWT menjadi PKWTT. Kemudian norma-norma tersebut dijadikan dasar analisis terhadap pertimbangan hakim dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam

⁴⁵ *Ibid*, halaman 50.

⁴⁶ Soerjono Soekanto, *Op. Cit*, halaman 63.

⁴⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op. Cit*, halaman 13.

⁴⁸ Sedarmayanti & Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 2002, halaman 23.

⁴⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op. Cit*, halaman 14.

kasus Perselisihan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sebagai sesuatu yang sifatnya khusus.

Penulisan buku ini juga diawali dengan menggunakan alat pengumpulan data yaitu : studi kepustakaan,⁵⁰ atau studi dokumen (*documentary study*) untuk mengumpulkan data sekunder yang terkait dengan permasalahan yang diajukan, dengan cara mempelajari buku-buku, jurnal hukum, diktat kuliah, makalah, hasil-hasil penelitian dan dokumen-dokumen peraturan perundang-undangan seperti: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang terkait dengan perkara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTI) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTI).

Penulis melakukan analisis terhadap permasalahan dalam penelitian melalui pendekatan terhadap asas-asas hukum serta mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia dan menggunakan jenis data dari bahan pustaka yang lazimnya dinamakan data sekunder. Bahan kepustakaan yang mengikat

⁵⁰ Abdulkadir Muhammad menyatakan bahwa studi pustaka adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas serta dibutuhkan dalam penelitian hukum normatif. Lihat Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cetakan. III, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, halaman 81.

yang merupakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.





Bab 11

Ketentuan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Hukum Ketenagakerjaan

A. Perjanjian Kerja

Secara hukum umum (*lex generalis*) pengertian perjanjian telah diatur yakni pada ketentuan Pasal 1313 KUHPerduta: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Secara hukum khusus (*lex specialist*) pengertian Perjanjian Kerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 14

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan : “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Selanjutnya pada ketentuan Pasal 1 angka 15 dinyatakan : “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

Hubungan kerja yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian, tetapi tidak mencakup perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang. Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungan kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan bagian dari hukum perjanjian, oleh karena itu dikatakan bahwa ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Hal ini berarti ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau diikuti.⁵¹

Soepomo memberikan defenisi mengenai hubungan kerja, yaitu :⁵²

⁵¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, halaman 70.

⁵² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2001, halaman 1.

“Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja dengan buruh dengan memberi upah”.

Dengan demikian, adanya hubungan kerja ini maka lahirlah perjanjian kerja. Hubungan kerja terjadi apabila seorang (karyawan, pekerja, atau pegawai) menyediakan keahlian dan tenaganya untuk orang lain (majikan atau pimpinan) sebagai imbalan sejumlah uang. Hubungan kerja tersebut harus dilakukan secara teratur dan terus menerus, untuk membedakannya dengan keadaan bahwa seorang kontraktor bebas membuat perjanjian hanya untuk suatu pekerjaan tertentu, kemudian ia pergi dan menjual jasanya di tempat lain. Pekerjaan itu dapat dilakukan selama jangka waktu tertentu dan tidak tertentu, lama atau singkat, atau sampai suatu pekerjaan tertentu itu diselesaikan, tetapi pada umumnya pihak-pihak lebih terikat secara teratur.⁵³

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka di dalam perjanjian kerja harus dipenuhi 3 (tiga) unsur, yakni sebagai berikut :

1. Ada orang di bawah pimpinan orang lain. Dalam perjanjian kerja, adanya unsur “perintah”, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang

⁵³ S.B. Marsh dan J. Soulsby dialih bahasa oleh Abdulkadir Muhamad, *Hukum Perjanjian*, PT. Alumni, Bandung, 2006, halaman 314.

pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan sub-ordinansi serta ada yang menyebutkan hubungan kedinasan;

2. Penuaian kerja maksudnya melakukan “pekerjaan”. Di sini tidak dipakai istilah melakukan pekerjaan sebab istilah tersebut mempunyai arti ganda. Istilah melakukan pekerjaan dapat berarti persewaan tenaga kerja atau penuaian kerja. Dalam persewaan tenaga kerja yang tersangkut dalam kerja adalah tenaga manusia, sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut ekonomi. Dalam penuaian kerja, yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis;⁵⁴
3. Adanya “upah”, hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 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”.

Dengan dipenuhinya 3 (tiga) unsur tersebut, maka perjanjian yang memenuhi unsur adanya perintah, pekerjaan dan upah disebut perjanjian kerja. Adapun pihak yang

⁵⁴ Lihat, A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, PT. Pradnya Paramita, 1987, halaman 1.

memerintah disebut pengusaha atau pemberi kerja, sedang pihak yang diperintah disebut pekerja/buruh.⁵⁵

Kajian terhadap ketentuan unsur-unsur perjanjian kerja ini, maka di dalam perjanjian kerja jelaslah kedudukan pekerja dengan pengusaha tidak mungkin sederajat dari segi jabatan, sosial dan ekonomi.

B. Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak atau pekerja *outsourcing* atau pekerja harian lepas.

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya PKWT harus memenuhi syarat-syarat materil dan formil agar perjanjian dapat mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Berikut adalah tentang syarat-syarat PKWT menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksanaannya.

1. Syarat Materil

Syarat-syarat materil yang harus dipenuhi adalah sebagaimana tertera pada ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menetapkan perjanjian kerja termasuk PKWT dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;

⁵⁵ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja, Op cit.*, halaman 9.

- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditetapkan, apabila syarat huruf (a) dan (b) berupa syarat subjektif tidak dipenuhi maka perjanjian kerja (PKWT) dapat dibatalkan, yaitu dengan permohonan atau gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan apabila perjanjian kerja (PKWT) bertentangan dengan syarat huruf (c) dan (d) berupa syarat objektif maka secara otomatis perjanjian yang dibuat adalah batal demi hukum.

Akibat tidak dipenuhinya syarat objektif hukum ini telah ditetapkan oleh undang-undang Ketenagakerjaan yakni secara mutatis mutandis batal demi hukum, akan tetapi di dalam praktek hal ini juga akan mengalami kendala, sebab siapa yang berwenang menilai dan menyatakan batal demi hukum, oleh karena itu hal ini juga harus dimintakan oleh pihak yang dirugikan yakni pekerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial agar menyatakan PKWT batal demi hukum, sebab lembaga inilah yang memiliki kewenangan untuk menetapkannya.

Berikutnya akan dikaji syarat subjektif dan objektif keabsahan PKWT sebagaimana dimaksud ketentuan

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

a. **Syarat Subjektif** berupa: Kesepakatan kedua belah pihak dan Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

Apabila ditinjau ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, maka syarat materil sahnya suatu perjanjian pada umumnya adalah sama dengan perjanjian kerja yang diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut KUHPerdara, kedudukan para pihak adalah sama atau sederajat, akan tetapi di dalam perjanjian kerja sebagaimana telah diuraikan di atas, tidak ada kesamaan kedudukan antara pekerja/buruh yang diperintah dengan pengusaha sebagai pihak yang memerintah dan memberi upah, sehingga apabila dikaji lebih mendalam, terdapat perbedaan yang prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan perjanjian kerja pada khususnya, merupakan suatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri. Hal ini disebabkan jika di dalam suatu perjanjian pada umumnya antara pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang. Namun tidak demikian halnya dalam ketentuan tentang perjanjian kerja, karena para pihak yang mengadakan perjanjian kerja, walaupun pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang

sama dan seimbang, akan tetapi dikarenakan berbagai aspek yang melingkari di sekelilingnya maka kenyataan menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat bagi pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut menjadi tidak seimbang.⁵⁶

Berdasarkan uraian di atas, maka kesepakatan para pihak di dalam perjanjian kerja sulit diwujudkan sebagaimana dalam perjanjian pada umumnya, sebab kedudukan yang tidak seimbang dari segi sosial dan ekonomis. Disamping itu dengan banyaknya angka pengangguran di Indonesia, maka pencari kerja acap kali tidak mementingkan jenis pekerjaannya apakah sesuai dengan kemampuannya atau tidak, yang terpenting dapat pekerjaan. Kedudukan yang tidak seimbang ini juga yang memberi peluang bagi pengusaha menjadi lebih leluasa untuk menetapkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, sebagaimana dalam praktek dunia usaha. Oleh karena itulah dapat dipahami bahwa syarat dan ketentuan perjanjian kerja khususnya perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya adalah bersifat memaksa (*dwingenrecht*) yang harus dipatuhi oleh pengusaha.

Dari uraian di atas, maka dapat diterima bahwa alasan pemerintah melegalkan sistem kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk

⁵⁶ Djumadi, *PerjanjianKerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, halaman 27.

menuntaskan masalah pengangguran. Hal ini dapat dilihat bahwa sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu baru ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, walaupun dengan batasan-batasan yang tidak terlalu ketat. Pada undang-undang sebelumnya yaitu pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, hubungan kerja tidak tetap tersebut tidak ada diatur, sebaliknya juga tidak ada dilarang, sehingga kalau terjadi hubungan kerja kontrak dikarenakan masyarakat menggunakannya sebagai suatu kebiasaan.

Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan yuridis yang lebih kuat terhadap sistem kerja kontrak dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya. Hal ini dapat terlihat bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terdapat pengaturan tersendiri dalam sub bab tentang hubungan kerja, kemudian dibuat pula peraturan pelaksanaannya yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004.

Mengenai syarat subjektif berupa kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum dari pihak-pihak dalam PKWT yakni pekerja dan pengusaha/perusahaan. Kemampuan dan kecakapan

melakukan perbuatan hukum ini berkaitan dengan usia dan bentuk usaha dari perusahaan pengusaha.

Bila berdasarkan kecapanan orang (*natuurlijke persoon*) untuk melakukan perbuatan hukum maka dipedomani ketentuan Pasal 330 KUHPerdara, yakni telah dewasa (telah berusia di atas 21 tahun atau di bawah 21 tahun tetapi telah/pernah menikah), tidak di bawah pengampuan dan tidak kurang ingatan.

Dalam praktek sering terjadi adanya pekerja anak di bawah umur. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah melarang pengusaha mempekerjakan anak, ketentuan ini dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial sebagaimana ketentuan Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan syarat sebagaimana tertera dalam Ayat (2):

- 1) Harus ijin orang tua atau wali;
- 2) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- 3) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- 4) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 5) Adanya hubungan kerja yang jelas, dan
- 6) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ayat (3): ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, b, f dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Untuk Pengusaha, dapat dipedomani ketentuan umum Pasal 1 angka 5 bahwa Pengusaha adalah : orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan, dengan demikian subjek hukum pegusaha adalah : manusia (*natuurlijke persoon*), persekutuan berupa Firma atau CV dan badan hukum berupa Perseroan Terbatas, Koperasi dan Yayasan. Dengan demikian syarat kecakapannya melakukan perbuatan hukum adalah sesuai ketentuan KUHPerdara sebagaimana telah diuraikan di atas, KUHDagang, Undang-Undang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Yayasan dan Peraturan perundang-undangan tentang Koperasi.

Setelah menelusuri ketentuan Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ternyata ada diatur tentang dibukanya peluang PKWT dalam hubungan kerja atau perjanjian kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh dan antara perusahaan penyediaan jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (1) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditetapkan untuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan

pekerjaan yang dibuat secara tertulis dan perusahaan lain tersebut harus berbentuk badan hukum. Dengan demikian subjek hukum perusahaan penerima pekerjaan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dimasud haruslah berbadan hukum, oleh karenanya kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum tunduk pada ketentuan Undang-Undang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Yayasan dan ketentuan hukum tentang Koperasi. Ketentuan Pasal 65 ayat (8) ditetapkan apabila syarat subjektif berupa badan hukum ini tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan yang hubungan kerjanya sama dengan perjanjian kerja antara penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh yang dapat berupa PKWT.

Dari ketentuan di atas, walaupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang akibat hukum tidak dipenuhinya syarat subjektif perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum, sehingga hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh beralih demi hukum menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, akan tetapi status pekerja/buruh tidak berubah, tetap berpeluang menjadi pekerja kontrak yang diikat dengan PKWT, sebagaimana ditetapkan

oleh Pasal 65 ayat (9) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 membuka peluang adanya PKWT antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja/buruh. Dalam Pasal 66 ayat (3) diharuskan untuk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan badan usaha yang berbentuk badan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Apabila tidak dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan. Ketentuan ini sama dengan kajian di atas, dimana status pekerja/buruh tidak berubah tetapi tetap berpeluang menjadi pekerja kontrak yang diikat dengan PKWT.

Selanjutnya di dalam ketentuan organik PKWT yakni Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP.100/VI/2004 tentang PKWT, pada Pasal 10 dan 11 ditemukan adanya Perjanjian Kerja Harian Lepas, akan tetapi tidak diatur mengenai subjek hukum perusahaannya harus badan hukum, oleh karena itu dapat berupa perusahaan perorangan, persekutuan dan badan hukum.

b. **Syarat Objektif** berupa: Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Syarat objektif ini berkaitan dengan jenis dan sifat pekerjaan yang harus dipenuhi dalam PKWT telah diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;
- 4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

- 5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- 7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pekerjaan yang bersifat tersebut di atas, ditegaskan lagi dalam Penjelasan ketentuan pasal dimaksud, yakni pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau

pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.⁵⁷

Dari ketentuan-ketentuan di atas maka sifat dan jenis pekerjaan menjadi ukuran untuk menentukan suatu perjanjian kerja waktu tertentu. Agusmidah mengatakan bahwa pengaturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menimbulkan pengertian ganda sekaligus perbedaan tafsir dalam merumuskan pekerjaan kontrak, apakah menurut jangka waktunya atau menurut selesainya pekerjaan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian ganda tersebut dapat dilihat dalam hal :⁵⁸

- 1) Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Apakah pekerjaan menurut jangka waktu atau menurut selesainya pekerjaan. Menurut jangka waktu, tidak mempersoalkan apakah pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja bersifat tetap atau tidak tetap. Banyak

⁵⁷ Lihat Penjelasan Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁸ Agusmidah, *Politik Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi, PPS USU, Medan, 2006.

pekerjaan yang dilakukan dengan sistem PKWT namun bentuk pekerjaannya adalah pekerjaan inti (penulis : *core bussiness*) yang juga dilakukan pekerja yang berstatus tetap. Dengan kata lain batasan yang diberikan oleh Undang-Undang tentang PKWT telah ditafsirkan secara sepihak oleh kalangan pengusaha yang hanya berpegang pada bunyi Pasal 56 ayat (2);

- 2) Aturan pembaruan perjanjian Pasal 59 ayat (6) digunakan sebagai dasar untuk terus menerus menggunakan pekerja kontrak meskipun pekerjaan yang dilakukan adalah jenis pekerjaan inti dan tetap.

Dalam multi tafsir inilah dapat dikatakan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membuka peluang dan kesempatan bagi pengusaha yang akan menggunakan sistem kerja kontrak dengan lebih leluasa di dalam dunia usaha. Hal ini didukung pula dengan kondisi pasar kerja yang sedikit dibanding tersedianya banyak tenaga kerja potensial, sehingga pengusaha dapat dengan mudah melakukan penggantian pekerja kontrak lama dengan yang baru tanpa harus membayar kompensasi hak-hak normatif sebagaimana dalam hal status pekerja tetap.

Agar multitafsir ini dapat dihindari, maka perlu dianalisis dan ditetapkan secara tegas atau setidaknya Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat

menemukan hukumnya, yakni tentang hal-hal berikut :

- 1) Kategori pekerjaan tetap dan tidak tetap;
- 2) Kategori pekerjaan inti dan penunjang;
- 3) Syarat perpanjangan dan pembaruan PKWT; dan
- 4) Sanksi yang tegas terhadap pelanggaran poin-poin di atas;

Dalam Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 disebutkan bahwa dalam PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dan dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Apabila pekerjaan tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

Pada Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditetapkan pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) Dilakukan secara terpisah dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- 4) Tidak menghambat proses produksi barang secara langsung.

