



HUKUM KETENAGALISTRIKAN  
& KETENAGAKERJAAN  
Emillia, SH., MKn.



# TATAP MUKA I

GAMBARAN UMUM DAN KONTRAK PERKULIAHAN

## 1. Penilaian

Ujian Tengah Semester (UTS) : 20%

Tugas, interaksi kelas & sikap : 20%

Absensi/kehadiran min 75% : 10%

Ujian Akhir Semester (UAS) : 50%

## 2. Tata Tertib :

Terlambat paling lama 15 menit setelah dosen pengampu masuk ruangan, bagi yang terlambat melebihi waktu yang telah ditentukan tidak dapat masuk ke ruangan kelas.

Berpakaian rapi dan tidak merokok.

Tidak mengganggu jalannya perkuliahan dan menjaga tata tertib selama kuliah berlangsung.

**Tidak diperbolehkan memfoto slide infocus tapi ijin dari dosen pengampu !**

# MATERI KULIAH

- BAB I Deskripsi Hukum, Kaidah Hukum dan Tujuan Hukum
- Bab II Hukum Ketenagalistrikan
- Bab III Pengertian dan Sejarah Perkembangan Hukum Ketenagakerjaann
- Bab IV Sifat dan Hakikat Hukum Ketenagakerjaan
- Bab V Asas-Asas, Subjek, Objek dan Pihak-Pihak Yang Terkait Dalam Hukum Ketenagakerjaan
- Bab VI Sumber Hukum Perburuhan
- Bab VIII Makna Hukum Perjanjian Dalam Hukum Perdata dan Perjanjian Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan.
- Bab VIII Peraturan Perusahaan dan Penempatan Tenaga Kerja
- Bab IX Sistim Pengupahan dan Perlindungan Tenaga Kerja



Bab X Perselisihan Hubungan Ketenagakerjaan

Bab XI Pemutusan Hubungan Ketenagakerjaan

Bab XII Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Bab XIII Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

# BUKU WAJIB

Hukum Ketenaga Kerjaan, karangan R. Joni Bambang S., SH., MM, penerbit Pustaka Setia Bandung, November 2013.

UU No. 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan.

R. Joesoef, S.S.H., M.M.



# Hukum Ketenagakerjaan

Deskripsi, Kaidah, dan Tujuan Hukum • Pengertian, Sejarah, Sifat, Hakikat, Asas, Subjek, Objek, dan Pihak yang Terkait dalam Hukum Ketenagakerjaan • Sumber Hukum Perburuhan • Hukum Perjanjian Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan • Peraturan Perusahaan dan Penempatan Tenaga Kerja • Sistem Pengupahan dan Perlindungan Tenaga Kerja • Perselisihan dan Pemutusan Hubungan Ketenagakerjaan

- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Ketenagakerjaan
- Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

*Pengantar*

Prof. Dr. H. Dedi Ismatullah, S.H., M.H.





# TATAP MUKA II

DESKRIPSI HUKUM, KAIDAH HUKUM DAN TUJUAN HUKUM



# A. PENGERTIAN HUKUM

Definisi konsep hukum menurut beberapa pakar hukum :

1. *Aristoteles*, mengatakan : *“Particular law is that which community lays down and applies to its own members. Universal law is the law of nature.”* yang artinya Hukum adalah pijakan mendasar untuk kehidupan anggota masyarakat. Hukum alam merupakan hukum universal.
2. *Grotius*, mengatakan : *“Law is a rule of moral action obliging to that which is right,”* yang artinya hukum adalah sebuah aturan tindakan moral yang membawa kepada kebenaran.
3. *Thomas Hobbes*, mengatakan : *“Where as law, properly is the word of him, that by right had command over other,”* yang artinya pada dasarnya hukum adalah sebuah **perkataan seseorang yang dengan haknya** telah memerintah pada yang lain.

4. Philip S. James, mengatakan : *“Law is body of rule for guidance of human conduct which are imposed upon and enforced among the members of a given state,”* yang artinya hukum adalah tubuh bagi aturan agar menjadi petunjuk bagi perilaku manusia yang bersifat memaksa, juga dipaksakan untuk pengelola negara.”
5. Immanuel Kant, mengatakan : “Hukum ialah keseluruhan syarat berkehendak bebas dari orang yang satu untuk dapat menyesuaikan diri dengan kehendak bebas dari orang lain, dengan mengikuti peraturan tentang kemerdekaan berkehendak.”
6. Utrecht, mengatakan : “ hukum merupakan himpunan peraturan-peraturan (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang mengurus tata tertib kehidupan masyarakat yang harus ditaati oleh masyarakat. Hukum merupakan himpunan petunjuk hidup-perintah dan larangan yang mengatur tata tertib dalam masyarakat yang sebenarnya ditaati oleh seluruh anggota masyarakat oleh karena itu pelanggaran petunjuk hidup tersebut dapat menimbulkan tindakan oleh pemerintah/penguasa itu.”

7. **Mr. E.M. Meyers**, mengatakan : “Hukum adalah semua peraturan yang mengandung pertimbangan kesusilaan, ditujukan pada tingkah laku manusia dalam masyarakat dan menjadi pedoman bagi penguasa-penguasa negara dalam melakukan tugasnya.”
8. Leon Duquit, mengatakan : “Hukum adalah aturan tingkah laku para anggota masyarakat, aturan yang daya penggunaannya pada saat tertentu diindahkan oleh masyarakat sebagai jaminan dari kepentingan bersama dan jika dilanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran itu.”
9. Hukum adalah ketentuan peraturan hidup masyarakat yang bersifat mengendalikan, mencegah, mengikat dan memaksa.”
10. Hukum adalah ketetapan sesuatu atas sesuatu yang lain, yaitu menetapkan sesuatu yang boleh dikerjakan, harus dikerjakan dan terlarang dikerjakan.
11. Hukum adalah ketentuan suatu perbuatan yang terlarang berikut berbagai akibat/sanksi hukum di dalamnya.

12. Hukum adalah *al-isbath* atau ketetapan yang mengatur tata cara perbuatan manusia yang sudah dewasa. Tuntutan dan ketetapan yang dimaksudkan mengatur perilaku manusia untuk meninggalkan atau mengerjakan perbuatan tertentu.
13. Abdul Wahab Khalaf, mengatakan : “Hukum itu tuntunan Allah yang berkaitan dengan perbuatan orang dewasa yang menyangkut perintah, larangan dan kebolehan untuk mengerjakan atau meninggalkannya.”
14. Hukum adalah peraturan mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat. Peraturan ini diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib, bersifat memaksa yang mengandung sanksi bagi pelanggar hukum itu.
15. Imanuel Kant, Lemaire, Gustav Radbruch dan Walter Burckhard, mengatakan : “Hukum itu abstrak, banyak seginya dan luas cakupannya. Hukum dipandang sebagai produk keputusan penguasa, perangkat peraturan yang ditetapkan penguasa seperti UUD dll. Hukum merupakan produk keputusan hakim, putusan-putusan yang dikeluarkan

Hakim dalam menghukum perkara yang disebut *jurisprudence*. Hukum merupakan wujud sikap tindakan atau perilaku yang sudah disepakati. Hukum merupakan sistem norma atau khaidah, yaitu aturan yang hidup di tengah masyarakat yang dapat berupa norma kesopanan, kesusilaan, agama dan hukum (yang tertulis) berlakunya mengikat kepada seluruh anggota masyarakat dan pelanggarnya mendapat sanksi hukum.

16. Tullius Cicero dalam *De Legibus*", mengatakan : "Hukum adalah akal tertinggi yang ditanamkan oleh alam pada diri manusia untuk menetapkan sesuatu yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan.
17. Hugo Grotius (Hugo de Groot dalam "*De Jure Belli Pacis*" (Hukum Perang dan Damai), mengatakan : "Hukum adalah aturan tentang tindakan moral yang mewajibkan sesuatu yang benar."
18. Rudolf von Jhering dalam "*Der Zweck Im Recht*", mengatakan : Hukum adalah keseluruhan peraturan yang memaksa yang berlaku dalam suatu negara.'

19. Mochtar Kusumaatmadja dalam "Hukum, Masyarakat dan Pembinaan Hukum Nasional", mengatakan : "Ppengertian hukum yang memadai tidak hanya memandang hukum sebagai perangkat khaidah dan asas-asas yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, tetapi mencakup lembaga (Institusi) dan proses yang diperlukan untuk mewujudkan hukum dalam kenyataan.
20. R. Soeroso, mengatakan : "Hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya.
- ❖ Kesimpulan : Hukum adalah peraturan, ketentuan dan ketetapan yang telah disepakati oleh masyarakat dan para penegak hukum yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya. Hukum mengandung sanksi tertentu untuk diterapkan pada para pelanggar hukum.

□ Menurut Utrecht alasan mentaati hukum :

1. Mentaati hukum tercipta ketentraman hidup

Melanggar hukum tercipta kesengsaraan hidup karena sudah disiapkan sanksi/hukuman bagi pelanggarnya.