Selanjutnya dalam Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditetapkan PKWT tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Hakekat masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan loyalitas serta keahlian seorang pekerja, sebelum diangkat menjadi pekerja tetap. Apabila pengusaha menilai selama masa percobaan pekerja tidak layak diangkat menjadi pekerja, maka pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak tanpa harus meminta ijin atau penetapan dari lembaga yang berwenang. Dengan demikian masa percobaan ini hanya diberlakukan untuk pengangkatan pekerja tetap yang diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sebagaimana ketentuan Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan lamanya masa percobaan adalah selama 3 (tiga) bulan.

Berdasarkan uraian di atas, maka adanya larangan masa percobaan dalam PKWT dapat diterima karena masa PKWT berlangsung relatif singkat dan status pekerja adalah tidak tetap. Oleh karena itu berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditetapkan bahwa pelanggaran atas syarat masa percobaan ini mengakibatkan PKWT batal demi hukum.

Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan : syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari

syarat-syarat kerja yang dimuat dalam peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bila syarat-syarat perjanjian kerja tersebut lebih rendah maka syarat-syarat yang berlaku adalah yang termuat dalam peraturan perundang-undangan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

2. Syarat Formil

Dalam ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disyaratkan PKWT harus dibuat tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.

Selanjutnya dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/VI/2004 disebutkan bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Oleh karena ketentuan tentang pendaftaran adalah wajib, maka menurut hukum sanksinya adalah PKWT yang tidak didaftar belum memiliki keabsahan formil.

Syarat-syarat formil lainnya yang harus dipenuhi oleh suatu kesepakatan kerja tertentu adalah sebagai berikut :⁵⁹

- a. Kesepakatan kerja dibuat rangkap 3 (tiga), masing-masing digunakan untuk pekerja, pengusaha dan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat yang masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama;
- b. Kesepakatan kerja harus didaftarkan pada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, selambat-lambatnya dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak ditandatanganinya kesepakatan kerja tertentu;
- c. Biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja tertentu semuanya ditanggung pengusaha;
- d. Kesepakatan kerja tertentu harus memuat identitas serta hak dan kewajiban kedua belah pihak sebagai berikut :⁶⁰
 - 1) Nama dan alamat pengusaha atau perusahaan;
 - 2) Nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja;
 - 3) Jabatan atau jenis/macam pekerjaan;
 - 4) Besarnya upah serta cara pembayaran;
 - 5) Hak dan kewajiban pekerja;
 - 6) Hak dan kewajiban pengusaha;
 - 7) Syarat-syarat kerjanya;
 - 8) Jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja;
 - 9) Tempat atau alokasi kerja;

67 ⁵⁹ Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, halaman

⁶⁰ Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- 10) Tempat dan tanggal kesepakatan kerja dibuat serta tanggal berlakunya; dan
- 11) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

3. Spesifikasi Pekerjaan dalam PKWT

Sebagaimana yang diuraikan di atas adanya peluang multi tafsir dalam kategori pekerjaan tetap dan tidak tetap, pekerjaan inti dan penunjang dapat menimbulkan penyimpangan dalam praktek.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 terdapat beberapa pasal yang mengatur spesifikasi pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT antara lain dalam Pasal 3 dan Pasal 12, yakni :

- a. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, harus memuat antara lain :⁶¹
 - 1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
 - 2) Jangka waktunya paling lama 3 (tiga) tahun.
 - 3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan maka PKWT tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat pekerjaan selesai.

⁶¹ Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004

- 4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
 - 5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi pekerja tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
 - 6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
 - 7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh hari) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
 - 8) Para pihak dapat mengatur hal lain yang dituangkan dalam perjanjian.
- b. PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya musiman : ⁶²
- 1) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.
 - 2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
 - 3) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
 - 4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT untuk pekerja/buruh yang

⁶² Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004.

melakukan tambahan harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.⁶³

c. PKWT untuk pekerja yang berhubungan dengan produk baru :⁶⁴

1) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajajakan.

2) PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.

3) PKWT tersebut juga tidak dapat dilakukan pembaharuan.

4) PKWT tersebut hanya boleh dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.⁶⁵

d. Perjanjian Kerja Harian Lepas :⁶⁶

⁶³ Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004.

⁶⁴ Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004.

⁶⁵ Pasal 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004.

⁶⁶ Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004.

⁶⁸ Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004.

- 1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.
- 2) Perjanjian kerja harian lepas tersebut dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu bulan).
- 3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.
- 4) Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam hal tersebut dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.⁶⁷

Dari ketentuan di atas, makamasukkan Putusan MK

4. Jangka Waktu dan Berakhirnya PKWT

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah menetapkan jangka waktu PKWT secara tegas pada Pasal 59 ayat (3), batas maksimal yang boleh diperjanjikan hanya 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atau diperbaharui untuk satu kali saja dan untuk waktu 1 (satu) tahun. Dengan demikian jangka waktu PKWT tidak boleh melebihi 3 (tiga) tahun, walaupun demikian karena alasan-alasan yang mendesak untuk jenis pekerjaan tertentu dengan seizin Menteri Tenaga Kerja ketentuan tersebut dapat dikesampingkan.

Apabila dikaji pemisahan aturan tentang perpanjangan dan pembaharuan PKWT, tentu terdapat perbedaan. Berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diuraikan di atas, maka perpanjangan PKWT adalah melanjutkan hubungan kerja setelah jangka waktu PKWT berakhir, jadi tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaharuan PKWT adalah adanya hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir, dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari, jadi dalam pembaharuan PKWT terjadi pemutusan hubungan kerja yakni selama 30 (tiga) puluh hari.

Berakhirnya PKWT adalah sebagaimana berakhirnya hubungan kerja yang diikat dengan perjanjian kerja, maka terdapat beberapa kemungkinan, yaitu :⁶⁸

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

Di sisi lain, berakhirnya PKWT dapat dikulifikasikan karena diakibatkan oleh ketentuan

⁶⁸ Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

perundang-undangan yakni berakhir demi hukum dan karena diakhiri secara sepihak oleh salah satu pihak, baik pekerja atau pihak pengusaha.

C. Perubahan PKWT menjadi PKWTT

Dari uraian ketentuan perundang-undangan tentang PKWT sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat diketahui apabila PKWT tidak dipenuhi syaratnya PKWT dapat berubah menjadi PKWTT. Berikut akan diuraikan bilamana PKWT menjadi PKWTT sebagaimana Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/VI/2004;

1. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
2. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.⁶⁹
3. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.⁷⁰
4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya

⁶⁹ Lihat Pasal 4 ayat (2) Kepmenakertrans No.: KEP.100/MEN/VI/2004: Pasal 5 ayat (2).”

⁷⁰ Lihat Pasal 8 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans No. KEP.100/MEN/VI/2004.

perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

5. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Walaupun ketentuan perundang-undangan telah mengatur tentang perubahan PKWT menjadi PKWTT, maka seharusnya demi hukum harus secara mutatis mutandis berubah, akan tetapi di dalam praktek hal ini juga akan mengalami kendala, sebab siapa yang berwenang menilai dan menyatakan perubahan tersebut, oleh karena itu hal ini juga harus dimintakan oleh pihak yang dirugikan yakni pekerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial agar menyatakan PKWT demi hukum menjadi PKWTT, sebab lembaga inilah yang memiliki kewenangan untuk menetapkannya.

Permohonan perubahan PKWT menjadi PKWTT ini dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Disinilah Hakim Pengadilan Hubungan Industrial harus dapat membangun konstruksi hukum yang benar dan adil di dalam pertimbangannya, baik dari segi yuridis, maupun dari segi sosiologis dan filosofis, dari mulai jenis dan sifat pekerjaan, jangka waktu sehingga PKWT menjadi PKWTT.

D. Jaminan Perlindungan Pekerja *Outsourcing*

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mengatur dan mempunyai banyak dimensi serta keterkaitan, dimana keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selbelum, selama, dan sesudah bekerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, yang umum dikenal dengan *outsourcing*, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 serta Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah dalam rangka memberikan kesempatan bagi seluruh warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, sebagaimana dimandatkan oleh Pasal 27 ayat 2) UUD 1945, juga dalam rangka memberika perlakuan yang adil dan layak bagi semua warga negara dalam hubungan kerja guna mendapatkan imbalan yang setimpal dengan pekerjaan yang dilaksanakannya.

Hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penerima borongan atau dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pekerjaan pada perusahaan lain, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan yang

berlaku. Dengan adanya ketentuan tentang perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing* yang sama dengan pekerja tetap, maka sistem *outsourcing* bukanlah merupakan *modern slavery* dalam proses produksi.

Selanjutnya dari sisi lain, posisi pekerja/buruh *outsourcing* dalam hubungannya dengan perusahaan *outsourcing*, baik perusahaan *outsourcing* yang melaksanakan sebagian pekerjaan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan, maupun perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa pekerja/buruh, akan menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja apabila hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dilakukan berdasarkan PKWT vide Pasal 65 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Akibatnya pekerja harus menghadapi resiko tidak mendapatkan pekerjaan selanjutnya karena pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja tidak lagi mendapat kontrak perpanjangan dari perusahaan pemberi kerja.

Selain adanya ketidak adanya ketidakpastian mengenai kelanjutan pekerjaan, pekerja akan mengalami ketidakpastian masa kerja yang telah dilaksanakan karena tidak diperhitungkan secara jelas akibat sering bergantinya perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, sehingga berdampak pada hilangnya kesempatan pekerja *outsourcing* untuk memperoleh pendapatan dan tunjangan yang sesuai dengan masa kerja dan pengabdianya.

Walaupun terdapat perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja sesuai ketentuan Pasal 65 ayat (4) Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003, akan tetapi tidak ada jaminan bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja tersebut dilaksanakan. Dengan demikian, ketidakpastian nasib pekerja sehubungan dengan pekerjaan *outsourcing* tersebut, terjadi karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memberi jaminan kepastian bagi pekerja *outsourcing* untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja dan tidak adanya jaminan bagi pekerja untuk mendapat hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga esensi perburuhan *to protect the workers* terabaikan.

Di sisi lain, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (perusahaan *outsourcing*) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Akan tetapi harus dipastikan bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* dilaksanakan dengan tetap menjamin perlindungan atas hak-hak pekerja, dan penggunaan model *outsourcing* tidak disalah gunakan oleh perusahaan hanya untuk kepentingan dan keuntungan perusahaan tanpa memperhatikan bahkan mengorbankan, hak-hak pekerja. Jaminan dan perlindungan demikian tidak dapat dilaksanakan dengan baik hanya melalui perjanjian kerja yang mengikat antara perusahaan dengan pekerja berdasarkan PKWT karena pekerja berada pada posisi

tawar yang lemah akibat banyaknya pencari pekerja atau *over supply* tenaga kerja.

Oleh karena itu untuk menghindari perusahaan melakukan eksploitasi pekerja hanya untuk kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja *outsourcing*, perlu ditetapkan perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja.

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tertanggal 17 Januari 2012, dalam pertimbangan hukumnya memberikan dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja. Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT. Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja (*Transfer of Underking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.⁷¹

Melalui model yang pertama tersebut, hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan PKWT secara tertulis. Model kedua yang diterapkan, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan

⁷¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tertanggal 17 Januari 2012, halaman 44.

outsourcing berdasarkan PKWT maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Pengalihan perlindungan pekerja diterapkan untuk melindungi para pekerja *outsourcing* dari kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja. Dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, maka ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja kepada suatu perusahaan *outsourcing* yang lama dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak tanpa persetujuan pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya. Aturan ini tidak saja hanya memberikan kepastian akan kontinuitas pekerjaan para pekerja *outsourcing*, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap aspek-aspek kesejahteraan lainnya, karena dalam aturan tersebut para pekerja *outsourcing* tidak diperlakukan sebagai pekerja baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja *outsourcing* tersebut dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga para pekerja *outsourcing* tersebut dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja secara layak dan

proporsional. Melalui prinsip pengalihan perlindungan tersebut, kehilangan atau terabaikannya hak-hak konstitusional pekerja *outsourcing* dapat dihindari.

Selanjutnya walaupun pekerja *outsourcing* diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan pemberi jasa pekerja, maka para pekerja diberi kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan berdasarkan hal ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial sebagai perselisihan hak.

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka amar Putusan Mahkamah Konstitusional Nomor 27/PUU-IX/2011 antara lain : Frasa “... perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD RI Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Frasa “... perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetrap ada, walaupun terjadi pergantian

perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia bertentangan dengan UUD RI Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan pekerja/buruh.





Bab III

Mekanisme dan Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perkara PKWT Menjadi PKWTT

A. Pengertian dan Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya

perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Selanjutnya jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2), (3), (4) dan (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah sebagai berikut :

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dari rumusan Undang-Undang tersebut di atas, maka subjek hukum perselisihan hubungan industrial adalah

pengusaha/gabungan pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh.

Selanjutnya apabila dihubungkan dengan pokok penelitian ini, maka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha tentang apakah Perjanjian suatu Perjanjian Kerja merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau Perjanjian Kerja Tidak Tertentu dapat merupakan jenis perselisihan kepentingan karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

Perselisihan kepentingan ini tetapi dapat pula disertai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, karena jenis perjanjian kerja akan menentukan status pekerja. Perselisihan hak karena adanya perbedaan pendapat akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, PKWT dan PKWTT. Demikian pula apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka jenis PKWT dan PKWTT ini akan berpengaruh terhadap cara berakhirnya dan besarnya hak-hak normatif pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. Jadi ketiga jenis perselisihan ini akan dapat saling berkaitan satu sama lain.

Perilaku pengusaha adalah perilaku ekonomi. Proposisi ini bisa dilanjutkan bahwa pengusaha mencari keuntungan secara ekonomi. Secara tekstual hukum perburuhan sering membatasi kebebasan pengusaha dalam memperoleh keuntungan sebesar-besarnya, misalnya (1)

hukum perburuhan menentukan minimum upah, (2) hukum perburuhan membatasi waktu kerja, (3) hukum perburuhan mewajibkan jaminan sosial untuk pekerja, (4) hukum perburuhan mewajibkan waktu istirahat, (5) hukum perburuhan amat mempersulit pemutusan hubungan kerja, (6) *outsourcing* amat dibatasi dan cenderung dilarang, dan lain-lain.⁷²

Jika pengusaha terhambat atau terhalang mencapai tujuan ekonominya, maka hambatan atau halangan tersebut tampak sebagai ketidakadilan bagi pengusaha. Prosedur yang tidak mudah dengan kemungkinan tidak bisa ditetapkan pemutusan hubungan kerjanya sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tampak merupakan ketidakadilan bagi pengusaha.

Perilaku pekerja adalah perilaku memperoleh upah sebesar-besarnya dengan tenaga sekecil-kecilnya. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa “pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Hambatan atau halangan pengoptimalan upah tampak merupakan ketidakadilan bagi pekerja. Karakteristik perilaku pengusaha dan perilaku

⁷² Abdul Rachmad Budiono, 2013, Makalah : *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perspektif Socio-Legal*, disampaikan pada “Silaturrohim Nasional Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial” di Hotel Garden Palace, Surabaya, tanggal 6 April 2013.

pekerja sering menyulitkan hakim dalam mengadilkan putusannya.

Perilaku serikat pekerja/serikat buruh. Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat pekerja adalah organisasi pekerja untuk memperjuangkan, membela, dan melindungi hak pekerja. Dalam fungsi ini serikat pekerja sering berpandangan bahwa “benar” adalah milik buruh, sehingga serikat pekerja sering berperilaku melampaui kewenangannya.