2. Masyarakat memang menghendakinya.

3. Adanya paksaan (sanksi) sosial, misalnya rasa malu atau pelabelan oleh masyarakat.

## B. UNSUR-UNSUR HUKUM DAN DISIPLIN HUKUM

### 1. Unsur Hukum

- a. Peraturan mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat.
- b. Peraturan itu diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib.
- c. Peraturan itu bersifat memaksa.
- d. Sanksi yang tegas terhadap pelanggarnya.



Ciri-ciri khas setiap negara hukum :

1. Pengakuan dan perlindungan HAM.
2. Peradilan yang bebas, mandiri dan tidak memihak.
3. Pembagian **kekuasaan dalam sistim** pengelolaan kekuasaan negara.
4. Berlakunya asas legalitas hukum.

Unsur-unsur pribadi manusia : cipta, karsa dan rasa.

Unsur riil bersifat kongkrit bersumber dari kehidupan manusia seperti tradisi, norma sosial, pembawaan manusia sejak lahir dll. Bersifat tetap karena konstruksi akal manusia dapat dinilai dengan mudah dan menjadi bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan.

Unsur riil bersumber dari perasaan yang bersifat berubah-ubah dan sukar dievaluasi yang mencakup hasrat dan rasio manusia yang menghasilkan asas-asas hukum, misalnya asas tidak ada hukuman tanpa kesalahan.

## 2. Disiplin hukum

Yaitu sistim ajaran tentang hukum yang berkaitan dengan kehidupan manusia atau tindak tanduk masyarakat yang diatur oleh khaidah sosial yang telah disepakati. Dengan demikian disiplin hukum berkaitan dengan ilmu khaidah hukum yang merupakan bagian dari ilmu hukum yang khusus mengajarkan khaidah hukum dan segala seluk beluknya.

Berbagai disiplin ilmiah tentang hukum dibedakan :

1. Disiplin hukum dan disiplin non hukum atau disiplin ilmu-ilmu lain yang objek telaaahnya hukum.
2. Disiplin hukum mempelajari hukum sebagai objeknya dengan menggunakan pendekatan internal, artinya melakukan pengkajian dari dalam ilmu hukum itu sendiri yang terdiri atas : ilmu hukum, filsafat hukum dan teori hukum.

Pendekatan disiplin ilmu hukum :

1. Pendekatan normatif
2. Pendekatan empiris (*empirical/nyata*)
3. Pendekatan normatif empiris

## C. MAKNA KHAIDAH HUKUM

- ❑ Adalah peraturan yang dibuat atau yang **dipositifkan** secara resmi oleh penguasa masyarakat atau penguasa negara, mengikat setiap orang dan berlakunya dapat dipaksakan oleh aparat penegak hukum atau aparat negara. Dari definisi ini jelas bahwa berlakunya khaidah hukum dapat dipertahankan dan ditujukan pada perbuatan manusia.
  
- ❑ Proses khaidah hukum :
  1. Penetapan khaidah-khaidah hukum yang harus dipatuhi oleh pemegang peranan/masyarakat
  2. Perumusan tugas-tugas penegak hukum untuk melakukan tindakan positif atau negatif sesuai dengan adanya kepatuhan atau pelanggaran terhadap khaidah-khaidah hukum.

□ Khaidah hukum yang bertujuan untuk mengubah dan mengatur perilaku masyarakat dilakukan dengan cara :

- a. Menjanjikan imbalan-imbalan dan sanksi psikologis bagi pemegang peranan yang patuh ataupun melanggar khaidah hukum.
- b. Merumuskan tugas-tugas penegak hukum untuk bertindak atas nama khaidah hukum sehingga sesuai dengan perilaku pemegang peranan dan kaidah hukum.
- c. Mengubah perilaku pihak ketiga yang dapat mempengaruhi perilaku pemegang peranan yang mengadakan interaksi.
- d. Mengusahakan perubahan pada persepsi dan nilai pemegang peranan.

□ Khaidah hukum terbagi 2 yaitu :

1. Hukum yang imperatif, bersifat **apriori yang harus ditaati dan bersifat mengikat dan memaksa.**
2. Hukum **yang fakultatif**, bersifat tidak apriori karena hanya sebagai pelengkap.

□ Menurut bentuknya, khaidah hukum dibedakan atas :

1. Khaidah hukum yang **tidak tertulis.**
2. Khaidah hukum yang **tertulis.**

□ Teori keberlakuan khaidah hukum :

1. Khaidah hukum berlaku secara yuridis.
2. Khaidah hukum berlaku secara sosiologis.
3. Khaidah hukum berlaku secara filosofis.
4. Khaidah hukum sebaiknya mengandung 3 aspek tersebut di atas.

□ Perumusan khaidah hukum :

1. Hipotesis/bersyarat, yaitu menunjukkan adanya hubungan antara kondisi (sebab) dan konsekuensi (akibat) tertentu.
2. Kategori, yaitu keadaan yang menurut hukum tidak menunjukkan adanya hubungan antara kondisi (sebab) dan konsekuensi (akibat).

□ Menurut Gustaf Raderuch faktor-faktor yang mempengaruhi berlakunya hukum :

1. Khaidah hukum
2. Penegak hukum
3. Sarana/fasilitas
4. Warga masyarakat

□ Ciri-ciri khaidah hukum yang membedakannya dengan khaidah lainnya :

1. Hukum bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan
2. Hukum mengatur perbuatan manusia yang bersifat lahiriah.
3. Hukum dijalankan oleh badan-badan yang diakui oleh masyarakat.
4. Hukum mempunyai berbagai jenis sanksi yang tegas dan bertingkat.
5. Hukum bertujuan untuk mencapai kedamaian (ketertiban dan ketentraman).

□ Meskipun dalam kehidupan masyarakat sudah ada khaidah yang mengatur tingkah laku masyarakat, khaidah hukum masih diperlukan dengan alasan :

1. Masih banyak kepentingan manusia dalam pergaulan yang memerlukan perlindungan karena karena belum dilindungi oleh khaidah agama, kesusilaan, sopan santun, kebiasaan ataupun adat.
2. Kepentingan manusia yang telah mendapat perlindungan dari khaidah tersebut, belum cukup terlindungi karena apabila terjadi pelanggaran terhadap khaidah tersebut ancamannya hukumannya belum cukup kuat.



□ Batas-batas kemampuan hukum menurut Roscoe Pound :

1. Hukum pada umumnya hanya mengatur kepentingan warga masyarakat yang bersifat lahiriah.
2. Dalam menerapkan **sanksi** yang melekat pada hukum ada batas-batasnya.
3. Untuk melaksanakan isi, maksud dan tujuan hukum diperlukan lembaga-lembaga tertentu.

□ Penyimpangan khaidah hukum dapat berupa :

1. Pengecualian/dispensasi, yaitu penyimpangan dari khaidah hukum dengan adanya dasar yang sah.
2. Pembenaran (*rechtsvaardigingsgrond*), Contoh : *Noodtoertand*, misalnya 2 orang terapung di laut dengan sebilah papan

3. Bebas kesalahan (*schuldopheffingsgond*). Contoh : overmacht/berat lawan, vide pasal 48 KUHP? Misalnya kasir bank yang ditodong dengan senjata api.
4. Penyelewengan/delik, yaitu penyimpangan dengan tanpa adanya unsur dasar yang sah.

## D. NORMA HUKUM

- ❖ Adalah aturan sosial yang dibuat oleh lembaga-lembaga tertentu. Misalnya pemerintah, sehingga dengan tegas dapat melarang serta memaksa orang untuk dapat berperilaku sesuai dengan keinginan pembuat peraturan itu sendiri. Pelanggaran terhadap norma ini berupa sanksi denda sampai hukuman fisik
  
- ❖ Ciri-ciri norma hukum :
  1. Aturannya pasti (tertulis)
  2. Mengikat semua orang
  3. Memiliki alat penegak aturan
  4. Dibuat oleh penguasa
  5. Bersifat memaksa
  6. Sanksinya berat.

❖ Salah satu bagian khaidah hukum adalah norma, yaitu ketentuan yang mengatur tingkah laku manusia dalam masyarakat.

❖ Khaidah hukum yang bersifat normatif terdiri atas :

1. Khaidah kesopanan

2. Kebiasaan, syarat-syaratnya :

a. Ada perbuatan atau tindakan yang semacam dalam keadaan yang sama dan harus selalu diikuti oleh masyarakat. Misalnya kebiasaan jual beli dengan cara menaksir jumlah buah-buahan yang masih berada di atas pohon.

b. Ada keyakinan hukum dari golongan orang yang berkepentingan (*opinio iuris necessitatis*).

c. Adat istiadat adalah kebiasaan-kebiasaan sosial yang sejak lama ada dalam masyarakat dengan maksud mengatur tata tertib.

- d. Khaidah keyakinan (agama).
- e. Khaidah kepercayaan bertujuan untuk mencapai kehidupan yang beriman, sedangkan khaidah kesusilaan bertujuan agar manusia hidup berakhlak atau mempunyai hati nurani yang bersih.
- f. Khaidah moral
- g. Khaidah agama
- h. Khaidah kesusilaan

❖ Perbedaan antara khaidah hukum dan khaidah agama :

1. Ditinjau dari sumber sanksinya
2. Ditinjau dari kekuatan mengikatnya
3. Ditinjau dari isinya khaidah hukum memberikan hak dan kewajiban, sedangkan khaidah agama hanya memberikan kewajiban. Hak-haknya diatur sepenuhnya oleh Tuhan.

❖ Perbedaan antara khaidah hukum dan khaidah kesopanan :

1. Khaidah hukum memberi hak dan kewajiban, sedangkan khaidah kesopanan hanya memberikan kewajiban.
2. Sanksi khaidah hukum dipaksakan dari masyarakat secara resmi (negara), sedangkan sanksi khaidah kesopanan dipaksakan oleh masyarakat secara tidak resmi.

❖ Perbedaan antara khaidah kesopanan, khaidah agama dan khaidah kesusilaan :

1. Asal khaidah kesopanan dari luar diri manusia, khaidah agama dan khaidah kesusilaan berasal dari pribadi manusia.
2. Khaidah kesopanan berisi aturan yang ditunjukkan pada sikap lahir manusia, khaidah agama dan khaidah kesusilaan berisi aturan yang ditunjukkan pada sikap batin manusia.
3. Tujuan khaidah kesopanan menertibkan masyarakat agar tidak ada korabn, khaidah agama dan khaidah kesusilaan bertujuan menyempurnakan manusia agar tidak terjadi manusia jahat.

# E. FUNGSI DAN TUJUAN HUKUM

## 1. Fungsi Hukum

Fungsi hukum dalam perkembangan masyarakat :

- a. Alat pengukur tata tertib hubungan masyarakat.
- b. Sarana untuk mewujudkan keadilan sosial lahir dan batin.
- c. Alat penentu orang yang bersalah.
- d. Sarana penggerak pembangunan.
- e. Penentuan alokasi wewenang secara terperinci siapa yang boleh melakukan pelaksanaan (penegak) hukum, siapa yang harus mentaati, siapa yang memilih sanksi yang tepat dan adil, seperti konsep hukum konstitusi negara.

- e. Alat ketertiban dan keteraturan masyarakat.
- f. Alat untuk mewujudkan ketentraman sosial lahir dan batin.
- g. Alat kritik.
- h. Pemersatu bangsa dan negara serta meningkatkan kewibawaan negara di mata dunia.
- i. Lawrence M. Friedman, fungsi hukum :
  - Pengawasan atau pengendalian sosial (*social control*)
  - Penyelesaian sengketa (*dispute settlement*)
  - Rekayasa sosial (*social engineering*)
- j. Menurut Theo Huijbers, fungsi hukum memelihara kepentingan umum dalam masyarakat, menjaga hak-hak manusia, mewujudkan keadilan dalam hidup bersama dan sebagai sarana rekayasa sosial (*social engineering*).



k. Menurut Satjipto, hukum tidak hanya digunakan untuk mengukuhkan pola-pola kebiasaan dan tingkah laku yang terdapat di dalam masyarakat, tetapi juga mengarahkannya pada tujuan yang dikehendaki, menghapuskan kebiasaan yang dipandang tidak sesuai lagi dan menciptakan pola kelakuan baru.

## 2. Tujuan hukum

- ❖ Menghendaki keseimbangan kepentingan, ketertiban, keadilan, ketentraman, kebahagiaan, kedamaian dan kesejahteraan bagi setiap manusia
- ❖ Dua macam keadilan :
  1. Keadilan distributif
  2. Keadilan komutatif




# TATAP MUKA III

PERKEMBANGAN HUKUM ENERGI KETENAGALISTRIKAN

# A. PENDAHULUAN


Hukum tidak pernah bebas dari berbagai paham yang berasal dari kelompok dominan dimana hukum itu dibuat atau dipraktekan dan hukum itu ideologis, artinya selalu memuat ideologi tertentu. Beberapa konsep didalam yang ada di dalam hukum, seperti: kesetaraan, hak dan kebebasan yang merupakan landasan utama yang tidak bisa dilepaskan ideologi liberalisme (neoliberalisme) atau ideologi yang bersumber ajaran Tuhan.

Pandangan barat terhadap pandangan hidup yang mengingkari wahyu atau agama menjadi landasan berfikir yang kemudian dijadikan hukum negara bagi Barat sekaligus menjadi dasar sikap terhadap negara atau bangsa lain sehingga Barat mengembangkan paham relativisme. Pondasi hukum atau sumber hukum lainnya yang bersumber dari paham empirisme atau akal dan rasio manusia




Sehingga dalam hal ini terjadi interaksi antara hukum atau ilmu hukum dengan nilai-nilai spiritual, yang meliputi etika, moral dan agama sangat diperlukan. Untuk mengkaji dan memahami hukum harus lebih menekankan hal yang sifatnya substantif dan transcendental dengan mendasarkan pada fakta sosial yang tidak lepas dari nilai-nilai agama, etika dan moral.

Proses globalisasi ditandai dengan pesatnya perkembangan paham kapitalisme, yaitu semakin terbukanya peran pasar, investasi dan proses produksi dari perusahaan-perusahaan transnasional yang kemudian dikuatkan oleh ideologi dan tata dunia perdagangan baru di bawah suatu aturan yang ditetapkan oleh organisasi perdagangan bebas secara global. Pendorong globalisasi adalah ekspansi kapitalisme global yang menuntut bahwa tata perekonomian di seluruh dunia diserahkan kepada mekanisme pasar.



Penguasa global sekarang ini selalu membicarakan mengenai infrastruktur, seolah-olah dunia tidak memiliki sisi kehidupan lain, mereka merancang berbagai mega proyek infrastruktur untuk memperbesar pasar, perdagangan dan keuangan, lembaga-lembaga multilateral seperti IMF, Bank Dunia dan WTO, keberadaannya lebih merefleksikan kepentingan-kepentingan perusahaan transnasional dibandingkan dengan kemakmuran warga negara di seluruh dunia. Pembangunan infrastruktur adalah sebuah mega proyek utang global untuk memastikan kekuasaan mereka di seluruh penjuru dunia. Lembaga keuangan global dan negara-negara pemberi utang berlomba-lomba merebut pasar infrastruktur. Lembaga-lembaga ini telah melampaui kekuatan negara sehingga dalam prakteknya mampu mempengaruhi produk hukum suatu negara di bidang tata kelola energi listrik.



Kapitalisme energi listrik secara global diperankan oleh korporasi multinasional atau transnasional. Dengan menjalankan operasinya lebih ke seluruh negara-negara berkembang dengan jalan ikut mempengaruhi produk hukum ketenagalistrikan negara tersebut. Selanjutnya menanamkan investasi infrastruktur ketenagalistrikan ke negara tersebut dan kemudian menguasainya.

## B. KETENAGALISTRIKAN DI INDONESIA

Restrukturisasi pasar energi listrik telah berlangsung di seluruh dunia sejak tahun 1980-an. Liberalisasi pasar listrik dilakukan karena berbagai alasan, yaitu : ideologi politik yang bertujuan untuk memperbaiki keuangan pemerintah, dan dalam beberapa kasus dalam konteks liberalisasi sektor jasa secara keseluruhan. Liberalisasi dimulai pada tahun 1980-an dengan penekanan pada 'privatisasi', namun perhatian tampaknya beralih ke reformasi peraturan perundangan di tahun 1990-an, kebijakan privatisasi berpusat pada bentuk kepemilikan dan khususnya mengenai pemindahan kepemilikan dari domain publik ke swasta. Indonesia telah melakukan privatisasi utilitas sektor publik pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) sejak awal 2000-an. Ada juga sejumlah perusahaan listrik swasta yang didirikan pada tahun 1990an dengan kesepakatan korup yang memaksa PLN (Perusahaan Listrik Negara) untuk membeli listrik dengan harga berlipat.

Pada tahun 2002 pemerintah Indonesia dan DPR RI telah membuat UU No. 20 Tahun 2002 Tentang Ketenagalistrikan yang menggantikan UU No.15 Tahun 1985. Undang Undang ini disahkan sebagai penjabaran secara hukum dari kemauan politik pemerintah Indonesia atas sektor ketenagalistrikan. Kemudian pada tahun 2003 s/d 2004, UU No 20 tahun 2002 Tentang Ketenagalistrikan ini diajukan gugatan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi oleh beberapa kalangan *Civil Society*. Pasca dibatalkannya undang undang tersebut, pemerintah kemudian membuat konsep baru undang undang ketenagalistrikan sebagai pengganti UU No 20 Tahun 2002 yang dibatalkan dan lahirlah dan disahkannya UU No 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan. Berdasarkan UU No. 30 Tahun 2009 tersebut, penyediaan tenaga listrik dikuasai oleh negara yang penyelenggaraannya dilakukan oleh pemerintah dan pemerintah daerah berlandaskan prinsip otonomi daerah, yang dilaksanakan oleh BUMN dan BUMD. Namun demikian, badan usaha swasta atau asing, koperasi dan swadaya masyarakat dapat berpartisipasi dalam usaha penyediaan tenaga listrik tersebut.