Kebenaran adalah kecocokan antara perbuatan dengan norma hukum. Kebenaran bukan milik buruh saja atau pengusaha saja, akan tetapi bagaimana menerapkan hukum normatif ke dalam suatu perbuatan secara yuridis normatif telah tepat dan berkeadilan.

B. Prosedur Penyelesaian Perkara PKWT Menjadi PKWTT

Berdasarkan Jenis Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diuraikan di atas, maka perselisihan tentang apakah suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan perselisihan kepentingan, hak dan pemutusan hubungan kerja yang dapat berkaitan satu sama lain.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah merupakan kekhususan dari penyelesaian perkara perdata umum, kekhususan dimaksud adalah harus dilaluinya penyelesaian tahap non litigasi barulah perselisihan dapat dilanjutkan ke tahap litigasi/pengadilan. Kekhususan ini pada hakekatnya adalah bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengutamakan melalui perundingan atau musyawarah untuk mufakat antara pekerja dengan pengusaha dibantu oleh pemerintah, apabila tidak tercapai barulah melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Berikut adalah uraian tentang mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik di tingkat non litigasi maupun litigasi.

1. Penyelesaian Di Tingkat Non Litigasi

a. Bipartit

Penyelesaian melalui Bipartit merupakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial (perselisihan hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan) yang dilakukan secara dua pihak, yakni antara pihak pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh.

Ketentuan mengenai upaya Bipartit diatur dengan tegas di dalam Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 yaitu pada Pasal 136 ayat (1). Menurut pasal tersebut “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah dan mufakat”.

Lebih jelasnya diatur dalam hukum acara formil yakni Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan “Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”. Bipartit diberikan dalam tempo 30 (tiga puluh) hari, apabila tercapai kesepakatan maka dituangkan dalam Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapat akta bukti pendaftaran, kegunaannya adalah untuk dapat melakukan eksekusi oleh Pengadilan bilamana satu pihak mengingkari Persetujuan Bersama tersebut.

Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian ke tahap perundingan Mediasi.⁷³

b. Mediasi

Mediasi merupakan upaya penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak,

⁷³ Sehat Damanik, 2006, *Hukum Acara Perburuhan*, Cetakan ke III, Dss Publishing, Jakarta, hal. 24.

perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh melalui seorang mediator (perantara dari dinas tenaga kerja). Dalam Undang -Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 8 disebutkan : “Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten / kota”.

Tugas mediator adalah untuk melakukan mediasi dan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berperkara guna menyelesaikan perselisihan. apabila tidak tercapai kesepakatan. Sebaliknya apabila tercapai kesepakatan, Mediator wajib mengeluarkan Anjuran.

Waktu yang diatur dalam undang – undang sampai dengan keluar anjuran adalah 30 hari, bila tercapai kesepakatan akan dilanjutkan membuat Persetujuan Bersama, dan Persetujuan Bersama ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapat akta bukti pendaftaran, kegunaannya adalah untuk dapat melakukan eksekusi oleh Pengadilan bilamana satu pihak mengingkari Persetujuan Bersama tersebut.

Apabila salah satu pihak tidak menerima anjuran yang dikeluarkan oleh mediator diberikan

waktu 10 (sepuluh hari) untuk memberikan jawaban kepada Mediator.⁷⁴

Risalah Perundingan Bipartit dan Mediasi ini adalah salah satu syarat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana ditetapkan dalam ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

c. Konsiliasi

Lembaga konsiliasi merupakan lembaga pilihan. Sebagai lembaga pilihan hanya dapat ditempuh apabila kedua belah pihak yang berselisih sepakat untuk mencari penyelesaian melalui lembaga Konsiliasi. Apabila upaya Bipartit gagal, maka para pihak diberi kesempatan untuk memilih upaya penyelesaian yang mereka inginkan. Apabila para pihak tidak memilih salah satu dari upaya tersebut, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan melalui mediasi.

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat/pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Dasar hukumnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 17 sampai dengan Pasal 28.

⁷⁴*Ibid.*,

d. Lembaga Arbitrase

Lembaga Arbitrase juga merupakan lembaga yang hanya dapat menyelesaikan suatu Perselisihan Hubungan Industrial (perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh), apabila pihak-pihak yang bersengketa bersepakat untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui arbitrase dan kesepakatan penyelesaian tersebut biasanya dilakukan dalam bentuk perjanjian secara tertulis.

Pendapat yang dikeluarkan Arbiter merupakan putusan final dan mengikat, akan tetapi terhadap putusan Arbitrase dapat diajukan peninjauan kembali ke Mahkamah Agung.

2. Di Tingkat Litigasi

Dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditetapkan bahwa: Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, jadi pengadilan hubungan industrial merupakan bagian khusus dari peradilan umum.

Kewenangan dan tugas memeriksa dan memutus dari pengadilan hubungan industrial ini ditetapkan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan

- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan di atas dihubungkan dengan jenis perselisihan PKWT menjadi PKWT^T adalah perselisihan kepentingan, maka Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat pertama adalah merupakan putusan terakhir, artinya putusan sudah *inkracht* tidak dapat lagi diupayakan kasasi. Sedangkan untuk perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja yang timbul dan/atau menyertai perselisihan PKWT menjadi PKWT^T, putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat pertama masih dapat diupayakan upaya hukum kasasi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung.

Baik buruknya kinerja Pengadilan tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas perkara yang dapat diselesaikan dengan baik, tetapi dapat diukur dari segi manfaatnya dan kualitas terhadap pencari keadilan secara khusus kepada pekerja/ buruh dan perusahaan, secara umum dapat dikatakan bahwa putusan pengadilan dapat memberikan kepastian hukum, kemanfaatan, keadilan kepada pekerja/ buruh dan perusahaan.

C. Analisis Hukum Tentang Mekanisme dan prosedur penyelesaian Perkara PKWT menjadi PKWT'T.

1. Faktor-faktor yang dapat Mencegah Pelanggaran Ketentuan Perundang-undangan tentang PKWT

Sebagaimana telah diuraikan pada Bab II bahwa Pemerintah berperan penting dalam keabsahan hubungan kerja yang diikat dengan PKWT yakni PKWT harus didaftarkan ke instansi pemerintah yang terkait dengan ketenagakerjaan. Demikian pula dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan PKWT menjadi PKWT'T, pemerintah dalam hal ini Instansi yang terkait di bidang ketenagakerjaan memegang peran penting sebagai mediator.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka perlu dianalisis ketentuan hukum tentang peran atau kewenangan pemerintah dalam upaya pencegahan (*preventif*) terjadinya PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan juga sebagai tindakan penyelesaian (*represif*) perselisihan PKWT menjadi PKWT'T.

Dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 disebutkan bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

Dari ketentuan tersebut di atas, maka pencatatan PKWT adalah merupakan hal yang wajib hukumnya, oleh karenanya ketentuan ini bersifat memaksa (*dwingen recht*), sehinggamenurut hukum PKWT yang tidak dicatatkan belum memiliki keabsahan formil. Akibatnya, apabila hubungan kerja telah terjadi, maka PKWT yang belum dicatatkan demi hukum berubah menjadi PKWTT.

Dalam Pasal 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 100.KEP/MEN/VI/2004 ditetapkannya:”Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh. Perjanjian kerja harian lepas dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan atau pemberi kerja;
- b. Nama, alamat pekerja/buruh;
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan;
- d. Besaran upah atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja/buruh harian lepas tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung di bidang ketenagakerjaan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Apabila diteliti lebih dalam ketentuan PKWT dalam Perjanjian Harian Lepas di atas, ternyata mengandung kelemahan sebab Daftar pekerja/buruh harian lepas baru disampaikan ke instansi yang

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setelah 7 (tujuh) hari pekerja dipekerjakan, artinya Perjanjian Harian Lepas telah berlaku tanpa ada penelitian terlebih dahulu terutama tentang jenis pekerjaan dan besaran upah dari pekerja. Dengan demikian penyerahan Perjanjian Harian Lepas berupa daftar pekerja hanya sebagai formalitas belaka, bukan merupakan hal yang wajib.

Ketentuan-ketentuan di atas juga telah menetapkan pentingnya peran pemerintah dalam hal ini instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan dalam hal pengawasan pelanggaran syarat-syarat PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yakni menolak untuk mencatatkannya atau mendaftarkannya, sehingga dapat dilakukan upaya pencegahan berlakunya PKWT dan/atau Perjanjian Kerja Harian Lepas yang seharusnya adalah PKWTT.

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, peran pemerintah dalam upaya pencegahan masalah Ketenagakerjaan sangat penting, khususnya dalam bidang pidana dan administratif termasuk terhadap pembuatan PKWT dan Perjanjian Harian Lepas. Akan tetapi, setelah penulis telusuri ketentuan perundang-undangan yang mengatur tentang PKWT dan Perjanjian Harian Lepas tersebut, tidak tertera adanya ketentuan sanksi baik pidana maupun administratif bagi pelanggarnya. Hal ini membuka peluang bagi pengusaha untuk menerapkan PKWT dan Perjanjian Harian Lepas

terhadap pekerja yang seharusnya adalah merupakan PKWTT. Di sisi lain, melemahkan instansi pemerintah untuk menerapkan sanksi administratif, misalnya mencabut ijin usaha, ijin tempat usaha dari perusahaan.

2. Faktor - Faktor Penghambat Dalam Penyelesaian Perselisihan PKWT Menjadi PKWTT.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat diketahui beberapa faktor yang dapat menjadi hambatan dalam penyelesaian perselisihan PKWT menjadi PKWTT, antara lain adalah sebagai berikut :

a. Dari segi yuridis :

- 1) Ketentuan hukum yang belum lengkap dan dapat menjadi multi tafsir antara jenis, sifat pekerjaan dan jangka waktu PKWT, serta posisi tawar pekerja yang lemah akan membuka peluang bagi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja secara kontrak atau *outsourcing* atau harian lepas.
- 2) Ketentuan hukum tentang syarat PKWT di bidang administratif belum menetapkan sanksi administrasi yang tegas apabila ada perusahaan yang melanggar syarat formil pencatatan dan pendaftaran PKWT, sehingga pemerintah dalam hal ini instansi yang terkait tidak memiliki kewenangan untuk mencabut ijin usaha atau ijin tempat usaha, sehingga pencegahan tidak dapat dilakukan secara optimal.

3) Ketentuan hukum tentang PKWT antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan pekerja belum memberikan perlindungan kepada pekerja, dimana status pekerja menjadi kurang terlindungi, sebab apabila perusahaan penyedia tenaga kerja tidak memperoleh pekerjaan dari pemberi kerja, maka pekerja tidak memperoleh pekerjaan dan upah serta hubungan kerja putus demi hukum. Selanjutnya, pekerja dapat dialihkan oleh perusahaan jasa tenaga kerja ke perusahaan jasa tenaga kerja lainnya, sehingga masa kerja pekerja tidak dihitung sama sekali. Apabila ini diperselisihkan oleh pekerja melalui tingkat non litigasi sampai ke tingkat litigasi, maka jelas dasar hukumnya kurang kuat.

b. Dari segi sosiologis

Kedudukan pekerja dari segi sosial ekonomi akan berpengaruh terhadap pengajuan perselisihan PKWT menjadi PKWTT. Untuk menetapkan PKWT menjadi PKWTT baik karena tidak memenuhi syarat subjektif dan formil, harus melalui pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, yang sebelumnya harus melalui prosedur non litigasi yang memakan waktu dan tenaga yang relatif lama. Di sisi lain, posisi pekerja dalam hubungan kerja yang diikat dengan PKWT dapat menjadi tidak harmonis bahkan dapat terancam akan kehilangan pekerjaannya, sebab pengusaha akan merasa terganggu kepentingannya

dan berupaya untuk mempertahankan PKWT dimaksud.

c. Dari segi Filosofis

Faktor filosofis ini merupakan hal yang melekat pada hakekat diberlakukannya atau dilegalkannya PKWT di Indonesia, yakni untuk mengatasi pengangguran atau memperluas lapangan pekerjaan. Di sisi lain penyelesaian perselisihan PKWT ini menyangkut pula bagaimana filosof moral dan perilaku pengusaha, pekerja, pejabat pemerintah terkait di bidang ketenagakerjaan termasuk hakim karier dan hakim adhoc yang mengadili perkara PKWT menjadi PKWTT. Hambatan yang mungkin terjadi adalah kemauan untuk mengkedepankan keadilan daripada sekedar menerapkan hukum secara *strict* kepada PKWT dan khusus bagi hakim Pengadilan Hubungan Industrial seharusnya memiliki kemampuan menggali dan membentuk konstruksi hukum dari berbagai segi agar PKWT benar-benar telah sesuai dengan dasar filosofis, sosiologis dan yuridis.

Faktor-faktor penghambat di atas, akan diuji dalam perkara PKWT menjadi PKWTT terutama kajian atas pertimbangan hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang dijadikan studi kasus dalam penelitian ini





Bab IV

Analisis Terhadap Putusan PHI Medan

Nomor: 37/G/2011/PHI.Mdn

A. Perkara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PHI Pada PN Medan

Sejak berdirinya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan bulan April 2006, maka berdasarkan data yang diperoleh di Pengadilan Negeri Medan ditemukan perkara perselisihan hubungan industrial sebagaimana pada tabel berikut ini:

Jumlah Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Pada
Pengadilan Negeri Medan sejak April 2006 sampai dengan
bulan Agustus 2013

| No. | Tahun | Jumlah Perkara |
|---------------|-----------------------|----------------|
| 1. | 2006 | 142 |
| 2. | 2007 | 208 |
| 3. | 2008 | 140 |
| 4. | 2009 | 109 |
| 5. | 2010 | 90 |
| 6. | 2011 | 120 |
| 7. | 2012 | 98 |
| 8. | 2013 (s.d Agustus) | 78 |
| Jumlah | | 985 |

Sumber: Data Primer, Pengadilan Hubungan Industrial
pada Pengadilan Negeri Medan per Agustus 2013.

Dari perkara yang telah *inkracht di Kepaniteraan
Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan*,
penulis menetapkan Putusan Perkara Nomor
37/G/2011/PHI.Mdn sebagai tinjauan analisis, dimana

bahwa putusan tersebut dikuatkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat kasasi Mahkamah Agung.

Terdapat data pada periode tahun pertama dan kedua sejak Pengadilan Hubungan Industrial dioperasionalkan atau tepatnya sejak bulan April 2006, ekspektasi pekerja / buruh terhadap peradilan khusus ini tampak begitu antusias. Setidaknya hal itu terlihat dari data kuantitas perkara di kepaniteraan PHI pada PN. Medan, yang mencatatkan bahwa jumlah perkara tahun 2006 sebanyak 142 kasus, dan tahun 2007 meningkat menjadi 208 kasus.⁷⁵

Tingginya antusiasme masyarakat khususnya pekerja / buruh terhadap Pengadilan Hubungan Industrial yang dibentuk berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004, tentu saja merupakan respons yang sangat logis. Sebab Penjelasan Umum UU ini menegaskan bahwa PHI merupakan konsep tanding terhadap sistem penyelesaian perselisihan perburuhan berdasarkan UU No. 22 Tahun 1957, yakni P4D/ P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/ Pusat), yang dinilai tidak mampu mewujudkan ***penyelesaian perselisihan perburuhan secara cepat, tepat, adil dan murah.*** Alasannya, selain penyelesaian perselisihan yang memakan waktu sangat panjang dan berlarut- larut, putusan P4D/ P4P dinilai tidak final karena adanya hak veto menteri dan tidak memiliki kepastian hukum karena putusannya dapat digugat di PTUN. Bahkan putusannya juga dinilai tidak pro buruh karena komposisi

⁷⁵. Data perkara PHI, *Kepaniteraan PHI pada PN. Medan*, Mei 2010.

panitia tidak mencerminkan pluralitas kebebasan serikat pekerja/ serikat buruh. Maka sebagai konsep tanding, PHI diharapkan menjadi satu sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif dan mampu menyelesaikan perkara secara cepat, tepat, adil dan murah.⁷⁶

B. Putusan Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Medan Register Perkara Nomor:37/G/2011/PHI.Mdn.

Untuk lebih memperjelas bagaimana penerapan ketentuan hukum PKWT menjadi PKWTT dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hukum *in concreto* dapat dilihat dari studi terhadap suatu kasus, mulai dari proses bipartit, mediasi hingga putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat pertama dan kasasi, maka penulis mengambil putusan yang sudah *inkeracht* sebagai contoh untuk dianalisis, yakni Putusan Perkara Nomor : 37/G/2011/PHI yang dapat dianggap representatif untuk analisis yang lengkap dan sudah *inkeracht*.