Pemerintah Indonesia pada saat ini sedang membangun infrastruktur ketenagalistrikan yaitu proyek tahap pertama 10.000 kemudian proyek kedua 35.000 MW untuk memenuhi kebutuhan tambahan energi listrik sampai tahun 2034. Di dalam pembangunan listrik 35.000 MW tersebut pemerintah Indonesia hanya sebagian kecil kepemilikannya, yang lebih dominan adalah penguasaan swasta atau asing. Kebutuhan lima tahun ke depan, energi listrik Indonesia hanya membutuhkan pembangkit listrik dengan kapasitas total 16.000 Mega Watt (MW), bukan 35.000 MW, sehingga terjadi pasokan jauh melebihi permintaan. Dalam hal ini terdapat kelebihan pasokan sebesar 21.000 MW yang berasal dari perusahaan listrik swasta atau *Independent Power Producer (IPP)*, maka dalam hal ini PT PLN tetap wajib membayar biaya listrik ke perusahaan swasta berdasarkan Perjanjian Jual Beli Tenaga Listrik atau *Power Purchase Agreement (PPA)*. Apabila 35.000 MW ini dipaksakan, maka membahayakan keberadaan PT PLN, bahkan bisa berujung pada kebangkrutan atau pembangkrutan PT PLN, akibat dari besarnya kewajiban pembayaran pokok dan bunga pinjaman yang tidak didukung oleh pertumbuhan kas bersih operasi PT PLN, sehingga bisa terjadi potensi gagal bayar.

Langkah revaluasi aset yang dilakukan Perusahaan Listrik Negara (PLN) tak cukup untuk memperbaiki persepsi debitur terhadap PLN. Rasionalisasi ini bukan berarti menyerahkan pemerintah serta merta menyerahkan porsi pembangunan infrastruktur energi listrik kepada pihak swasta akan tetapi dapat saja menunda pelaksanaan atau pun menyesuaikan kembali target pembangunan pembangkit listrik nasional.

Di dalam UU Nomor 30 Tahun 2009 nampak bahwa pemerintah memberikan kesempatan seluas luasnya kepada pihak swasta atau asing ikut berperan dalam pembangunan energi listrik baik hulu sampai hilir. Dengan demikian, pemerintah tidak memiliki posisi tawar yang leluasa untuk menetapkan harga listrik tersebut sehingga akan berdampak pada harga jual listrik ke konsumen kedepannya dan juga negara tidak bisa mengontrol secara penuh operasional energi listrik yang tentunya berdampak kepada kedaulatan negara di bidang energi listrik.

Pengembangan hukum energi ketenagalistrikan seharusnya ke arah ke Indonesiaan, yaitu yang berke-Tuhanan Yang Maha Esa bukan yang berdasarkan paham bebas yaitu liberal pandangan hidup yang mengingkari wahyu atau agama.

Privatisasi pembangkit energi listrik sebaiknya dihindari untuk menjaga kedaulatan negara di bidang energi listrik, ketika ada swastanisasi berarti ada potensi untuk liberalisasi yang tidak sesuai dengan konstitusi negara Republik Indonesia. Swastanisasi pembangkit listrik sebaiknya dihindari demi menjaga kedaulatan negara di bidang energi listrik. Di dalam UUD 1945 dan perubahannya, dalam hal ini Pasal 33 Ayat (2), menyatakan bahwa : *“Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai negara.”*

# KESIMPULAN

Perkembangan hukum energi ketenagalistrikan Indonesia berkembang ke arah liberal, di tandai dengan di undangkannya UU No.30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan yang isinya mengijinkan partisipasi swasta/asing di dalam pembangunan infrastruktur ketenagalistrikan Indonesia. Undang-Undang Ketenagalistrikan tersebut di respon dengan adanya proyek infrastruktur listrik tahap pertama yaitu 10.000 MW dan tahap kedua 35.000 MW yang dalam hal ini menyebabkan kepemilikan swasta cenderung lebih dominan. Hal ini tidak sejalan dengan Pasal 33 Ayat (2) UUD 1945 dan perubahannya yang berbunyi : *“Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai negara.”* Pengembangan hukum energi ketenagalistrikan seharusnya ke arah ke-Indonesiaan, yaitu yang berke-Tuhanan Yang Maha Esa bukan yang berdasarkan paham bebas yaitu liberal pandangan hidup yang mengingkari wahyu atau agama.



# TATAP MUKA IV

PENGERTIAN DAN SEJARAH PERKEMBANGAN HUKUM  
KETENAGAKERJAAN

# A. PENGERTIAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

## ➤ Imam Soepomo

Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah.

## ➤ Molenaar

Hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dan buruh, buruh dan buruh dan antara penguasa dan penguasa.

## ➤ Levenbach

Hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.

➤ Van Esveld

Hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja yang dilakukan di bawah pimpinan, tetapi termasuk pula pekerjaan yang dilakukan atas tanggung jawab sendiri.

➤ M.G. Levenbach

*Arbeidsrecht* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja.

➤ Mok

*Arbeidsrecht* adalah hukum yang berkenaan dengan pengerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan tersebut.

Angkatan kerja (*labour force*) :

1. Golongan yang bekerja
2. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan

Bukan angkatan kerja :

1. Golongan yang bersekolah
2. Golongan yang mengurus rumah tangga
3. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan

Unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh :

1. Setiap orang yang bekerja
2. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.
3. Berada di bawah perintah majikan dan perintah negara atau pemerintah.
4. Tidak berada di bawah perintah orang lain dengan risiko ditanggung sendiri (wirausaha, majikan, wiraswasta)



Kajian hukum perburuhan terbagi atas :

1. Hukum hubungan kerja individual (*individual employment law*)
2. Hukum perburuhan kolektif (*collective labour law*)
3. Hukum jaminan sosial (*social security law*), sejauh terkait dengan pokok-pokok bahasan di atas.

Dasar hukum ketenagakerjaan :

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh
3. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

## B. SEJARAH PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Pancakrida Hukum Perburuhan :

1. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan, perhambaan
2. Membebaskan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa
3. Membebaskan buruh/pekerja Indonesia dari rodi atau kerja paksa
4. Membebaskan buruh/pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan
5. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha

➤ Krida 1-Krida 3 secara yuridis lenyap bersamaan dengan Proklamasi Kemerdekaan, 17 Agustus 1945

Untuk mencapai krida 4 dan krida 5 beberapa hal yang perlu diperhatikan :

1. Pemberdayaan serikat buruh/pekerja khususnya ditingkat unit/perusahaan dengan memberikan pemahaman terhadap aturan perburuhan/ketenagakerjaan yang ada karena organisasi pekerja ini terletak pada garis depan yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama dengan pihak perusahaan.
2. Pemberdayaan pekerja dan pengusaha.  
Supaya mengetahui hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum termasuk penyadaran pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingannya.
3. Penegakan hukum (*law enforcement*)

# 1. PERBUDAKAN

- Jean Baptiste (1619-1683) menciptakan *Black Code* secara resmi mengakui adanya perbudakan.
- Perancis melalui Dekrit tahun 1685 mengakui secara resmi adanya perbudakan
- Perlawanan terhadap perbudakan pertama kali terjadi di Domingo (Haiti dan Republik Dominika)

# Indonesia

Tahun 1811-1816 masa pendudukan Inggris dibawah pimpinan Thomas Stanford Raffles.

Tahun 1816 Raffles mendirikan The Java Benevolent Institutiion yang bertujuan menghapuskan perbudakan di Indonesia, yang memelopori munculnya berbagai ketentuan yang bertujuan menghapuskan perbudakan.

Tahun 1817 masa pendudukan Belanda dikeluarkan Stb. 1817 No. 42 mengatur larangan memasukan budak ke pulau Jawa, kemudian muncullah peraturan lainnya :

- a. Pendaftaran budak
- b. Pajak atas pemilikan budak
- c. Larangan pengangkutan budak kanak-kanak dibawah umur 10 tahun
- d. Pendaftaran anak budak
- e. Pembebasan dari perbudakan bagi pelaut yang dijadikan budak
- f. Penghapusan perbudakan di Indonesia terjadi secara berangsur, ditandai dengan beralihnya hubungan ini dan diganti dengan sistim **perhambaan**.

## 2. PERHAMBAAAN

Perlunakan dari perbudakan (*pandelingschap*) dengan menetapkan sejumlah uang sebagai hutang (pinjaman) dari hamba (bekas budak) kepada bekas pemilik dengan jaminan.