Putusan Perkara Nomor 37/G/2011/PHI.Mdn ini telah dikuatkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung, sehingga pertimbangan hukumnya layak untuk dikaji lebih dalam. (Putusan terlampir).

Penggugat bernama Rini Riswilyanti pegawai harian Perum Pegadaian Kantor Wilayah Medan, sedangkan Tergugat I Perum Pegadaian Kantor Pusat Cq Perum

⁷⁶. Daulat Sihombing, *Hakim Adhoc Menggugat (Catatan Kritis Hukum Perburuhan)*, TURC, Jakarta, 2009, Hal.3

Pegadaian Kantor Wilayah Medan dan Tergugat II adalah PT. Era Permata Sejahtera.

1. Pokok Gugatan Penggugat.

Pokok perkara dalam perselisihan adalah berkaitan dengan 3 (tiga) pokok persoalan, yakni :

- a. Tergugat I mempekerjakan Penggugat sebagai pegawai harian berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- b. Tergugat I mengalihkan hubungan kerja Penggugat menjadi tanggungjawab Tergugat II;
- c. Tergugat II memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat dengan alasan karena Penggugat mengundurkan diri;

Selanjutnya petitum Penggugat dalam gugatannya adalah sebagai berikut :

PRMAIR :

- a. Menyatakan Tergugat I dan II telah melakukan perbuatan melawan hukum;
- b. Menyatakan surat perjanjian kerja yang ditandatangani antara Penggugat dan Tergugat I dan II tidak syah dan batal demi hukum yang terdiri dari :
 - 1) Perjanjian Kerja Tenaga Kontrak di Lingkungan Perum Pegadaian Kantor Daetah I Medan tertanggal 1 Desember 2001;
 - 2) Surat Perjanjian Kerja Tenaga Kontrak di Lingkungan Perum Pegadaian Kantor Wilayah Medan Nomor : 2990/Kp.101003/2003, tertanggal 1 Desember 2003;
 - 3) Surat Perjanjian Kerja Tenaga Kontrak di Lingkungan Perum Pegadaian Kantor Wilayah

- Medan Nomor : 2742/Kp.101003/2004,
tertanggal 1 Desember 2004;
- 4) Surat Perjanjian Kerja Administrasi Nomor :
201/EPS/12005, tertanggal 1 Januari 2005;
 - 5) Surat Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu
Tertentu Nomor : 1084/TO.EPS/I/2007,
tertanggal 1 Januari 2007;
 - 6) Revisi atas Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu
Tertentu Nomor : 1084/TO.EPS/I/2007 tanggal
1 Januari 2007 Nomor:
1084/rev/TO.EPS/VI/2007 tertanggal 28
Januari 2007.
- c. Menyatakan demi hukum hubungan kerja antara
Penggugat dengan Tergugat I tetap berlangsung
hingga Maret 2011;
 - d. Menyatakan demi hukum Pemutusan Hubungan
Kerja adalah sah terhitung sejak Maret 2011;
 - e. Menghukum Tergugat membayar hak-hak normative
kepada Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja
yakni dengan perincian sebagai berikut :
 - 1) Uang pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp.}1.983.216,-$
=Rp. 35.687.888,-
 - 2) Uang Penghargaan masa kerja: $4 \times \text{Rp.}1.983.216,-$
=Rp. 7.932.864,-
 - 3) Uang Penggantian Hak : $15\% \times \text{Rp.}43.630.752,-$
=Rp. 6.544.612,-
 - 4) Upah sejak Jan 2010-Maret 2011: $\text{Rp.}1.983.216,-$
 $\times 15$ bulan =Rp. 29.748.240,-
 - 5) Upah selama proses : $12 \times \text{Rp.}1.983.216,-$
=Rp. 23.798.592,-

=Rp.103.722.196,-

Yang sudah diterima Tergugat II

=Rp. 1.239.000,-

Jumlah =Rp.102.483.196,-

- f. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan dengan serta merta;
- g. Menghukum Tergugat untuk membayar ongkos yang timbul dalam perkara ini;

SUBSIDAIR :

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*).

2. Jawaban Tergugat I dan II.

a. Jawaban Tergugat I:

Dalam Jawabannya, Tergugat I mengajukan Eksepsi tentang gugatan kabur/*Obscur*, eksepsi adalah gugatan tidak menyebutkan jenis perselisihan hubungan industrial yang menjadi pokok gugatan dan mengenai kewenangan mengadili atau kompetensi absolut karena petitum primair Penggugat yang memohon agar Tergugat I dan II dinyatakan telah melakukan perbuatan melawan hukum (vide Pasal 1365 KUHPperdata) bukan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial yang membatasi hanya terhadap 4 (empat) jenis perselisihan sebagaimana Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Oleh karenanya Tergugat I memohon agar Eksepsinya

diterima dan menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaring*).

Dalam Pokok Perkara, Tergugat I menolak seluruh dalil gugatan Penggugat dan mengakui dengan menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat I berakhir sejak tanggal 31 Desember 2004.

b. Jawaban Tergugat II :

Tergugat II dalam Jawabannya menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat dan memohon agar menyatakan antara Penggugat dan Tergugat II terdapat hubungan kerja terhitung 01 Januari 2005 sampai dengan 04 Desember 2009.

3. Pertimbangan hakim.

Dalam pertimbangannya, Majelis Hakim telah menolak Eksepsi Tergugat I dengan pertimbangan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang mengatur tentang 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yang menjadi tugas dan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial adalah bersifat integral tidak partial. Kemudian dihubungkan pula dengan konsepsi pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana ketentuan Pasal 81 jo. Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah bersifat kumulatif atau penggabungan antara perselisihan hak, kepentingan dan pemutusan hubungan kerja.

Dalam pokok perkara, Majelis Hakim mempertimbangkan dengan menetapkan persoalan yuridis yang harus dibuktikan dalam perkara ini adalah :

- a. Apakah tindakan Tergugat I yang mempekerjakan Penggugat berdasarkan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sah menurut ketentuan hukum yang berlaku? ;
- b. Apakah tindakan Tergugat I mengalihkan hubungan kerja Penggugat menjadi tanggungjawab Tergugat II, sah menurut ketentuan hukum yang berlaku? ;
- c. Apakah tindakan Tergugat II yang memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat dengan alasan karena Penggugat mengundurkan diri, sah menurut ketentuan hukum yang berlaku?

Ad.a. Tentang Tindakan Tergugat I yang mempekerjakan Penggugat berdasarkan PKWT.

Dalam pertimbangannya, sebelum Majelis Hakim menjawab pertanyaan dalam permasalahan tersebut pada point a di atas, maka Majelis Hakim terlebih dahulu mempertimbangkan secara yuridis normatif, yakni sebagaimana ketentuan yang telah diatur secara eksplisit dalam Pasal 59, ayat (1) sampai dengan ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Kepmenakertrans No. Kep-100/Men/VI/2004 tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Dengan memperhatikan persoalan yuridis dalam perkara aquo, bahwa kualifikasi hubungan kerja yang menjadi obyek perselisihan antara Tergugat dengan Penggugat adalah PKWT untuk pekerjaan yang sekali

selesai atau sementara sifatnya, yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, sebagaimana dalam Kepmenakertrans Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Terhadap hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat, Majelis Hakim mempertimbangkan fakta- fakta berupa bukti-bukti surat yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat I di persidangan.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan yuridis dikaitkan dengan fakta- fakta persidangan, maka terhadap hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut :

- Bahwa beranjak dari bukti P-3, Tergugat I mempekerjakan Penggugat berdasarkan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) terhitung sejak tanggal 01 Oktober 2000, dan berdasarkan fakta – fakta persidangan bahwa PKWTT antara Tergugat I dengan Penggugat tidak pernah terputus atau diputuskan, baik karena adanya putusan pengadilan dan/ atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap ;
- Bahwa pekerjaan Penggugat sebagai tenaga personalia, administrasi dan kasir, bukan pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, atau pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu paling lama 3 (tiga) tahun, atau pekerjaan bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjejakan ;

- Bahwa pekerjaan sebagai tenaga personalia, administrasi dan kasir adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan kontinyu serta tidak terukur dengan waktu ;
- Bahwa PKWT hanya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, sementara Tergugat I telah mempekerjakan Penggugat setidaknya sebelum dialihkan ke perusahaan lain sekitar 4 (empat) tahun dengan perpanjangan kontrak sedikitnya 3 (tiga) kali.
- Bahwa PKWT Penggugat ternyata tidak mencatumkan sama sekali tentang batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai, sebagaimana disyaratkan ketentuan yang berlaku ;
- Bahwa pembaharuan atau perpanjangan PKWT antara Tergugat dengan Penggugat, berlangsung tanpa adanya masa jedah dalam tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja dan selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud tidak ada hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat ;
- Bahwa PKWT antara Tergugat I dengan Penggugat tidak dicatitkan kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten / kota, dimana pekerjaan itu dilaksanakan selambat- lambatnya 7 (tujuh) hari terhitung sejak ditandatangani ;
- Bahwa secara kumulatif, PKWT antara Tergugat I dengan Penggugat tidak memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 59 ayat (1) sampai dengan ayat (7) jo. Pasal 3 Kepmenakertrans Nomor : KEP/100/MEN/VI/2004 ;

Atas dasar dan pertimbangan itu, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa tindakan Tergugat I yang mempekerjakan Penggugat berdasarkan PKWT dinyatakan tidak sah menurut ketentuan hukum yang berlaku ;

Bahwa oleh karena tidak sah menurut ketentuan hukum yang berlaku, maka sesuai ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 59 ayat (1), (2), (4), (5) dan (6) dan Kepmenakertrans Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004, Pasal 15 ayat (4), maka **hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat berubah dari PKWT menjadi PKWTT.**

Ad.b. Tentang tindakan Tergugat I yang mengalihkan hubungan kerja menjadi tanggung jawab Tergugat II.

Untuk menjawab pertanyaan ini, Majelis Hakim terlebih dahulu memperhatikan ketentuan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 64 sampai dengan 66, terutama tentang pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain, dapat dilaksanakan apabila :

1. Terpisah dari kegiatan utama ;
2. Berdasarkan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan ;
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan ;
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung ;
5. Perusahaan penyedia jasa berbentuk badan hukum ;
6. Perusahaan penyedia jasa memiliki ijin dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan ;

Majelis Hakim dalam pertimbangannya terlebih dahulu melihat alat bukti surat yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat II, sehingga di persidangan ditemukan fakta-fakta hukum.

Terhadap persoalan yuridis dikaitkan dengan fakta-fakta persidangan, Majelis Hakim mempertimbangkan :

- Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat II sebagai pegawai administrasi.
- Bahwa pekerjaan Penggugat sebagai pegawai administrasi sama sekali tidak terpisah dari kegiatan utama dan bukan pekerjaan penunjang perusahaan ;
- Bahwa berdasarkan prinsip hukum dalam Pasal 111 ayat (2) dan Pasal 124 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003, bahwa peraturan perusahaan/ perjanjian kerja bersama, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku dan dalam hal ternyata bertentangan maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang- undangan ;
- Bahwa atas dasar itu, maka terhadap bukti T-I.3/T-II.4, sepanjang yang mengatur tentang jenis pekerjaan pegawai administrasi dan kasir sebagai pekerjaan yang tidak terkait langsung dengan proses produksi, dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, karena pekerjaan pegawai administrasi dan kasir adalah jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan tidak terpisah dari kegiatan utama, sehingga tidak dapat diserahkan atau diborongkan kepada perusahaan lain,
- Bahwa berdasarkan bukti T-II.3a, perusahaan Tergugat II adalah sebuah badan hukum berbentuk PT (Perseroan Terbatas), akan tetapi sesuai dengan ketentuan Pasal 66

ayat (3) perusahaan Tergugat II ternyata tidak memiliki ijin sebagai penyedia jasa tenaga kerja dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dimana pekerjaan itu dilaksanakan ;

- Bahwa berdasarkan bukti T-II.3c, Tergugat II memiliki ijin operasional dari Keputusan Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Pusat, Nomor : 39/ 2005, yang berlaku selama 5 (lima) tahun terhitung sejak tanggal 20 Oktober 2005 ;
- Bahwa secara kumulatif tindakan *out sourcing* atau pengalihan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat I menjadi tanggungjawab Tergugat II, tidak memenuhi syarat dan ketentuan Pasal 64 – 66, UU No. 13 Tahun 2003 ;

Berdasarkan pertimbangan demikian, maka tindakan Tergugat I yang mengalihkan hubungan kerja menjadi tanggungjawab Tergugat II, dinyatakan tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku ;

Bahwa atas dasar dan pertimbangan tersebut di atas, maka berdasarkan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4), maka **demi hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II beralih menjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I ;**

Ad.c. Tentang Tindakan Tergugat II yang memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat dengan alasan karena Penggugat mengundurkan diri.

Majelis Hakim mempertimbangkan dengan melihat pertimbangan sebelumnya yakni bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II demi hukum beralih menjadi hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I.