Tahun 1616 melalui Regelingreglement 1818 dan Stb. 1822 No. 10 perhambaan dilarang

## 3. KERJA RODI

Golongan Rodi di Indonesia :

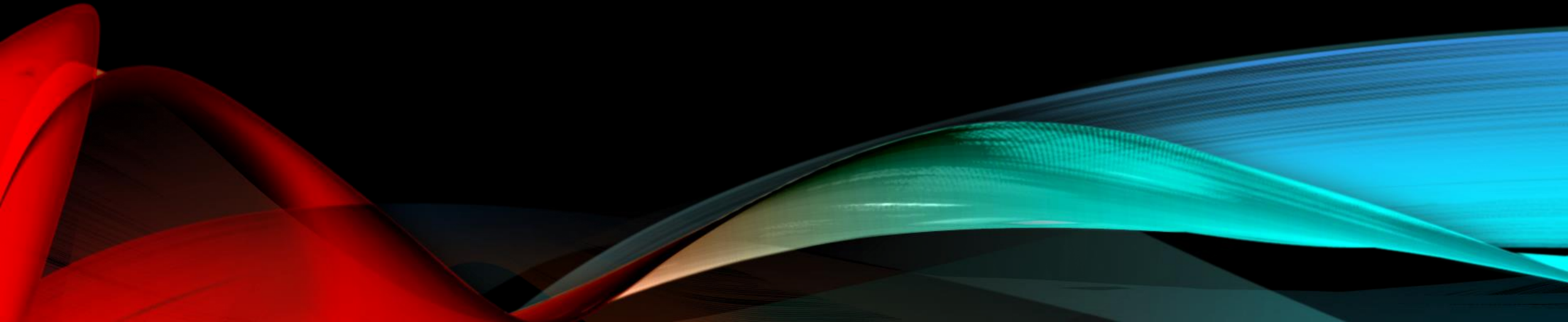
1. Rodi-gubernemen, yaitu rodi untuk kepentingan gubernemen dan para pegawainya (*herendienst*)
2. Rodi perseorangan, yaitu rodi untuk kepentingan kepala dan pembesar-pembesar Indonesia (*persoonlijke diensten*)
3. Rodi desa, yaitu rodi untuk kepentingan desa (*diensten*)

# POENALE SANCTIE

- a. Agrarische Wet tahun 1870 yang mendorong timbulnya perusahaan perkebunan swasta besar.
- b. Hubungan antara majikan dan buruh pada mulanya diatur oleh Politie Straaf Reglement/Peraturan Pidana Polisi yang lebih melindungi kepentingan majikan, dihapuskan tahun 1879
- c. Koeli Ordonantie (1880) memuat sanksi-sanksi terhadap pelanggaran kontrak oleh buruh dan sanksinya bagi majikan yang melakukan tindakan yang sewenang-wenang pada buruhnya, namun hanya berlaku bagi buruh yang berasal dari Sumatera Timur.



# SEJARAH HUKUM PERBURUHAN DAN HUBUNGAN KERJA ZAMAN KEMERDEKAAN



# 1. PEMERINTAHAN SOEKARNO PASCA PROKLAMASI (1945-1958)

Paraturan perundangan ketenagakerjaan cenderung memberi jaminan sosial dan perlindungan kepada buruh, yaitu :

- a. Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 Tentang Kerja
- b. Undang-Undang No. 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan Kerja
- c. Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan
- d. Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan majikan
- e. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perseelisihan Hubungan Industrial
- f. Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 Tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) No. 98 mengenai dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan berunding bersama
- g. Permenaker No. 90 Tahun 1955 Tentang Pendaftaran Serikat Buruh

## 2. PEMERINTAHAN SOEKARNO MASA ORDE LAMA (1959-1966)

- a. Buruh dikendalikan oleh tentara dengan dibentuknya Dewan Perusahaan berbagai perusahaan yang diambil alih dari belanda dalam rangka nasionalisasi
- b. Dikeluarkannya Peraturan Penguasa Perang Tertinggi No. 4 Tahun 1960 Tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*lock out*) di berbagai perusahaan, jawatan dan badan vital
- c. Perbaikan nasib buruh terjadi karena ada gerakan buruh yang gencar melalui serikat buruh, seperti PERBUM, SBSKK, SBPI, SBRI, SARBUFIS, SBIMM, SBIRBA

### 3. PEMERINTAHAN B.J. HABIBIE (1998-1999)

- a. Pada tanggal 5 Juni dikeluarkan Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 yang mengesahkan Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi (*Concerning Freedom of Association and Protection of The Right to Organise*).
- b. Meratifikasi Konvensi ILO Tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja/*Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi No. 138 Tahun 1973) yang memberi perlindungan terhadap hak asasi anak dengan membuat batasan usia anak untuk diperbolehkan bekerja melalui Undang-Undang No. 20 Tahun 1999.
- c. Rencana Hak Asasi Nasional Manusia di Indonesia Tahun 1998-2003 dengan disahkannya Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia dan Peraturan Pemerintah Pengganti UU (Perppu) No. 1 Tahun 1999 Tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.

## 4. PEMERINTAHAN ABDURRAHMAN WAHID (1999-2001)

Melindungi kaum pekerja/buruh dengan memperbaiki iklim demokrasi dengan mengesahkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

## 5. PEMERINTAHAN MEGAWATI SOEKARNO PUTRI (2001-2004)

Mengesahkan :

- a. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- c. Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

## 6. PEMERINTAHAN SUSILO BAMBANG YUDHOYONO (2004-2009)

Beberapa aturan yang diperbaiki :

- a. Inpres No. 3 Tahun 2006 Tentang Perbaikan Iklim Investasi. Salah satu agenda untuk merevisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mendapat tantangan pekerja/buruh
- b. Pengalihan jam kerja ke hari Sabtu dan Minggu demi efisiensi pasokan listrik di Jabodetabek
- c. Penetapan kenaikan upah harus memperhatikan tingkat pertumbuhan ekonomi dan laju inflasi



# TATAP MUKA V

SIFAT DAN HAKIKAT HUKUM KETENAGAKERJAAN



# A. SIFAT HUKUM KETENEGAKERJAAN

## 1. Sifat hukum Perburuhan sebagai Hukum Mengatur (*regeld*)

Disebut juga bersifat fakultatif (*regelendrecht/aanvullendrecht*) yang artinya hukum yang mengatur/melengkapi. Contoh :

- a. Pasal 51 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur Perjanjian Kerja tidak harus/wajib dalam bentuk tertulis, tetapi dapat juga lisan.
- b. Pasal 60 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan 3 bulan.
- c. Pasal 10 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur kewajiban pengusaha untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- d. Buku III Titel 7A KUHPer dan Buku II Titel4 KUHD

## 2. Sifat Memaksa Hukum Perburuhan

Sifat publik ditandai dengan ketentuan yang bersifat memaksa (*dwingen*) yang apabila tidak dilaksanakan, maka negara/pemerintah dapat memberikan sanksi. Jadi hukum harus ditaati secara mutlak dan tidak boleh dilanggar. Contohnya :

- a. Penetapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana bidang ketenagakerjaan
- b. Syarat-syarat dan masalah perizinan, misalnya : perizinan yang menyangkut tenaga kerja asing dan yang menyangkut pengiriman tenaga kerja Indonesia.
- c. Bersifat privat atau perdata, misalnya pembuatan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja.
- d. Bersifat publik, yaitu adanya :
  - Keharusan mendapat izin pemerintah dalam masalah PHK dan dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum)

- Adanya sanksi pidana, denda dan sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan peraturan ketenagakerjaan

Objek hukum ketenagakerjaan :

1. Objek materil

Adalah kerja manusia yang bersifat sosial ekonomi. Titik tumpu objek ini hanya terletak pada kerja manusia yang merupakan aktualisasi unsur jasmani manusia dengan diberi bentuk dan dipimpin oleh unsur kejiwaan yang diaplikasikan terhadap benda luar untuk tujuan tertentu yang berupa hasil kerja

2. Objek formal

Adalah kompleks hubungan hukum yang berhubungan erat dengan kerja manusia yang bersifat sosial ekonomis yang terjadi karena adanya perjanjian kerja.

## B. HAKIKAT HUKUM KETENAGAKERJAAN

Melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak penguasa. Secara yuridis, kedudukan pekerja dan pengusaha itu sama dan seimbang (Pasal 27 UUD 1945), namun secara sosial ekonomi, kedudukan pekerja lebih rendah dari pada pengusaha. Oleh karena itu karena diperlukan kemitraan dalam hubungan kerja yang dilindungi oleh undang-undang.

Dalam prakteknya atau secara sosiologis hubungan pekerja dan majikan bersifat subordinasi atau hubungan atasan bawahan yang tidak seimbang. Kedudukan majikan lebih tinggi daripada pekerja dalam hubungan kerja. Sedangkan pekerja adalah orang yang tidak memiliki bekal hidup selain dari tenaganya yang terpaksa bekerja pada orang lain dan majikan inilah yang menentukan syarat-syarat diterima atau tidaknya seorang pekerja.

Dengan demikian kedudukan majikan lebih dominan daripada pekerja tetapi bukan berarti majikan bebas memperlakukan pekerjanya sebagaimana melakukan perbudakan dan memeras tenaganya tanpa mengikuti peraturan perundangan yang berlaku. Oleh karena itu antara pekerja dan majikan memerlukan perjanjian kerja yang mengatur pola kerja dan pola pengupahannya.



# TATAP MUKA VI

ASAS-ASAS, SUBJEK, OBJEK DAN PIHAK-PIHAK YANG  
TERKAIT DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

# A. ASAS HUKUM KETENAGAKERJAAN

Buruh/pekerja dibagi menjadi 2 klasifikasi :

1. Buruh/pekerja biasa disebut buruh/pekerja kerah putih yang menggunakan tenaga otak dalam bekerja.
2. Buruh/pekerja biasa disebut buruh/pekerja kerah biru yang menggunakan tenaga otot dalam bekerja.

Organisasi Buruh tingkat Konfederasi Nasional yang tercatat di Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI : ILO, ABM, ASPEK, FPBJ, SPSI, SPN PSBI, GASBINDO, KASBI, FSPMI dan FSP KEP.