Oleh karena hubungan kerja Penggugat demi hukum beralih menjadi hubungan hukum dengan Tergugat I, maka konsekuensinya segala tindakan hukum sepanjang mengenai hubungan kerja antara Tergugat II dengan Penggugat dinyatakan tidak sah dan dianggap tidak pernah ada, dan oleh karena itu pengunduran diri Penggugat kepada Tergugat II dan pemutusan hubungan kerja Tergugat II kepada Penggugat, juga dinyatakan tidak sah dan dianggap tidak pernah ada ;

Dalam konteks demikian maka surat pengunduran diri Penggugat, tertanggal 04 Desember 2009 (*vide* : bukti T-II.5a) dan surat pemutusan hubungan kerja Tergugat II kepada Penggugat (*vide* :T-II.5b), dinyatakan tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan ;

Tentang pengunduran diri ini Majelis Hakim ketentuan Pasal 154 butir b dan Pasal 162 ayat (3) UU No. No. 13 Tahun 2003, yang pada pokoknya mengatur sebagai berikut :

- Bahwa Pasal 154 butir b mengatur : “Pekerja/ buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis

atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/ intimidasi dari pengusaha...” ;

- Bahwa Pasal 162 ayat (3) mengatur : “Pekerja/ buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :
 - a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri ;
 - b. Tidak terikat dalam ikatan dinas ;
 - c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri ;

Berdasarkan ketentuan yuridis di atas dihubungkan dengan fakta-fakta di persidangan maka terhadap pengunduran diri Penggugat, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut :

- Bahwa berdasarkan bukti P-14 dan P-15, Penggugat telah membuat surat pengunduran diri tertanggal 04 Desember 2009 dan diajukan kepada Tergugat II tertanggal 04 Desember 2004 dan mulai tidak bekerja lagi kepada Tergugat pada tanggal 05 Desember 2004 ;
- Bahwa meskipun secara formalitas surat pengunduran diri Penggugat, tertanggal 04 Desember 2009, harus dianggap benar sepanjang tidak dapat dibuktikan lain, akan tetapi secara prosedural surat pengunduran diri Penggugat ternyata tidak sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 162, ayat (3) huruf a dan c ;
- Bahwa menurut ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 162 ayat (3) huruf a, pekerja/buruh yang mengundurkan diri harus mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat- lambatnnya 30

(tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai mengundurkan diri ;

- Bahwa menurut ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 163 ayat (3) huruf c bahwa pekerja/ buruh yang mengundurkan diri tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mengundurkan diri ;
- Bahwa adapun maksud dari ketentuan Pasal 163 ayat (3) huruf a dan c, adalah pertama, bahwa pekerja/ buruh yang bermaksud mengundurkan diri harus sungguh – sungguh yakin dan bertanggungjawab dengan keputusannya, dan kedua, agar pengusaha dapat mengantisipasi dan mempertimbangkan segala akibat dan konsekuensi dari pengunduran diri pekerja/ buruh ;
- Bahwa jika ditafsirkan secara *a contrario* ketentuan Pasal 163 ayat (3) huruf a dan c, adalah bahwa pengunduran diri pekerja/buruh harus diajukan dalam tenggang waktu sekurang-kurangnya 1 (satu) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri, dan itu artinya bahwa antara tanggal pengajuan surat pengunduran diri dengan tanggal mulainya mengundurkan diri harus ada tenggang waktu sekurang – kurangnya 1 (satu) hari
- Bahwa faktanya, surat pengunduran diri Penggugat dibuat tertanggal 04 Desember 2009 diajukan kepada Tergugat II tanggal 04 Desember 2004 dan Tergugat II kemudian memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat tertanggal 05 Desember 2009, tanpa adanya tenggang waktu sekurang- kurangnya 1 (satu) hari sebelum Penggugat mengundurkan diri, sehingga tidak sesuai dengan semangat ketentuan Pasal 162 ayat (3) huruf a dan c ;

- Bahwa secara kumulatif, pengunduran diri Penggugat kepada Tergugat II, tidak memenuhi syarat dan ketentuan sebagaimana diatur oleh Pasal 154 butir b dan 162 ayat (3), UU No. 13 Tahun 2003 ;

Atas dasar dan pertimbangan itu maka Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa surat pengunduran diri Penggugat tertanggal 04 Desember 2004 adalah cacat formil, sehingga dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum ;

Persoalan berikutnya yang menjadi pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan adalah terkait dengan dalil gugatan Penggugat tertanggal 12 April 2011, menyatakan bahwa Tergugat I (*ic. General Menejer Perum Pegadaian*) dengan surat Nomor : 409/BD.100411/2009, tanggal 1 Desember 2009, memanggil Penggugat untuk mengikuti Diklat Penaksir Muda yang berlangsung di Jakarta pada tanggal 09 Desember 2009 s/d 15 Januari 2010 ;

Untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut, Penggugat diwajibkan dan disyaratkan membuat surat pengunduran diri pada Tergugat II, sehingga Penggugat terpaksa membuat atau menandatangani formalitas surat pengunduran diri tertanggal 04 Desember 2009 ;

Setelah Penggugat menandatangani dan menyerahkan formalitas surat pengunduran dirinya tertanggal 04 Desember 2009 kepada Tergugat II, Tergugat I berdasarkan bukti P-15, justru membatalkan Penggugat sebagai peserta Diklat dengan alasan karena nilai 2 (dua)

mata ajar yang mengulang yakni MTPI dan MTLP tidak mencapai 70 (tujuh puluh) ;

Terhadap fakta persidangan tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa tindakan Tergugat I dan II yang memanggil Penggugat untuk mengikuti Diklat Penaksir Muda di Jakarta pada tanggal 09 Desember 2009 s/d 15 Januari 2010, dengan syarat harus membuat surat pengunduran diri Penggugat dari Tergugat II tetapi kemudian secara sepihak dibatalkan oleh Tergugat I, merupakan tindakan yang harus dianggap sebagai bentuk tekanan atau intimidasi atau tindakan manipulatif, yang bertentangan dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 154 huruf b ;

Hal lain yang patut dipertimbangkan, bahwa berdasarkan bukti T-II.5b, berupa surat PHK Tergugat II, Nomor : 272/SK.EPS.01/I/2009, atas nama Penggugat yang dibuat di Jakarta tertanggal 04 Desember 2009, akan tetapi dibuat dalam hari dan tanggal yang sama dengan pengajuan surat pengunduran diri Penggugat yang diajukan di Medan, tertanggal 04 Desember 2009, halmana mengindikasikan pula adanya tekanan atau intimidasi atau tindakan yang bersifat manipulatif, yang bertentangan dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 154 huruf b ;

Berdasarkan uraian – uraian tersebut di atas, maka terhadap tindakan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat karena Penggugat mengundurkan diri, dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum hukum,

sehingga sebagaimana telah dipertimbangkan lebih awal bahwa hubungan kerja Penggugat demi hukum beralih menjadi tanggungjawab Tergugat I ;

Oleh karena demikian, maka Majelis Hakim menyatakan Tergugat I harus mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi semula atau kedudukan yang setara, namun meskipun pada prinsipnya Tergugat I harus mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan kedudukan yang setara, akan tetapi memperhatikan Penggugat dan Tergugat I dalam gugatan dan jawaban telah menghendaki pemutusan hubungan kerja, sedangkan jika Penggugat dipekerjakan kembali justru dikuatirkan hubungan kerja tidak harmonis, maka Majelis Hakim karena jabatannya memutuskan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan dipertimbangkan bahwa putusannya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat adalah terhitung sejak putusan pengadilan ini dibacakan .

Oleh karena Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa putusannya hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat merupakan konsekuensi logis dari tindakan Tergugat I yang mempekerjakan Penggugat dengan PKWT secara tidak sah dan tindakan Tergugat yang mengalihkan hubungan kerja Penggugat kepada Tergugat II secara tidak sah, maka Majelis Hakim mewajibkan Tergugat I untuk membayar hak – hak Penggugat berupa pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja 1

(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) ;

Selain dari pada itu sesuai dengan prinsip yang terkandung dalam ketentuan 155 ayat (2) bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, maka Majelis Hakim mewajibkan juga Tergugat I untuk membayar kepada Penggugat gaji / upah selama perkara belum berkekuatan hukum tetap yang diperhitungkan selama 12 (dua belas) bulan ;

Setelah dipertimbangkan dengan seksama maka hak – hak Penggugat yang wajib diterima dari Tergugat I, adalah sebagai berikut :

- a. Pesangon, $2 \times 9 \times \text{Rp. } 1.983.216$Rp. 35.697.888.-
 - b. Penghargaan masa kerja, $4 \times \text{Rp. } 1.983.216$.Rp. 7.932.864.-
Rp 43.630.752.-
 - c. Penggantian hak, $15\% \times \text{Rp. } 43.630.752$ Rp. 6.544.612.-
Rp. 50.175.364.-
 - d. Upah selama proses perkara
 $12 \times \text{Rp. } 1.983.216$ Rp. 23.798.592.-
- Total.....
- Rp. 73.973.956.-**

4. Amar Putusan Hakim PHI Medan

M E N G A D I L I

DALAM EKSEPSI

Menolak Eksepsi Tergugat Tersebut

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan PKWT antara Tergugat I dengan Penggugat demi hukum berubah menjadi PKWT ;
3. Menyatakan PKWT antara Tergugat II dengan Penggugat demi hukum beralih menjadi tanggungjawab Tergugat I ;
4. Menyatakan PHK antara Tergugat II dengan Penggugat karena Penggugat mengundurkan diri tidak sah dan batal demi hukum ;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat putus karena diputuskan oleh pengadilan ;
6. Menghukum Tergugat I untuk membayar hak – hak Penggugat, total sebesar Rp. 73.973.956.- (Tujuh puluh tiga juta sembilan ratus tujuh puluh tiga ribu sembilan ratus lima puluh enam ribu rupiah) ;
7. Menghukum Tergugat I untuk membayar denda berupa bunga sebesar 6^o% setahun bila Tergugat lalai tidak melaksanakan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap hingga dilaksanakan secara sempurna ;
8. Membebaskan biaya perkara kepada negara sebesar Rp.....
9. Menolak selain dan selebihnya ;

**C. Analisis Yuridis Terhadap Putusan Perkara Nomor :
37/G/2011/PHI.Mdn Tentang Keadilan,
Kemanfaatan dan Kepastian Hukum**

1. Konstruksi dan Sistematisa Peristiwa Hukum

Setelah penulis menguraikan hal-hal pokok dari Putusan yang menjadi objek penelitian ini sebagaimana telah diuraikan di atas, maka konstruksi hukum terhadap masalah yang dibangun oleh Majelis Hakim dengan memilah 3 (tiga) pokok peristiwa hukum dan membangun 3 (tiga) masalah yuridis adalah sudah sangat tepat.

Majelis Hakim merumuskan pokok masalah dari dalil-dalil gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat I dan II untuk menggambarkan peristiwa hukum yang terjadi dalam hubungan hukum atau hubungan kerja antara Penggugat selaku pekerja dengan Tergugat I dan Tergugat II dibagi 3 (tiga), yakni :

- a. Hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- b. Tergugat I mengalihkan hubungan kerja Penggugat menjadi hubungan kerja dengan Tergugat II yang merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
- c. Tergugat II memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat dengan alasan karena Penggugat mengundurkan diri;

Dengan adanya pemilahan peristiwa hukum di atas, maka Majelis Hakim menetapkan 3 (tiga) masalah yuridis yang harus dibuktikan, yakni :

- a. Apakah tindakan Tergugat I yang mempekerjakan Penggugat berdasarkan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sah menurut ketentuan hukum yang berlaku? ;
- b. Apakah tindakan Tergugat I mengalihkan hubungan kerja Penggugat menjadi tanggungjawab Tergugat II, sah menurut ketentuan hukum yang berlaku? ;
- c. Apakah tindakan Tergugat II yang memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat dengan alasan karena Penggugat mengundurkan diri, sah menurut ketentuan hukum yang berlaku?

Bangunan konstruksi peristiwa dan masalah hukum ini memberikan sistematika yang runtut tentang kejadian atau peristiwa hukum yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II, yang akan sangat berpengaruh terhadap sistematika pertimbangan hukum Majelis Hakim selanjutnya, yang pada akhirnya mengambil suatu kesimpulan dalam putusan.

Kemudian dengan adanya sistematika peristiwa hukum dan masalah hukum dalam setiap peristiwa tersebut akan memudahkan dalam memilah alat-alat bukti yang relevan untuk setiap peristiwa hukum sebagaimana telah diuraikan oleh Majelis Hakim dalam putusannya. Dari penelitian dan pertimbangan setiap alat bukti akan ditemukan di persidangan fakta-fakta hukum,

yang akan membuktikan setiap peristiwa hukum yang didalilkan oleh pihak Penggugat ataupun yang dibantah oleh pihak Tergugat.

Dari pengajuan alat-alat bukti, ternyata azas keadilan telah diterapkan dalam pembebanan alat bukti, sebab baik Penggugat dan Tergugat diberikan kesempatan untuk mengajukan alat bukti. Sesuai ketentuan Pasal 283 RBg. karena isi gugatan Penggugat disangkal kebenarannya oleh Tergugat, maka kewajiban dari Penggugat untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya, sedangkan Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijs*) untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya.

Dalam pertimbangan terhadap alat bukti, azas keadilan dan kepastian hukum serta kemanfaatan juga telah digunakan Majelis Hakim, sebab seluruh alat bukti Penggugat dan Tergugat I dan II sepanjang yang relevan dipertimbangkan. Sedangkan alat bukti yang tidak relevan yakni surat pengunduran diri, alat bukti pengalihan hubungan kerja Penggugat dari Tergugat I kepada Tergugat II dapat dikesampingkan, walaupun mempunyai kekuatan alat bukti yang cukup. Hal ini disebabkan dalam peristiwa hukum antara Penggugat dengan Tergugat I dan dengan Tergugat II sebelumnya telah terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan PKWT antara Penggugat dengan Tergugat I telah menjadi PKWTI, sehingga hubungan kerja Penggugat demi hukum beralih menjadi hubungan hukum dengan

Tergugat I. Konsekuensinya segala tindakan hukum sepanjang mengenai hubungan kerja antara Tergugat II dengan Penggugat dinyatakan tidak sah dan dianggap tidak pernah ada, dan oleh karena itu pengunduran diri Penggugat kepada Tergugat II dan pemutusan hubungan kerja Tergugat II kepada Penggugat, juga dinyatakan tidak sah dan dianggap tidak pernah ada.

Di dalam membentuk kontruksi dan sistematika peristiwa hukum dalam perkara *a quo*, terlihat Majelis Hakim harus mempelajari peristiwa sosiologis yang melingkupi setiap peristiwa hukum itu sendiri untuk dapat merumuskannya dengan baik.

2. Konstruksi Pertimbangan Hukum

a. Dalam Eksepsi.

Sebelum menguraikan tentang pokok perkara, penulis memandang perlu untuk menguraikan pertimbangan hakim dalam Eksepsi, karena ada hal yang menarik di dalamnya, karena dalam Eksepsinya sebenarnya secara implisit dan eksplisit Tergugat I menyatakan Eksepsi kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial, akan tetapi judul Eksepsi Tergugat adalah gugatan kabur (*obscur libel*).

Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Hakim telah menafsirkan ketentuan Pasal 56 jo. Pasal 81 jo. Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menetapkan 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yang menjadi wewenang

Pengadilan Hubungan Industrial bukanlah bersifat parsial tetapi bersifat integral, artinya konsepsi pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial bersifat kumulatif atau penggabungan.

Dari pertimbangan hukumnya, Majelis Hakim mengenyampingkan eksepsi kompetensi absolut, yang seharusnya diputus dalam Putusan Sela sebelum putusan akhir, akan tetapi memandangnya hanya sebagai eksepsi *obscur libel*. Kemudian terlihat Majelis Hakim menerapkan hukum tidak hanya terhadap satu ketentuan saja, tetapi melakukan pertimbangan dengan penafsiran beberapa ketentuan pasal-pasal yang saling berhubungan satu sama lain. Hal ini tentu sesuatu yang memang merupakan tugas hakim untuk dapat melihat lebih dalam lagi konteks dan konsepsi dari ketentuan hukum yang ada. Disinilah kemampuan berpikir filosofis dari seorang hakim diperlukan, sehingga tidak hanya menjadi corong undang-undang semata.

b. *Dalam Pokok Perkara.*

Setelah penulis meneliti lebih dalam lagi putusan Majelis Hakim dalam perkara PKWT menjadi PKWTT, ternyata Majelis Hakim terlebih dahulu menjabarkan ketentuan hukum perundang-undangan yang relevan sebagai dasar untuk diterapkan kepada setiap peristiwa hukum dihubungkan dengan fakta-fakta hukum yang ditemukan di persidangan. Oleh karenanya dapat

dikatakan Majelis Hakim telah menerapkan ketentuan yuridis sebagai wujud kepastian hukum di setiap awal pertimbangannya, sebagaimana ditetapkan dalam ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 :”Dalam mengambil putusan majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan”.

1) Dalam hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I yang diikat dengan PKWT

Untuk peristiwa hukum berupa hubungan hukum atau hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I yang diikat dengan PKWT, digunakan ketentuan Pasal 59 ayat (1) sampai dengan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal Kepmenakertrans RI No. KEP.100/MEN/2004.

Setelah itu barulah Majelis Hakim memeriksa alat bukti yang ada untuk memperoleh fakta-fakta hukum di persidangan. Kemudian fakta-fakta hukum tersebut dicocokkan dengan ketentuan yuridis, akan tetapi ternyata Majelis Hakim tidak hanya sekedar menerapkan hukumnya saja, sebab dalam pertimbangannya Majelis Hakim menafsirkan jenis pekerjaan Penggugat yang merupakan tenaga personalia, administrasi dan kasir adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan pokok (*core bussiness*), bukan pekerjaan penunjang.