## Tujuan Hukum Ketenagakerjaan :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan pekerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya
5. Melaksanakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang adil sejahtera baik materiil maupun spritual

## Asas penempatan tenaga kerja :

1. Asas terbuka, yaitu pemberian informasi kepada tenaga kerja secara jelas meliputi jenis kerja, jam kerja dan upah



2. Asas bebas, yaitu : pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaannya dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja yang diinginkan agar tidak ada unsur pemaksaan
3. Asas objektif, yaitu : pemberi kerja menawarkan pekerjaan yang cocok dengan pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan dengan harus memperhatikan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi
4. Asas adil dan setara, yaitu : penempatan tenaga kerja berdasarkan kemampuan, tidak berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan politik

Ruang lingkup penempatan tenaga kerja :

1. Akal (antar kerja lokal)
2. Akad (antar kerja antar daerah)
3. Akan (antar kerja antar negara)

Prinsip dalam penempatan tenaga kerja asing :

1. Pemberi pekerjaan /yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk
2. Pemberi kerja orang per orang dilarang mempekerjakan TKA
3. TKA yang bekerja di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu
4. TKA yang masa kerjanya sudah habis dan tidak dapat diperpanjang
5. Pemberi kerja yang menggunakan TKA harus memiliki rencana penggunaan TKA yang disahkan oleh menteri dan pejabat

Alasan penggunaan tenaga kerja asing :

1. Jabatan/kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan
2. Jangka waktu penggunaan TKA
3. Petunjuk warga negara Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan
4. TKA wajib membayar kompensasi atas TKA yang dipekerjakan dan pemberi kerja wajib memulangkan TKA ke negara asalnya setelah hubungan kerja selesai

## B. SUBJEK DAN OBJEK HUKUM PERBURUHAN

### 1. Subjek Hukum Perburuhan

- a. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain
- b. Majikan adalah seorang pengusaha dalam hubungan dengan buruh, dalam hal tertentu kata pengusaha berarti majikan
- c. Organisasi buruh adalah alat bagi buruh untuk melindungi dan memperjuangkan kedudukannya dalam perbaikan nasib

## 2. Objek Hukum Perburuhan

Berkaitan dengan :

- a. Terpenuhinya pelaksanaan sanksi hukuman, baik yang bersifat administratif maupun bersifat pidana sebagai akibat dilanggarnya suatu ketentuan dalam peraturan perundangan-undangan
- b. Terpenuhinya ganti rugi bagi banyak pihak yang dirugikan sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak lainnya terhadap perjanjian yang telah disepakati

# C. PIHAK-PIHAK DALAM PERJANJIAN KETENAGAKERJAAN

## a. Pekerja/buruh

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perseorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun, misalnya imbalan dalam bentuk barang

b. Pengusaha/pemberi kerja

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha yaitu :

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

c. Organisasi pekerja/buruh

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang 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 meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya

d. Organisasi pengusaha

2 organisasi pengusaha, yaitu :

1. Kamar Dagang dan Industri (KADIN) yang menangani bidang ekonomi secara umum, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan masalah perdagangan, perindustrian dan jasa
2. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang khusus bergerak pada bidang sumber daya manusia (SDM) dan hubungan industrial

e. Pemerintah/penguasa

Memiliki fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Depnaker

Pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan perburuhan, yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil



# TATAP MUKA VII

## SUMBER HUKUM PERBURUHAN



Sumber hukum ketenagakerjaan adalah sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti materiil, tempat asal materi hukum itu diambil. Sumber hukum materiil lazim disebut sumber isi hukum, yaitu Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum sehingga setiap pembentukan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan harus merupakan pengejawantahan dari nilai-nilai Pancasila.

Sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti formal, berupa tempat atau sumber asal suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum.

Sumber formal hukum perburuhan :

1. Undang-Undang yang dibuat antara pemerintah dengan persetujuan DPR. Berdasarkan Pasal II Aturan Peralihan UUD 1945 beberapa peraturan peninggalan Belanda tetap diperlakukan karena belum ada penggantinya, yaitu :
  - a. *Wet*
  - b. *Algemeen Maatregel van Bestuur*
  - c. *Ordonantie*
  - d. *Regeeringsverordening*
  - e. *Regeeringbesluit*
  - f. *Hoofdvandafdeling van arbeid*

## 2. Peraturan lainnya :

- a. Peraturan Pemerintah, yaitu aturan yang dibuat untuk melaksanakan UU
- b. Keputusan Presiden, yaitu keputusan yang bersifat khusus (*einmalig*) untuk melaksanakan peraturan yang ada di atasnya
- c. Peraturan atau keputusan instansi lainnya

## 3. Kebiasaan

Perbuatan manusia yang dilakukan berulang-ulang dan diterima oleh masyarakat, sehingga tindakan yang berlawanan dengan kebiasaan tersebut dianggap pelanggaran hukum.

Berkembangnya hukum kebiasaan dalam bidang ketenagakerjaan disebabkan :

- a. Perkembangan masalah-masalah perburuhan jauh lebih cepat dari perundang-undangan yang ada
- b. Banyak peraturan yang dibuat zaman Hindia Belanda yang tidak sesuai lagi dengan keadaan ketenagakerjaan sesudah Indonesia merdeka

#### 4. Putusan

Putusan yang dikeluarkan oleh sebuah panitia yang menangani sengketa perburuhan, yaitu :

- a. Putusan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat)
- b. Putusan P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah)

#### 5. Perjanjian

Beberapa Convention yang telah diratifikasi Indonesia :

1. Convention No. 98 tentang berlakunya dasar-dasar hak untuk berorganisasi dan untuk berunding, yaitu melalui Undang-Undang No. 18 Tahun 1956
2. Convention No. 100 tentang pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, yaitu melalui Undang-Undang No. 80 Tahun 1957
3. Convention No. 120 tentang higiene dalam perniagaan dan kantor-kantor, yaitu melalui Undang-Undang No. 3 Tahun 1969

Wahab dan Asikin menambahkan bahwa doktrin atau pendapat para ahli hukum juga merupakan sumber hukum perburuhan karena pendapat para ahli hukum dapat digunakan sebagai landasan untuk memecahkan masalah-masalah perburuhan, baik langsung maupun tidak langsung.

# TATAP MUKA VIII

MAKNA PERJANJIAN DALAM HUKUM PERDATA DAN  
PERJANJIAN KERJA DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

# A. PENGERTIAN PERJANJIAN DALAM HUKUM PERIKATAN

Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu

Subekti, mengatakan : perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Istilah perjanjian : kontrak (*contract*) dan (*overeenkomst*)

Tahap-tahap dalam membuat perjanjian :

1. Tahap *pracontractual*, yaitu adanya penawaran dan penerimaan
2. Tahap *contractual*, yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak
3. Tahap *post contractual*, yaitu pelaksanaan perjanjian

Unsur-unsur perjanjian menurut teori lama :

1. Adanya perbuatan hukum
2. Persesuaian pernyataan kehendak dari beberapa orang
3. Persesuaian kehendak ini harus dipublikasikan dinyatakan
4. Perbuatan hukum itu terjadi karena kerja sama antara dua orang atau lebih
5. Pernyataan kehendak (*wilsverklaring*) yang sesuai itu harus saling bergantung satu sama lain



6. Kehendak itu ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum
  7. Akibat hukum itu untuk kepentingan yang satu atas beban yang atau timbal balik
  8. Persesuaian kehendak itu harus dengan mengingat peraturan perundang-undangan
- Apabila ke 8 unsur tersebut di atas tidak terpenuhi, maka terjadilah perjanjian yang tidak sah.

H.S. Abdulkadir Muhammad Pasal 1313 KUHPerdara mengandung kelemahan:

1. Hanya menyangkut sepihak  
Penggunaan kata kerja “mengikatkan diri” seharusnya menggunakan kata “saling mengikatkan diri”
2. Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus  
Penggunaan kata “perbuatan” seharusnya menggunakan kata “persetujuan”

3. Pengertian perjanjian terlalu luas karena mencakup juga perjanjian perkawinan yang diatur dalam bidang hukum keluarga
  4. Tanpa menyebutkan tujuan mengadakan perjanjian
- Menurut Abdulkadir Muhammad, pengertian perjanjian adalah persetujuan antar dua orang atau lebih yang saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan.

Perjanjian memiliki 3 hal penting :

1. Kedua belah pihak
2. Sikap saling mengikatkan diri atau bersepakat
3. Pelaksanaan perbuatan yang berhubungan dengan harta kekayaan yang dapat dinilai dengan uang

Wujud/bentuk perjanjian :

1. Perjanjian tertulis
2. Perjanjian tidak tertulis

## B. SYARAT-SYARAT SAHNYA PERJANJIAN

Pasal 1320 KUHPerdara 4 syarat sahnya perjanjian :

1. Adanya Kesepakatan (*Toesteming/Izin*) Kedua Belah Pihak

Kesepakatan adalah pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Teori yang berkaitan dengan hal ini :

a. Teori ucapan (*uitingstheorie*)

Kesepakatan (*uitingstheorie*) terjadi pada saat pihak yang menerima penawaran menyatakan bahwa ia menerima penawaran

b. Teori pengiriman (*verzendingstheorie*)

Kesepakatan terjadi apabila pihak yang menerima penawaran mengirimkan telegram.

c. Teori pengetahuan (*vernemingstheorie*)

Kesepakatan terjadi apabila pihak yang menawarkan itu mengetahui adanya *acceptatie* (penerimaan), tetapi penerimaan itu diterimanya (tidak diketahui secara langsung).

d. Teori penerimaan (*ontangstheorie*)

Menurut teori ini, *toesteming* terjadi pada saat pihak yang menawarkan menerima langsung jawaban dari pihak lawan.

Momentum/saat terjadinya perjanjian adalah pada saat terjadinya persesuaian antara pernyataan dan kehendak antara para pihak, namun kadangkala tidak ada persesuaian antara pernyataan dan kehendak.

Teori tentang ketidaksesuaian antara kehendak dan pernyataan :

a. Teori kehendak (*wistheorie*)

Perjanjian itu terjadi apabila ada persesuaian antara kehendak dan pernyataan. Kelemahan teori ini menimbulkan kesulitan apabila tidak ada persesuaian antara kehendak dan pernyataan.

b. Teori pernyataan (*verkalringstheorie*)

Menurut teori ini, kehendak merupakan proses batiniah yang tidak diketahui orang lain, tetapi yang menyebabkan terjadinya perjanjian adalah pernyataan. Apabila terjadi perbedaan antara kehendak dan pernyataan, maka perjanjian tetap terjadi. Kelemahannya menimbulkan berbagai kesulitan, seperti bahwa apa yang dinyatakan berbeda dengan apa yang dikehendaki.

c. Teori kepercayaan (*vertrouwenstheorie*)

Menurut teori ini, tidak setiap pernyataan menimbulkan perjanjian, tetapi pernyataan yang menimbulkan kepercayaan saja yang menimbulkan perjanjian. Kelemahannya adalah kepercayaan itu sulit dinilai.

Ada 3 alternatif pemecahan dari kelemahan teori tersebut :

1. Mempertahankan teori kehendak, yaitu menganggap perjanjian itu terjadi apabila tidak ada persesuaian antara kehendak dan pernyataan, tetapi pihak lawan berhak mendapat ganti rugi karena pihak lawan mengharapkannya
2. Berpegang pada teori kehendak, hanya dalam pelaksanaannya kurang tepat, yaitu dengan menganggap kehendak itu ada.
3. Penyelesaiannya dengan melihat pada perjanjian baku (*standart contract*), yaitu perjanjian yang didasarkan pada ketentuan umum di dalamnya. Biasanya perjanjian dituangkan dalam bentuk formulir.

## 2. Kecakapan Bertindak

Kecakapan atau kemampuan untuk mealkuakn perbuatan hukum..

Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Orang yang cakap untuk melakukan perbuatan hukum adalah orang yang sudah dewasa, berumur 21 tahun atau sudah menikah.

Orang yang tidak berwenang melakukan tindakan hukum :

- a. Anak di bawah umur (*minderjarigheid*)
- b. Orang yang ditaruh di bawah pengampuan
- c. Istri (Pasal 1330 KUHPerdato), tetapi dalam perkembangannya istri dapat melakukan perbuatan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 jo. SEMA No. 3 Tahun 1963.

3. Adanya Objek Perjanjian (*Onderwerp Derovereenkomst*)

Objek perjanjian adalah prestasi yang terdiri atas :

- a. Memberikan sesuatu
- b. Berbuat sesuatu
- c. Tidak berbuat sesuatu

4. Adanya Causa Yang Halal (*Geoorloofde Oorzaak*)

Suatu sebab adalah terlarang apabila bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.



## C. BENTUK-BENTUK PERJANJIAN

□ Bentuk perjanjian dibedakan menjadi : tertulis dan lisan.

Bentuk perjanjian tertulis :

1. Perjanjian di bawah tangan yang ditandatangani oleh para pihak yang bersangkutan saja.
2. Perjanjian dengan saksi notariel untuk melegalisasi tanda tangan para pihak
3. Perjanjian yang dibuat dihadapan dan oleh notaris dalam bentuk akta notariel. Ada 3 fungsi akta notariel :
  - a. Bukti bahwa para pihak yang bersangkutan telah mengadakan perjanjian tertentu.

- b. Bukti bagi para pihak bahwa apa yang tertulis dalam perjanjian menjadi tujuan dan keinginan para pihak.
- c. Bukti kepada pihak ketiga bahwa pada tanggal tertentu kecuali jika ditentukan sebaliknya, para pihak telah mengadakan perjanjian dan bahwa isi perjanjian adalah sesuai dengan kehendak para pihak

## D. PENAFSIRAN PERJANJIAN

□ Isi perjanjian dibedakan menjadi : kata-katanya jelas dan kata-katanya tidak jelas sehingga menimbulkan berbagai macam penafsiran.

Dalam melakukan penafsiran beberapa aspek yang dilihat :

1. Jika kata-katanya dalam kontrak memberikan berbagai macam penafsiran, harus diselidiki maksud para pihak yang membuat perjanjian (Pasal 1343 KUHPerdara)
2. Jika suatu janji memberikan berbagai penafsiran, harus diselidiki pengertian yang memungkinkan perjanjian itu dapat dilaksanakan (Pasal 1344 KUHPerdara)

3. Jika kata-kata dalam perjanjian diberikan 2 macam pengertian, harus dipilih pengertian yang paling sesuai dengan sifat perjanjian (Pasal 1345 KUHPerdota)
4. Apabila terjadi keragu-raguan, harus ditafsirkan menurut kebiasaan dalam negeri atau di tempat dibuatnya perjanjian (Pasal 1346 KUHPerdota)
5. Jika ada keragu-raguan, perjanjian harus ditafsirkan atas kerugian orang yang minta diperjanjikan sesuatu hal dan untuk keuntungan orang yang mengikatkan dirinya untuk itu (Pasal 1349 KUHPerdota)

## E. UNSUR-UNSUR PERJANJIAN

Unsur-unsur yang harus ada dalam perjanjian :

1. Pihak-pihak yang melakukan perjanjian, yaitu subjek perjanjian
2. Konsensus antar para pihak
3. Objek perjanjian
4. Tujuan dilakukannya perjanjian yang bersifat kebendaan atau harta kekayaan yang dapat dinilai dengan uang
5. Bentuk perjanjian yang dapat berupa lisan ataupun tulisan

Hal-hal yang mengikat dalam perjanjian :

1. Isi perjanjian
2. Undang-undang
3. Kebiasaan
4. Kepatutan

Akibat perjanjian yang sah (Pasal 1338 KUHPerdara) :

1. Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku bagi yang membuatnya
2. Perjanjian tidak dapat ditarik kembali, kecuali para pihak sepakat atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.
3. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik

## F. ASAS-ASAS PERJANJIAN

Menurut Pasal 1338 ayat (1) KHUPerdata bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Pasal tersebut mengandung makna bahwa perjanjian para pihak harus berpegang pada asas-asas berikut :

1. Asas konsensualisme, menyatakan : perjanjian telah terjadi jika telah ada konsensus antara pihak-pihak yang mengadakan kontrak.
2. Asas kebebasan berkontrak, menyatakan : seseorang mengadakan bebas perjanjian, bebas tentang yang diperjanjikan, bebas pula menentukan bentuk kontraknya sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan
3. *Pacta sunt servanda*, artinya kontrak itu merupakan undang-undang bagi para pihak yang membuatnya

4. Asas kepercayaan, bahwa kedua belah pihak harus saling percaya satu sama lain, mempercayakan bahwa para pihak dapat melaksanakan kewajiban yang dipikul
5. Asas persamaan hak, bahwa kedua belah pihak berhak menerima atau mendapatkan hak masing-masing sesuai dalam perjanjian
6. Asas keseimbangan, bahwa kedua pihak mengetahui hal-hal yang harus dilakukan untuk menyeimbangkan hal-hal yang mungkin akan terjadi
7. Asas moral, bahwa perjanjian tersebut tidak melebihi batas moral (tingkah laku) pada suatu lingkungan
8. Asas kepatutan, bahwa hanya tindakan yang patutlah yang harus dilakukan
9. Asas kebiasaan, bahwa tindakan para pihak mengikuti kebiasaan yang normatif sebagaimana berlaku dalam perjanjian
10. Asas kepastian hukum, bahwa dibutuhkan suatu peraturan-peraturan ataupun hukum yang mengatur dan digunakan pada suatu perkara yang akan terjadi di luar perjanjian



## 11. Asas itikad baik dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdota

Bahwa para pihak harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak.

Asas itikad baik ini terbagi atas :

- a. Seseorang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek
- b. Penilaian terletak pada akal sehat dan keadilan serta dibuat ukuran yang objektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang objektif

# G. PERJANJIAN DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja.

Menurut undang-undang perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan tertulis. Apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka harus memuat hal-hal :

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja
- 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
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian

Syarat sahnya perjanjian kerja :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- ❑ Apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat no. a dan b di atas, mengakibatkan dapat dibatalkan.
- ❑ Apabila perjanjian kerja tidak memuni syarat no. c dan d, maka mengakibatkan perjanjian kerja secara otomatis batal demi hukum.