Sebagaimana telah diuraikan pada Bab II, pekerjaan yang bersifat tetap atau pokok (*core business*) dan tidak tetap masih membuka peluang multi tafsir, sebab tidak merinci dengan lengkap apa saja pekerjaan dimaksud. Jadi disinilah kemampuan Hakim diuji untuk melaksanakan kewenangannya yang diberikan oleh undang-undang, yakni melakukan penafsiran hukum apabila ketentuan hukumnya kurang jelas atau kurang lengkap.

Selanjutnya, untuk syarat pembaruan PKWT berupa adanya masa jeda 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya PKWT sebelumnya, Majelis Hakim juga telah menafsirkan bahwa hubungan kerja harus putus dalam masa jeda tersebut.

Berdasarkan kedua penafsiran tersebut semakin jelaslah terbukti PKWT tidak sesuai dengan ketentuan hukum dalam kedua pasal dimaksud, baik secara konsepsi maupun secara gramatikal atau bunyi pasalnya. Oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan bahwa tindakan Tergugat I mempekerjakan Penggugat berdasarkan PKWT tidak sah dan selanjutnya menyatakan hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat demi hukum berubah menjadi PKWT.

Dari peristiwa tersebut di atas, menunjukkan dalam praktek ternyata pengusaha yang dalam hal ini Perum Pegadaian telah menggunakan

penafsiran pekerjaan tetap menjadi pekerjaan tidak tetap agar dapat menggunakan PKWT dalam mempekerjakan pekerjanya (ic. Penggugat).

Dengan demikian putusan hakim menjadi sangat penting dalam mengupayakan penegakan hukum, disinilah azas kepastian dan kemanfaatan hukum terlihat jelas. Selanjutnya putusan hakim yang telah *inkracht* dapat dijadikan acuan bahkan dasar hukum berupa yurisprudensi apabila diikuti oleh hakim-hakim lainnya.

- 2) Dalam pengalihan hubungan kerja (*outsourcing*) Penggugat oleh Tergugat I kepada Tergugat II.

Pertimbangan Majelis Hakim terhadap pengalihan hubungan kerja ini juga diawali dengan mendasarkan pada ketentuan yuridis Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selanjutnya Majelis Hakim memeriksa alat-alat bukti yang diajukan para pihak di persidangan untuk memperoleh fakta-fakta hukum, barulah Majelis Hakim menghubungkannya dengan ketentuan yuridis untuk memperoleh kesimpulan terhadap pengalihan hubungan kerja dimaksud.

Dalam pertimbangan hukum selanjutnya, Majelis Hakim menggunakan penerapan azas hierarki perundang-undangan sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 111 ayat (2) dan Pasal 124 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 yang pada pokoknya adalah bahwa peraturan perusahaan / perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dalam hal ternyata bertentangan maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

Majelis Hakim mendasarkan pada fakta hukum adanya Keputusan Direksi Perum Pegadaian Nomor : 3013/SDM.100321/2004 tanggal 20 Oktober 2004 yang menunjuk Tergugat II (ic. PT. Era Permata Sejahtera) sebagai Perusahaan Penyedia dan Pengelola Tenaga Kerja yang tidak terkait langsung dengan proses produksi Perum Pegadaian, yang meliputi : kasir, pegawai administrasi, satuan pengamanan dan pengemudi (sopir) terhitung sejak tanggal 20 Oktober 2004.

Disini Majelis Hakim menafsirkan Keputusan Direksi adalah merupakan peraturan perusahaan, sehingga sepanjang yang mengatur tentang jenis pekerjaan pegawai administrasi dan kasir sebagai pekerjaan yang tidak terkait langsung dengan proses produksi harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum karena pegawai administrasi dan kasir adalah jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan tidak terpisah dari kegiatan utama, sehingga tidak dapat diserahkan atau

diborongkan kepada perusahaan lain. Penafsiran ketentuan ini sekaligus memperjelas jenis pekerjaan Penggugat yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

Sekali lagi terlihat upaya pengusaha (ic. Tergugat I) untuk melakukan penyelundupan hukum, dengan menafsirkan sendiri tentang jenis pekerjaan yang dapat dialihkan kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, melalui Keputusan Direksinya. Walaupun Keputusan Direksi bersifat internal yang sifatnya berlaku ke dalam, sebagaimana telah diuraikan dalam Bab II bahwa persoalan ketenagakerjaan memiliki kekhususan dan memiliki aspek hukum administrasi yang melibatkan peran pemerintah dalam hal pengawasan bahkan hukum pidana. Dengan demikian, pengusaha tidaklah menjadi bebas membuat aturan sendiri dengan mengabaikan aturan perundang-undangan yang lebih tinggi dari Keputusan Direksi.

Konsep azas keadilan dalam perjanjian kerja di Indonesia tidak sama dengan perjanjian kerja umumnya sebagaimana diatur di dalam KUHPerdata yang menganut kesamaan kedudukan, tetapi harus dimaknai dengan adanya perlindungan terhadap pekerja yang kedudukannya secara sosio ekonomi berada dalam posisi tawar yang lemah. Perlindungan hukum

tersebut telah diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksanaannya.

Fakta hukum yang ditemukan di persidangan terbukti perusahaan Tergugat II tidak memiliki ijin sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dimana pekerjaan itu dilaksanakan sesuai amanat Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003. Hal ini membuktikan pihak Tergugat I yang merupakan perusahaan milik pemerintah sendiri telah melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan dengan mengalihkan pekerjanya kepada perusahaan yang tidak memiliki ijin sebagai penyedia jasa tenaga kerja.

Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Hakim menetapkan bahwa oleh karena pengalihan pekerja ke Tergugat II *in casu* perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak sah, maka hubungan kerja Penggugat demi hukum beralih menjadi hubungan hukum dengan Tergugat I.

Berdasarkan pertimbangan yuridis Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan didukung dengan kemampuan penafsiran terhadap ketentuan perundangan yang berlaku, maka praktek penyelundupan hukum dengan membuat aturan perusahaan sendiri untuk melegalkan jenis

pekerjaan agar dapat diikat dengan PKWT hanya dapat ditetapkan dengan putusan pengadilan.

Selanjutnya terbukti pengalihan status pekerja khususnya Penggugat kepada Tergugat II merupakan hal yang telah direncanakan, sebab sebelumnya telah ada perjanjian kerjasama antara Tergugat I dan Tergugat II tentang penyediaan dan pengelolaan jasa tenaga kerja. Akan tetapi dengan diterbitkannya Keputusan Direksi yang bersifat internal, yang menetapkan jenis pekerjaan yang dialihkan kepada Tergugat II tanpa disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan ketentuan Pasal 108 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka jelas menunjukkan adanya upaya penyelundupan hukum dari Tergugat I. Hal ini menurut penulis perlu dipertimbangkan Majelis Hakim agar pengusaha mengetahui apa kewajibannya.

Dari uraian di atas, maka dari segi penegakan hukum secara represif, peran pemerintah dalam hal menetapkan suatu jenis pekerjaan dalam PKWT menjadi PKWT^{IT} sesuai ketentuan yang berlaku menjadi tidak ada, akan tetapi peran pemerintah dalam mencegah terjadinya hal ini dapat dilakukan dengan pengawasan pemberian izin kepada perusahaan penyedia jasa pekerja dan dalam pembuatan PKWT.

Dari perkara tersebut di atas, maka penulis berpendapat seharusnya perlindungan hukum administrasi yang dapat dilakukan pemerintah untuk cegah praktek penyelundupan hukum adalah dengan melakukan pengawasan secara berkala terhadap Perjanjian kerjasama penempatan tenaga kerja oleh perusahaan penyedia tenaga kerja ke perusahaan pemberi pekerjaan, dengan cara pencatatan perjanjian kerjasama penyediaan tenaga kerja dan juga penempatan tenaga kerja ke instansi yang bertanggung jawab di bidangnya. Apabila terjadi pelanggaran, maka sanksi administrasinya dapat berupa penolakan pencatatan atau pencabutan ijin usaha perusahaan jasa tenaga kerja maupun perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini belum ada diatur dalam ketentuan perundang-undangan secara tegas.

Kalaupun belum ada diatur, maka putusan pengadilan yang telah *inkracht* yang menyatakan pengalihan pekerja ke perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak sah karena tidak memiliki ijin, dapat dijadikan dasar hukum untuk mencabut ijin usaha perusahaan dimaksud. Dengan demikian diharapkan keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan dapat ditegakkan dalam hal pengalihan pekerjaan ke perusahaan jasa tenaga penyedia tenaga kerja.

- 3) Dalam hal tindakan Tergugat II yang memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat dengan alasan Penggugat mengundurkan diri.

Dari kasus ini, terlihat adanya keterkaitan antara perselisihan hak, kepentingan dan pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat terpisahkan satu dengan lainnya, sebab ketika hubungan kerja dimulai sampai dengan berakhir akan menimbulkan hak dan kewajiban dari para pihak. Hak dan kewajiban tersebut tergantung dari status pekerja. Status pekerja tergantung dari jenis Perjanjian Kerja, apakah PKWT atau PKWTT. Dengan demikian pertimbangan Majelis Hakim dalam menafsirkan ketentuan jenis perselisihan hubungan industrial yang terintegrasi satu dengan lainnya sebagaimana tertera dalam eksepsi telah terbukti dalam perkara *a quo*.

Majelis Hakim telah mempertimbangkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II demi hukum menjadi hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I, maka konsekuensi logisnya segala tindakan hukum sepanjang mengenai hubungan kerja antara Tergugat II dengan Penggugat dinyatakan tidak sah dan dianggap tidak pernah ada, dan oleh karena itu pengunduran diri Penggugat kepada Tergugat II dan pemutusan hubungan kerja

Tergugat II kepada Penggugat juga dinyatakan tidak sah dan dianggap tidak pernah ada.

Konsekuensi tidak dipenuhinya syarat formil suatu perjanjian kerja dan/atau pengalihan hubungan kerja adalah batal demi hukum, sehingga telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Untuk perjanjian yang batal demi hukum maka sejak dinyatakan batal demi hukum, perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat II oleh hukum dianggap tidak pernah ada. Akan tetapi apabila ditinjau lebih jauh sebenarnya syarat subjektif dari perjanjian kerjasama antara Tergugat I dan Tergugat II juga tidak sah, sebab Tergugat II tidak memenuhi ketentuan adanya kecakapan dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja berupa ijin dari perusahaan, sehingga perjanjian kerjasama seharusnya dapat dibatalkan oleh Majelis Hakim.

Selanjutnya walaupun Majelis Hakim telah menyatakan pengunduran diri Penggugat kepada Tergugat II dan pemutusan hubungan kerja Tergugat II kepada Penggugat juga dinyatakan tidak sah dan dianggap tidak pernah ada, dan menyatakan surat pengunduran diri tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan, akan tetapi Majelis Hakim memandang perlu untuk tetap mempertimbangkan proses pengunduran diri Penggugat.

Majelis Hakim berpendapat walaupun surat pengunduran diri Penggugat secara formalitas surat pengunduran diri Penggugat harus dianggap benar sepanjang tidak dapat dibuktikan lain, akan tetapi secara prosedural surat pengunduran diri harus sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Walaupun terlihat pertimbangan hukum ini tidak perlu lagi, akan tetapi penulis dapat memahami hal pertimbangan ini dengan mengkaji dari segi kemanfaatan hukum sebagai pembelajaran bagi pihak pekerja dan pengusaha, sehingga putusan menjadi jelas dan terang benderang. Kemudian dari segi pembuktian, ternyata Penggugat juga mengajukan alat bukti surat berupa surat pengunduran diri, yang menurut hukum pembuktian merupakan pengakuan dari pihak Penggugat. Oleh karenanya azas keadilan dalam hal pemeriksaan pembuktian juga tercermin dari hal ini.

Majelis Hakim harus menemukan fakta hukum bahwa pekerja benar-benar ingin mengundurkan diri dengan kemauan sendiri sesuai ketentuan Pasal 162 ayat (3) huruf a dan c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal yang menarik dari pertimbangan majelis hakim adalah adanya penafsiran terhadap maksud dari ketentuan dimaksud, pertama bahwa

pekerja/buruh yang bermaksud mengundurkan diri harus sungguh-sungguh yakin dan bertanggung jawab dengan keputusannya, kedua agar pengusaha dapat mengantisipasi dan mempertimbangkan segala akibat dan konsekuensi dari pengunduran diri pekerja/buruh. Penafsiran ini mencerminkan cara berpikir filosofis dan sosiologis, sebab setiap ketentuan hukum memiliki hakekat dan konsepsi sendiri yang terkandung di dalam bunyi ketentuan hukum dimaksud.

Selanjutnya Majelis Hakim melakukan penafsiran secara *a contrario* yakni adanya ketentuan hukum tentang tenggang waktu pengajuan surat pengunduran diri sekurang-kurang 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulainya pengunduran diri. Menurut pendapat penulis, ketentuan ini sebenarnya tidak memerlukan penafsiran, sebab memang bunyi undang-undang tersebut sudah demikian jelas. Justru penafsiran secara sosiologis dan filosofis di atas telah sangat cukup untuk menjelaskan mengapa prosedur pengunduran diri tersebut perlu diajukan dalam tenggang waktu 30 (tiga) puluh hari.

Berdasarkan fakta hukum di persidangan, ternyata terbukti syarat formil dari surat pengunduran diri tidak memenuhi ketentuan Pasal 162 ayat (3) huruf a dan c Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003, sehingga surat pengunduran diri Penggugat cacat formil dan dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum.

Ternyata pemeriksaan Majelis Hakim juga tidak berhenti sampai di sini, tetapi masih mempertimbangkan alat bukti Penggugat lainnya untuk memastikan peristiwa hukum yang melingkupi Penggugat membuat surat pengunduran diri. Hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 154 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menetapkan pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha. Peristiwa hukum yang menyebabkan Penggugat membuat surat pengunduran diri adalah tindakan Tergugat I yang memanggil Penggugat untuk mengikuti Diklat Penaksir Muda di Jakarta dengan syarat harus membuat surat pengunduran diri kepada Tergugat II. Akan tetapi kemudian Tergugat I membatalkan kepesertaan Penggugat dalam diklat secara sepihak. Kemudian fakta hukum adanya surat pemutusan hubungan kerja yang dibuat sama dengan tanggal surat pengunduran diri Penggugat, dianggap oleh Majelis Hakim sebagai bentuk tekanan atau intimidasi atau tindakan manipulatif yang

bertentangan dengan ketentuan Pasal 154 huruf b dimaksud.

Dalam pertimbangan hukum ini jelas terlihat bagaimana peran hakim untuk menggali lebih dalam hal-hal di luar hukum yang melingkupi peristiwa hukum. dan fakta hukum adanya tindakan Tergugat I dan II selaku pengusaha mencerminkan perilaku pengusaha yang semena-mena yang sama sekali tidak menghiraukan nasib dan kesejahteraan pekerjanya demi menghilangkan resiko pemenuhan kewajibannya selaku pengusaha apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.

Penulis hanya menyarankan kiranya kesalahan ketik (*clerical error*) dalam halaman 38 putusan tidak terjadi, yakni terhadap penulisan pasal 162 ayat (3) tetapi ditulis 163 ayat (3), dan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tertulis 1 (satu) hari, walaupun hal ini masih dapat ditolerir sebab pada halaman-halaman berikutnya penulisan telah benar.

Berikutnya Majelis Hakim mempertimbangkan faktor sosiologis dalam hubungan kerja yang tidak mungkin lagi harmonis untuk diteruskan, dan para pihak juga telah sama-sama menginginkan pemutusan hubungan kerja, sehingga Majelis Hakim menetapkan pemutusan hubungan kerja karena jabatannya. Walaupun ketentuan hukum sebenarnya menetapkan

Tergugat harus mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi semula atau kedudukan yang setara.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja ini, azas keadilan dan kemanfaatan lebih diutamakan oleh Majelis Hakim yang mengalahkan ketentuan yuridis, dasarnya adalah karena ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk menetapkan pemutusan hubungan kerja. Dasar hukum ini menurut penulis seharusnya dicantumkan dalam putusan, sehingga pertimbangan hukumnya menjadi jelas.

3. Penerapan azas Keadilan, Kepastian Hukum dan Kemanfaatan

Dari uraian-uraian di atas, maka mulai dari proses pemeriksaan perkara di tingkat litigasi, pengajuan alat bukti, pemeriksaan alat bukti, sampai dengan pengambilan kesimpulan, azas keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sebagai tujuan hukum telah dilaksanakan oleh Majelis Hakim.

Berikut ini penulis akan mengkaji dan menganalisisnya lebih dalam lagi untuk menggambarkan bagaimana masing-masing azas dapat diterapkan secara tepat dan mana yang lebih didahulukan untuk peristiwa hukum.

Berbicara tentang berlakunya hukum dalam mencapai tujuan hukum keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan, maka tidak dapat dilakukan dengan mengkaji ketentuan peraturan perundang-undangan semata, tetapi harus melihatnya sebagai suatu sistem yakni sistem hukum.

Menurut Lawrence M. Friedman, suatu sistem hukum terdiri dari 3 (tiga) unsur yaitu struktur (*structure*), substansi (*substance*) dan budaya hukum (*legal culture*). Struktur hukum berupa institusi/lembaga dan aparat yang membuat, melaksanakan dan mengawasi atau menegakkan hukum itu sendiri. Substansi hukum berupa materi hukum atau ketentuan-ketentuan hukum dalam perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan budaya hukum adalah perilaku masyarakat dalam melaksanakan hukum, termasuk kepatuhan terhadap hukum itu sendiri.

Ketiga unsur ini saling berpengaruh dan tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Dalam suatu sistem, maka ketiga unsur ini saling melengkapi, apabila salah satu unsur terganggu atau tidak berfungsi dengan baik maka akan berpengaruh terhadap unsur yang lain dan akhirnya akan berpengaruh terhadap seluruh sistem atau bahkan merusak seluruh dengan sistem. Akan tetapi dalam suatu sistem yang baik, walaupun salah satu sistem tidak berfungsi dengan baik, maka unsur lainnya akan melengkapi atau menutupi unsur yang tidak berfungsi tersebut sehingga seluruh sistem tetap dapat berjalan dengan baik.

Berangkat dari pemikiran sistem di atas, maka sistem hukum juga demikian, khususnya sistem hukum Ketenagakerjaan dan lebih khusus lagi yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dengan demikian ketiga unsur hukum ketenagakerjaan tersebut adalah sebagai berikut :

a. ***Unsur Struktur Hukum.***

Struktur hukum berupa Institusi/lembaga dan aparat yang membuat, melaksanakan dan mengawasi atau menegakkan hukum ketenagakerjaan adalah Pemerintah bersama DPR, Kementerian Tenaga Kerja beserta jajarannya hingga di tingkat Kabupaten/Kota, Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengusaha baik yang menjalankan perusahaan milik negara maupun swasta.

b. ***Unsur Substansi Hukum***

Substansi hukum berupa materi hukum atau ketentuan-ketentuan hukum dalam perundang-undangan yang berlaku bagi PKWT dan PKWTT yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Kepmenakertrans RI Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004.

c. ***Unsur Budaya Hukum***

Budaya hukum adalah perilaku masyarakat termasuk aparat penegak hukum dalam melaksanakan dan menegakkan hukum, khususnya kepatuhan terhadap hukum itu sendiri.

Pada pembahasan dan analisis berikut, penulis akan mengkaitkan ketiga unsur di atas dengan putusan Nomor : 37/G/2011/PHI.Mdn.

Sebagaimana telah penulis uraikan sebelumnya, bahwa unsur substansial hukum berupa ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah menetapkan secara tegas syarat-syarat PKWT dan penyerahan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Hal ini dapat dipahami sebagai perlindungan hukum kepada pekerja yang notabene kedudukan sosial ekonominya berada dalam posisi tawar yang lemah.

Oleh karena itu Peran Pengadilan Hubungan Industrial sebagai unsur struktural hukum sangat dominan dalam penegakan hukum dalam rangka perwujudan tujuan hukum yakni kepastian hukum. Apabila ada pelanggaran terhadap ketentuan tersebut, maka yang berwenang untuk menyatakan PKWT dapat dibatalkan atau batal demi hukum, atau menyatakan demi hukum PKWT menjadi PKWT adalah Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial adalah merupakan hal yang urgen.

Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan dapat membawa perubahan bagi pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan untuk mempermudah penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan terutama mengenai hak-hak dan kewajibannya agar mendapat suatu kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan.

Harapan itulah menjadi dambaan masyarakat khususnya pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan yakni dengan penegakan hukum yang berfungsi sebagai perlindungan kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan, agar kepentingan para pihak dapat terwujud, hukum harus dilaksanakan, dapat berlangsung secara normal, damai, dan bermanfaat, namun seringkali terjadi pelanggaran hukum, dalam hal inilah hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan kembali karena melalui penegakan hukum dapat menjadi kenyataan.

Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan ketertiban masyarakat.⁷⁷

Kemanfaatan, masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum adalah untuk manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan timbul keresahan di dalam masyarakat.

⁷⁷ Sudikno Mertokusumo, SH, Dr. Prof., *Suatu Pengantar Mengenal Hukum*, Yogyakarta, Liberty 1985. hal. 160 – 161.

Keadilan, masyarakat sangat berkepentingan bahwa dalam pelaksanaan atau penegakan hukum keadilan diperhatikan. Dalam pelaksanaan atau penegakan hukum harus adil, karena hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum itu bersifat umum mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan. Barang siapa yang melanggar hukum harus dihukum, tanpa membedakan siapa yang melakukan pelanggaran apakah pekerja maupun pengusaha/perusahaan. Sebaliknya keadilan bersifat subyektif, individualis dan tidak menyamaratakan, adil bagi pekerja belum tentu dirasakan adil bagi pengusaha/perusahaan.

Dari hasil penelitian penulis dalam perkara *a quo*, masih terdapat kelemahan unsur substansi hukum yakni di bidang hukum administratif, sehingga membuat peran pemerintah dalam hal ini instansi terkait di bidang ketenagakerjaan tidak terlihat, sebab sanksi terhadap perusahaan yang melakukan PKWT untuk PKWT dan sanksi terhadap perusahaan penyedia jasa tenaga kerja secara hukum administratif belum diatur.

Dengan berpedoman pada suatu sistem hukum yang baik, seharusnya ketentuan ini segera dibentuk oleh Kementerian Tenaga Kerja RI, atau setidaknya dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) yang menyatakan PKWT tidak sah atau pengalihan hubungan kerja kepada perusahaan penyedia tenaga kerja tidak sah karena perusahaan tidak memiliki ijin, maka putusan ini dapat

dijadikan dasar untuk mencabut ijin perusahaan pemberi kerja ataupun perusahaan penyedia tenaga kerja.

Menurut penulis, hal ini penting sebab sanksi hukum kepada pengusaha (ic. Tergugat I dan II) terhadap pelanggaran syarat PKWT sesuai ketentuan undang-undang hanya berupa pengembalian status pekerja dan/atau pembayaran hak-hak pekerja, jadi sifatnya hanya untuk kepentingan Penggugat semata. Sedangkan sanksi administratif berimplikasi lebih luas sebab sifatnya berlaku untuk kepentingan lebih banyak orang lagi sekaligus merupakan upaya pencegahan. Tujuan hukum akan kemanfaatan lebih dominan dalam pemberian sanksi administrasi ini.

Dengan adanya ketentuan sanksi administrasi ini, diharapkan peran pemerintah dalam hal ini instansi di bidang ketenagakerjaan memiliki landasan hukum untuk lebih maksimal dalam hal pencegahan terjadinya pelanggaran PKWT.

Selanjutnya ditinjau dari unsur budaya hukum, maka kemampuan, keahlian dan integritas para Hakim Pengadilan Hubungan Industrial sebagai satu-satunya institusi yang berwenang menetapkan PKWT menjadi PKWTT menjadi sangat sentral dalam mewujudkan tujuan hukum keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan hukum.

Dalam putusan perkara yang menjadi objek penelitian, penulis telah menganalisis dan berkesimpulan bahwa pertimbangan hakim telah sangat baik, mulai dari proses pengajuan alat bukti, pemeriksaan alat bukti, penafsiran

hukum dengan menggali hakekat dan konsepsi bunyi ketentuan undang-undang secara mendalam sampai dengan pengambilan kesimpulan terhadap setiap peristiwa hukum.

Dalam putusan perkara yang menjadi objek penelitian ini, ternyata Majelis Hakim telah dapat membuktikan adanya praktek perusahaan yang melakukan penyelundupan hukum dengan menetapkan sendiri jenis pekerjaan yang seharusnya pekerjaan pokok (*core bussiness*) menjadi pekerjaan penunjang untuk melegalkan PKWT dalam hubungan kerja dengan pekerjanya. Terbukti pula praktek perusahaan yang mengalihkan pekerjanya ke perusahaan jasa penyedia tenaga kerja secara tidak sah. Dengan demikian, penulis berpendapat dalam praktek masih terdapat perilaku pengusaha yang melanggar ketentuan hukum. Hal ini tentu akan mempengaruhi sistem hukum ketenagakerjaan. Pengusaha mengubah struktur manajemen perusahaan mereka agar menjadi lebih efektif dan efisien, serta biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya lebih kecil, dengan cara mempekerjakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang dikenal disebut sebagai sistem *outsourcing*, dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ironisnya praktek ini justru dilakukan oleh perusahaan umum yang merupakan perusahaan milik pemerintah.

Dalam hal ini, terjadi kontradiktif, di satu sisi pemerintah membuat kebijakan PKWT yang melindungi pekerja, tetapi di sisi lain justru perusahaan milik

pemerintah yang melakukan pelanggaran terhadap kebijakan yang telah dibuatnya sendiri, azas keadilan telah dilanggar oleh pemerintah sendiri. Oleh karenanya, budaya taat hukum tidak hanya berlaku bagi pekerja saja, tetapi seluruh masyarakat yang terlibat di dalamnya harus menegakkan hukum sebagai salah satu tujuan hukum.

Dari uraian tentang budaya hukum aspek perilaku moral manusia saat mempengaruhi tercapainya tujuan hukum yakni keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan. Tidak hanya pekerja, pengusaha atau aparat pemerintah yang bertugas di bidang ketenagakerjaan, tetapi moral dan integritas hakim merupakan suatu keharusan dalam memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial agar tujuan hukum tercapai.

Hakim adalah pembela keadilan, dan keadilan melampaui “*fairness*” karena menimbang seluruh aspek secara imparial dan bukan sekedar kompromi / ekuilibrium kepentingan. Hakim yang berlaku sebagai “*utility maximizer*” dengan menjadi sarana kepentingan (popularitas media, uang, jabatan, dst.) telah kehilangan martabatnya.⁷⁸

Kata “moral” dan memiliki akar religius, kata “Yang Maha Adil” mempercayakan tugas kepada manusia (hakim) untuk mewakili diri Tuhan Yang Maha Adil dalam memutuskan perkara-perkara. Dengan demikian hakim dengan “mata Yang Maha Adil” memutuskan perkara-perkara (Kisah Nabi Sulaiman).

⁷⁸ Budi Suhardiman, Dr. MA. *Op cit*,

Berdasarkan hakekat moral hakim sebagai wakil Tuhan di dunia memutus perkara perselisihan hubungan industrial sebagaimana diuraikan di atas, maka martabat putusan hakim tidak semata-mata bersumber dari sistem hukum, melainkan juga dan terutama dari integritas pribadi hakim, integritas itu juga bisa mengoreksi sistem hukum yang ada. Integritas terkait dengan iman religius (takut akan Allah) dan tidak sekedar rasional kalkulatif (takut akan kematian).⁷⁹

Putusan adalah hasil pikiran ditambah lompatan kehendak. Pikiran adalah “medan pertempuran” berbagai motif, *moods* dan kepentingan. Tugas hakim “*discernment*” yakni membeda-bedakan berbagai motif, kepentingan dan *moods* tsb.dengan kondisi “*detachment*”. Sehingga putusan yang adil adalah kebijaksanaan ditambah hati yang rindu keadilan yang melampaui melampaui suka/tak suka.⁸⁰

⁷⁹ Bandingkan *ibid.*

⁸⁰*Ibid.*





Bab V

Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Dari hasil kajian dan analisis di atas, maka dapat diperoleh kesimpulan sekaligus menjawab permasalahan dalam penelitian, yakni sebagai berikut :

1. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan aturan organiknya yakni Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 adalah telah jelas dan tegas menetapkan syarat-syarat dan sanksi hukumnya. Akan tetapi dari hasil penelitian penulis belum ada ketentuan hukum administrasi berupa sanksi kepada perusahaan yang melanggar PKWT dan syarat perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sebagai tindakan

pengecanaan praktek penyelundupan hukum ketenagakerjaan.

2. Mekanisme dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam perkara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yaitu :

- a. Di tingkat non litigasi yakni : perundingan bipartit dan mediasi
- b. Di tingkat litigasi yakni gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Peran instansi pemerintah yang bergerak di bidang ketenagakerjaan dalam mekanisma dan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum mengikat karena tidak memiliki kewenangan untuk menyatakan PKWT menjadi PKWTT, sebab hanya Pengadilan Hubungan Industrial adalah institusi yang berwenang menetapkan PKWT menjadi PKWTT.

3. Dalam Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara yang diteliti, walaupun ketentuan hukumnya telah jelas, akan tetapi dalam penerapannya Majelis Hakim melakukan penafsiran terhadap ketentuan syarat PKWT dan pengalihan hubungan kerja ke perusahaan penyedia jasa, dengan menggali konsep filosofis dan sosiologis, sehingga kesimpulan setiap peristiwa hukum menjadi jelas dasar dan alasannya. Dalam putusan yang penulis teliti, azas keadilan, kepastian hukum telah terwujud di dalam proses memeriksa dan mengadili perkara *a quo*.

4. Seluruh unsur sistem hukum ketenagakerjaan saling terintegrasi, akan tetapi penulis berpendapat dalam perkara PKWT menjadi PKWT unsur budaya hukum berupa perilaku dan moral masyarakat, baik pekerja maupun pihak pengusaha, pihak pemerintah, terutama hakim Pengadilan Hubungan Industrial sangat dominan dalam mencegah dan mengatasi pelanggaran ketentuan yang terkait dengan PKWT.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hukum dibuat untuk ditegakkan bukan untuk dilanggar, oleh karena itu budaya hukum berupa kesadaran hukum seluruh komponen masyarakat yang terkait dengan masalah PKWT harus terus ditingkatkan.
2. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi hendaknya segera menetapkan ketentuan hukum tentang sanksi administratif berupa pencabutan ijin kepada perusahaan pemberi kerja dan penyedia jasa tenaga kerja yang melanggar syarat PKWT dan pengalihan pekerjaan.
3. Pengawasan pemerintah dalam hal ini seluruh jajaran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI mulai tingkat pusat sampai dengan Kabupaten/Kota, terhadap Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Kerja yang melegalkan PKWT, juga terhadap penempatan tenaga kerja oleh Perusahaan jasa tenaga kerja perlu dilakukan pencatatan dan pendaftaran secara kontinu, sehingga dapat dicegah eksploitasi tenaga kerja melalui penyelundupan hukum PKWT





Lampiran
**Undang-Undang No. 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan**



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2003**

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

Presiden Republik Indonesia,

- Menimbang :**
- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seluruhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
 - c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
 - d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
 - e. bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;
 - f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu membentuk Undang-undang tentang Ketenagakerjaan;

Mengingat : Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan persetujuan bersama antara

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

DAN

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN :

Menetapkan UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I KETENTUAN
UMUM

Pasal 1

Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, rekah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.

9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
10. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
11. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
12. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
13. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
16. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
17. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
18. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
19. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

23. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
24. Perutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
26. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
27. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
28. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
29. Sorenggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang dilempikan 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.
31. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau kepefuan yang bersifat jasmaniah dan rohaniak, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat memperinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
32. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
33. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB II LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 2

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

BAB III
KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

Selap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Selap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

BAB IV
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN
INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi:
 - a. perencanaan tenaga kerja makro; dan
 - b. perencanaan tenaga kerja mikro.
- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 8

- (1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB V
PELATIHAN KERJA

Pasal 9

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pasal 10

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- (3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 11

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

Pasal 12

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 13

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 14

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.

- (2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau men daftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang kelenagakerjaan di kabupaten/kota.
- (3) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 16

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
- (2) Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat independen terdiri atas unsur masyarakat dan pemerintah ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (3) Organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 17

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila dalam pelaksanaannya ternyata :
 - a. tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9; dan/atau
 - b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
- (3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 15.
- (4) Bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (5) Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.
- (6) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 18

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.
- (4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.
- (5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19

Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

Pasal 20

- (1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/atau sektor.
- (2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 21

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pasal 22

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang di buat secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 23

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Pasal 24

Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.

Pasal 25

- (1) Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), penyelenggara pemagangan harus ber bentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara perizinan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 26

- (1) Penyelenggaraan pemagangan di luar wilayah Indonesia harus memperhatikan :
 - a. harkat dan martabat bangsa Indonesia;
 - b. penguasaan kompetensi yang lebih tinggi; dan
 - c. perlindungan dan kesejahteraan peserta pemagangan, termasuk melaksanakan ibadahny a.
- (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan pelaksanaan pemagangan di luar wilayah Indo nesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 27

- (1) Menteri dapat mewajibkan kepada perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan program pemagangan.
- (2) Dalam menetapkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Menteri harus memperhatikan ke penting an perusahaan, masyarakat, dan negara.

Pasal 28

- (1) Untuk membenarkan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan serta melakukan koordinasi pelat han kerja dan pemagangan dibentuk lembaga koordinasi pelatihan kerja nasional.
- (2) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga koordinasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud da lam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 29

- (1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.
- (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisien si penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui pengembangan tuda ya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Pasal 30

- (1) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) dibentuk lembaga pro duktivitas yang bersifat nasional.
- (2) Lembaga produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas, yang bersifat lintas sektor maupun daerah.

- (3) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga produktivitas nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 31

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 32

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyerapan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

- a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Pasal 34

Kelenturan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang.

Pasal 35

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 36

- (1) Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur :
- a. pencari kerja;

- b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan
 - e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.
- (3) Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk tenujudnya penempatan tenaga kerja.

Pasal 37

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari :
- a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 38

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.
- (3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

BAB VII PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 39

- (1) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (3) Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 40

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

- (2) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 41

- (1) Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.
(2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
(3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.
(4) Ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39, Pasal 40, dan ayat (3) dalam pasal ini diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VIII PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

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 memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
(4) Tenaga kerja asing dapat dippekerjakan 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 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.

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 me muat keterangan :
a. alasan 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 dippekerjakan.

- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 44

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.
- (2) Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 45

- (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 dan tenaga kerja asing, dan
 - 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.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

Pasal 46

- (1) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.
- (2) Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 47

- (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
- (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 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 49

Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur dengan Keputusan Presiden.

**BAB IX
HUBUNGAN KERJA**

Pasal 50

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 51

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

Pasal 52

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan keterlibatan umum, kesesuaian, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 53

Segala hal dan/walau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Pasal 54

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 55

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 56

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
a. jangka waktu; atau
b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
(3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 60

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 61

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak haknya se-suai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 62

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 63

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. nama dan alamat pekerja/buruh;
 - b. tanggal mulai bekerja;
 - c. jenis pekerjaan; dan
 - d. besarnya upah.

Pasal 64

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

**BAB X
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN
KESEJAHTERAAN**

Bagian Kesatu
Perlindungan

Paragraf 1
Penyandang Cacat

Pasal 67

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 2
Anak

Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang benumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan :
- izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - keselamatan dan kesehatan kerja;
 - adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, b, f, dan g dikuculkan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 70

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- (2) Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.
- (3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat:
- diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
 - diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 71

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat :
- di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
 - kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 72

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.

Pasal 73

Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Pasal 74

- (1) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;

- b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkoba, psokotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- (3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana di-maksud dalam ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 75

- (1) Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Paragraf 3 Perempuan

Pasal 76

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesesuaian dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 06.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 4 Waktu Kerja

Pasal 77

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :
- ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 79

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi :
- istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 81

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 84

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Pasal 85

- (1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 86

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
- keselamatan dan kesehatan kerja;
 - moral dan kesucilaan; dan
 - perakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kedua Pengupahan.

Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) 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;
 - h. hal-hal yang dapat dipertanggungjawabkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 89

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 91

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - 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, mengkhitankan, 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 pengusaha;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :
- untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :
- pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - suamistri, orang tua mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan kelentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 95

- Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau ketalaiannya dapat dikenakan denda.
- Pengusaha yang karena kesengajaan atau ketalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.
- Dalam hal perusahaan dinyatakan paill atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Pasal 96

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Pasal 97

Kelentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 98

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja-serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Pasal 99

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan penundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 101

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.
- (2) Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan penundang-undangan yang berlaku.
- (4) Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Umum.

Pasal 102

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan perindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyuarakan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemilahan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 103

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 104

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
- (3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 105

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.

- (2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Fasal 106

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.
- (2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Fasal 107

- (1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri dari :
 - a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/ Kota; dan
 - b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan

Fasal 108

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 50 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Fasal 109

Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.

Pasal 110

- (1) Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 111

- (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (4) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.
- (5) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pasal 112

- (1) Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima.
- (2) Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.
- (3) Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan.
- (4) Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 113

- (1) Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh.
- (2) Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus mendapat pengesahan dan Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 114

Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Pasal 115

Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 116

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3).

Pasal 117

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 118

Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 119

- (1) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

- (2) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam penundangan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dan jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
- (3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

Pasal 120

- (1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan penundangan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- (2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam penundangan dengan pengusaha.
- (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim penuding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 121

Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota.

Pasal 122

Pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (2) diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang dilaksanakan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.

Pasal 123

- (1) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.
- (2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Penundangan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
- (4) Dalam hal penundangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 124

- (1) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - d. lenda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 125

Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Pasal 126

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/ buruh.
- (3) Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/ buruh atas biaya perusahaan.

Pasal 127

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 128

Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 129

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

Pasal 130

- (1) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh,

maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam Pasal 119.

- (2) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 131

- (1) Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh.
- (3) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Pasal 132

- (1) Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut.
- (2) Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selain-judinya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 133

Ketentuan mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran perjanjian kerja bersama diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 134

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 135

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

Bagian Kedelapan
Lembaga Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial

Paragraf 1
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 136

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Paragraf 2
Mogok Kerja

Pasal 137

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 138

- (1) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.
- (2) Pekerja/buruh yang mengajak mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Pasal 139

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 140

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan

- d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
- a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Pasal 141

- (1) Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 wajib memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.
- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pasal 142

- (1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah.
- (2) Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 143

- (1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 144

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang:

- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
- b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 145

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan (lock-out)

Pasal 146

- (1) Penutupan perusahaan (lock out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya penundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (lock out) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan (lock out) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pasal 147

Penutupan perusahaan (lock out) dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.

Pasal 148

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock out); dan
 - b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock out).
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 149

- (1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan (lock out) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.

- (2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan (lock out) berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (lock out) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (lock out) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, penutupan perusahaan (lock out) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.
- (6) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:
 - a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140;
 - b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 150

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 151

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dihindarkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha harus dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 152

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pasal 153

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
- pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - pekerja/buruh menikah;
 - pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - pekerja/buruh yang mengadakan pengusahan kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 154

Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal :

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

Pasal 155

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 157

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang terdapat, terdiri atas :
 - a. upah pokok;
 - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, polongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Pasal 158

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
 - a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipaparkan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. mabuk, maminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan aman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- (2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut :
- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- (3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (4).
- (4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 158 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 159

Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 160

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwiri ter-hitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

- (5) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 161

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 162

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam katan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 163

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali

ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 164

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 165

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan gagal, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 166

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya dibenarkan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 167

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Dalam hal pengusaha tidak mengutamakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 166

- (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 169

- (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
- a. menyanjaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. memujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesulitan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Pasal 170

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Pasal 171

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang benaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.

Pasal 172

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan dibenarkan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

BAB XIII PEMBINAAN

Pasal 173

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mengikuti sertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 174

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 175

- (1) Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

BAB XIV
PENGAWASAN

Pasal 176

Pengawasan kelenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenaga-kerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan kelenagakerjaan.

Pasal 177

Pegawai pengawas kelenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 178

- (1) Pengawasan kelenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang kelenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.
- (2) Pelaksanaan pengawasan kelenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 179

- (1) Unit kerja pengawasan kelenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada pemerintah provin-si dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan kelenagakerjaan kepada Menteri.
- (2) Tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Men-teri.

Pasal 180

Kelenturan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas kelenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 181

Pegawai pengawas kelenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagai-mana dimaksud dalam Pasal 176 wajib :

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

BAB XV
PENYIDIKAN

Pasal 182

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang :
- melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
 - menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVI
KETENTUAN PIDANA DAN
SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian Pertama
Ketentuan Pidana

Pasal 183

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 184

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat

(4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 186

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 187

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 188

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 189

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

Bagian Kedua Sanksi Administratif

Pasal 190

(1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa :

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatasan kegiatan usaha;

- d. pembekuan kegiatan usaha;
- e. pembatalan persetujuan;
- f. pembatalan pendaftaran;
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- h. pencabutan jln.

(3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

BAB XVII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 191

Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/latau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-undang ini.

BAB XVIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 192

Pada saat mulai berlakunya Undang-undang ini, maka :

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1937 Nomor 8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikarahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
7. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
8. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
9. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
10. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);

11. Undang-undang Nomor 7 Pripa Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Perutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
12. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
13. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
14. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
15. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042), dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 193

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 25 Maret 2003
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

td

MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 25 Maret 2003

SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003 NOMOR 39





Daftar Pustaka

A. Buku

Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Pengertian, Sifat dan Hakekat Hukum Perburuhan)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.

Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Ashshofa, Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.

Friedman, Lawrence M., *Hukum Amerika Sebuah Pengantar*, Tata Nusa, Jakarta, 2001.

Fuady, Munir, *Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2007.

- Hamzah, Andi, *Hukum Acara Perdata*, Liberty, Yogyakarta, 1986.
- Hakim, Ridwan, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1987.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- , *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Harahap, M. Yahya, *Hukum Acara Perdata*, Crtakan Kelima, Sinar Grafika, Jakarta, 2007.
- Joni, Muhammad dan Zulechaina Z, Tanamas, *Aspek Hukum Perlindungan Anak dan Perspektif Konvensi Hak-Hak Anak*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
- Kusumaatmadja, Mochtar dan Arif Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2000.
- Kelsen, Hans, *Teori Hukum Murni, (Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif)*, Terjemahan Raisul Muttaqien, Nusamedia & Nuansa Bandung, 2006.
- Neuman, W. L., *Social Research Methods*, Allyn dan Bacon, London, 1991.
- Nitibaskara, Ronny Rahman, *Tegakkan Hukum Gunakan Hukum*, Buku Kompas, Jakarta, 2006.

- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1996.
- , *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1998.
- Manning, C, dan Diermen, P. Y, *Indonesia Ditengah Transisi Aspek Sosial Reformasi dan Krisis*, LKCS, Yogyakarta, 2000.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cetakan. III, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004.
- Rawls, John, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006.
- Salman, R. Otje dan Anton F. Susanto, *Teori Hukum*, Refika Aditama, Bandung, 2004.
- Sunaryati, Hartono, C. F. G., *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*, Alumni, Bandung, 1991.
- Sunggono, Bambang, *Metodelogi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Supomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuban*, Edisi Revisi, Djambatan, Jakarta, 2003.

- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cetakan I, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII) Jakarta, 2005.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1996.
- _____, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Edisi Satu, Cetakan Ketujuh, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Sedarmayanti & Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 2002.
- Soejono, Wiwoho, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungannya dengan Perburuhan Pancasila*, Melpon Putra, Jakarta, 1991.
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2005.
- Silaban Gerry dan Salomo Perangin-angin, *Hak dan Atau Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha/Pengurus yang Ditetapkan Dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, USU Press, Medan 2008.
- Tjokroamidjojo, Bintoro dan Mustofa Adidjoyo, *Teori dan Strategi Pembangunan Nasional*, Haji Mas Agung, Jakarta, 1988.
- Wasis S. P, *Pengantar Ilmu Hukum*, UMM Press, Malang, 2002.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.





Tentang Penulis



Mangaraja Manurung, Lahir di Desa Huta Padang Kec. Bandar Pasir Mandoge Kab. Asahan - Sumatera Utara, tanggal 17 April 1970. Setelah Tamat SMA ia tidak dapat melanjutkan Pendidikannya ke Perguruan Tinggi karena ketiadaan biaya. Tahun 1990 Akhirnya ia mengawali profesi sebagai aktivis di sebuah Organisasi Profesi Pekerja / Buruh menjadi pembantu Tenaga Administrasi di Kantor Sekretariat SPSI Kab. Asahan. Pada Tahun 1995 s/d 2000 dan Tahun 2000 s/d 2005 dipercaya menjadi Wakil Sekretaris DPC SPSI Kabupaten Asahan, kemudian periode Tahun 2005 s/d 2010 dipercaya kembali untuk menjabat Sekretaris DPC SPSI Kabupaten Asahan.

Selama menjadi aktivis di SPSI ia dipercaya dan menjadi Instruktur Training Of Trainer (TOT) Pendidikan bagi Pengurus Serikat Pekerja / Buruh yang diselenggarakan oleh ILO (*International Labour Organization*) Kantor Jakarta Perwakilan Indonesia di Sumatera Utara.

Beliau alumni S1 Fakultas Hukum Universitas Asahan Tahun 2003 dan melanjutkan S2 Pasca Sarjana Program Ilmu Hukum di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara selesai Tahun 2013. Sejak Tahun 2010 sampai dengan saat ini Penulis juga dipercaya sebagai hakim Adhoc Pengadilan Hubungan Industrial, selain itu pernah sebagai Dosen tidak tetap di Fakultas Hukum UPMI Medan, Dosen tidak tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Kisaran (STIHMA), dan Sejak Tahun 2014 ia memilih kembali ke Almamaternya sebagai Dosen Strata-1 Fakultas Hukum kemudian menjadi Dosen Tetap Pasca Sarjana (S.2) Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Asahan sampai dengan saat ini.

Awal Tahun 2017 ia melanjutkan kuliah ke jenjang Strata-3 Program Doktor Ilmu Hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan telah diselesaikannya pada tanggal Akhir Tahun 2019. Disamping sebagai Dosen beliau juga selalu diundang sebagai Narasumber diberbagai Kegiatan Pelatihan, Works Shop yang diadakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI, Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten / Kota di Sumatera Utara, Narasumber pada kegiatan PKPA Calon Advocat Peradi, serta Organisasi Serikat Pekerja /

Buruh di tingkat Propinsi, Kabupaten /Kota maupun
Perusahaan Perusahaan;