Dalam rangka memberi kepastian hukum kepada pekerja dan pemberi kerja, perjanjian kerja dikaitkan dengan jangka waktunya dibagi menjadi 2 jenis, yaitu : perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

# 1. PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu saja.

PKWT memiliki batasan situasi sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun
3. Pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap

Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 persyaratannya :

1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu
2. PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 tahun
3. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan
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 tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT

6. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja
7. Selama tenggang waktu 30 hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha

Di dalam PKWT dikenal juga dengan pelatihan kerja atau magang yang diatur berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 untuk melindungi pekerja magang, yaitu :

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

Perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau
4. 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 WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)

Adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan dan pengusaha tetap wajib membayar upah yang besarnya tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Menurut Pasal 15 Kepmenakertrans 100/2004, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT apabila :

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 jenis pekerjaan yang disyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja
3. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan
4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut
5. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1), angka (2), angka (3) dan angka (4), maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT

## H. PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Pasal 1 angka (21) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 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 pihak.

Di dalam 1 perusahaan hanya dapat dibuat 1 PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang disusun secara musyawarah dan harus dilandasi dengan itikad baik antara pihak pengusaha dengan pekerja, yang artinya harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan/kesadaran tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain.

PKB mencakup dan memberi kejelasan tentang hal-hal :

1. Nama, tempat kedudukan dan alamat serikat pekerja
2. Nama, tempat kedudukan dan alamat perusahaan
3. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota
4. Hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja
5. Syarat-syarat dan kondisi kerja
6. Cara-cara penyelesaian perbedaan pendapat antara serikat pekerja dan pengusaha
7. Tata tertib perusahaan
8. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB
9. Tanda tangan, nama jelas para pihak pembuat PKB
10. Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

PKB mencakup dan memberi kejelasan tentang hal-hal :

1. Memperjelas hak dan kewajiban pengusaha, serikat pekerja dan pekerja
2. Menetapkan syarat-syarat dan kondisi kerja
3. Meningkatkan serta memperteguh hubungan kerja
4. Menetapkan cara-cara penyelesaian perbedaan pendapat antara serikat pekerja dan pengusaha
5. Memelihara serta meningkatkan disiplin kerja

PKB dilaksanakan berlandaskan asas-asas :

1. Pengakuan serta penghargaan atas kodrat dan harkat manusia, yang diberkahi dengan akal budi dan harga diri. Oleh karena itu setiap pekerja berhak untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerjanya yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Pekerjaan selamanya bersifat kolektif, dalam arti dikerjakan secara bersama-sama ataupun secara keterkaitan. Oleh karena itu, dengan tidak mengurangi harkatnya sebagai individu, seorang pekerja terikat dalam suatu kerjasama kelompok, baik secara vertikal (hierarki organisasi) maupun secara lateral (koordinatif)
3. Sesuai dengan perkembangan perusahaan setiap pekerja diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya sesuai dengan kemampuan dan prestasi kerjanya tanpa membeda-bedakan suku, agama, ras, jenis kelamin dan paham politik.
4. Sesuai dengan harkatnya, pekerja berhak atas gaji, jaminan sosial dan perlindungan kerja yang layak

Hubungan industrial adalah suatu sistim hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah.

Hubungan industrial Pancasila adalah hubungan industrial yang berdasarkan nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan UUD 1945.

Hubungan industrial Pancasila dilaksanakan melalui sarana :

1. Serikat pekerja/serikat buruh
2. Organisasi pengusaha
3. Lembaga kerja sama bipartit
4. Lembaga kerja sama tripartit
5. Peraturan perusahaan
6. Kesepakatan kerja bersama
7. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial
8. Penyuluhan dan pemasyarakatan hubungan industrial Pancasila

Serikat pekerja adalah organisasi pekerja yang bersifat mandiri, demokratis, bebas dan bertanggung jawab yang dibentuk dari, oleh, untuk pekerja guna memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja dan keluarganya. Serikat pekerja berhak :

1. Melakukan perundingan dalam pembuatan kesepakatan kerja bersama
2. Sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial

Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha yang khusus menangani bidang ketenagakerjaan dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial Pancasila.

Lembaga kerja sama bipatrit adalah forum bipatrit, yaitu forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah hubungan industrial di perusahaan yang anggotanya terdiri atas unsur pengusaha dan unsur pekerja.



Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah dalam rangka hubungan industrial yang anggotanya terdiri atas unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah. Lembaga ini terdiri atas lembaga kerja sama tripartit tingkat nasional dan lembaga kerja sama tripartit daerah.



# TATAP MUKA IX

PERATURAN PERUSAHAAN DAN PENEMPATAN TENAGA  
KERJA

# KUIS

## KAMIS, 16 APRIL 2019

1. Jelaskanlah secara rinci objek hukum ketenakerjaan !
2. Jelaskanlah secara rinci klasifikasi dari 2 jenis pekerja/buruh dan jelaskanlah pula ruang lingkup penempatan tenaga kerja beserta contohnya !
3. Jelaskanlah pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 Angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan jelaskanlah pula syarat sahnya perjanjian kerja menurut undang-undang tenaga kerja tersebut serta jelaskanlah pula kapan perjanjian kerja dapat berakhir !
4. Jelaskanlah pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja !



# KUIS

## KAMIS, 18 APRIL 2019

1. Jelaskanlah 2 klasifikasi dari pekerja !
2. Jelaskanlah tujuan dari hukum ketenagakerjaan !
3. Jelaskanlah asas penempatan kerja !
4. Jelaskanlah ruang lingkup penempatan kerja !

# A. PERATURAN PERUSAHAAN

Peraturan Perusahaan adalah aturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat oleh perusahaan yang akan diperbarui setiap 2 tahun dan disahkan oleh pejabat yang berwenang, bersifat tertulis dan dapat tidak berbahasa Indonesia.

Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat ketentuan mengenai :

1. Hak dan kewajiban pengusaha
2. Hak dan kewajiban pekerja
3. Syarat kerja
4. Tata tertib perusahaan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan
6. Kesepakatan kerja bersama

## B. CONTOH PERATURAN PERUSAHAAN

### 1. Bagian Kepala Akta :

- Identitas para pihak
- Pendahuluan/pengantar

### 2. Badan Akta

- Pasal 1 mengatur tentang berbagai macam istilah
- Pasal 2 mengatur tentang masa berlakunya peraturan perusahaan
- Pasal 3 mengatur tentang maksud dan tujuan dibuatnya peraturan perusahaan
- Pasal 4 mengatur tentang hak dan kewajiban perusahaan
- Pasal 5 mengatur tentang hak dan kewajiban karyawan/ti

- Pasal 6 mengatur tentang kesepakatan kerja waktu tertentu
- Pasal 7 mengatur tentang masa percobaan
- Pasal 8 mengatur tentang hari kerja dan jam kerja
- Pasal 9 mengatur tentang cuti tahunan
- Pasal 10 mengatur tentang cuti melahirkan/keguguran kandungan
- Pasal 11 mengatur tentang tunjangan hari raya
- Pasal 12 mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) dan asuransi kesehatan
- Pasal 13 mengatur tentang izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah penuh
- Pasal 14 mengatur tentang tata tertib kerja
- Pasal 15 mengatur tentang macam-macam sanksi disipliner terhadap kesalahan dan pelanggaran peraturan perusahaan
- Pasal 16 mengatur tentang jangka waktu berlakunya surat peringatan

- Pasal 17 mengatur tentang pemutusan hubungan kerja
- Pasal 18 mengatur tentang peraturan operasional proyek

### 3. Penutup

Tanda tangan para pihak



## C. PENEMPATAN TENAGA KERJA

Menurut Prajudi Atmosudirdjo prinsip-prinsip perusahaan dalam menempatkan tenaga kerja :

### 1. Kesatuan komando

Penyusunan setiap pekerja harus mengikuti garis tata hubungan atasan, yaitu mulai dari bawah ke atas sampai berakhir pada satu titik, yaitu puncak organisasi. Semua arus komando/perintah, laporan, arus informasi, arus kerja dan sebagainya harus melalui garis hierarki yang jelas. Akan tetapi tidak terlalu kaku, fleksibel dalam menghadapi perubahan zaman.

## 2. Pembagian kerja

Prinsip pembagian kerja dapat dibagi 4 macam, yaitu :

- a. Prinsip pembagian kerja atas dasar wilayah/daerah
- b. Prinsip pembagian kerja menurut produk/barang yang dihasilkan
- c. Prinsip pembagian kerja menurut jumlah orang bawahan
- d. Prinsip pembagian kerja menurut fungsi

## 3. Keseimbangan antara tugas, tanggung jawab dan kekuasaan, yaitu pembagian tugas dan tanggung jawab setiap pekerja yang proporsional dengan jabatan yang diemban serta gaji yang diterima.

#### 4. Prinsip komunikasi

Adanya pertukaran informasi di antara pekerja, sehingga pelaksanaan kegiatan dapat dipantau secara bersama-sama. Dengan demikian permasalahan yang muncul dengan mudah dapat dipecahkan.

#### 5. Kontinuitas/kesinambungan

Setiap kegiatan harus dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan jadwal yang ditetapkan. Semua aturan yang menyangkut aktivitas pekerja diatur melalui sistim pembagian kerja yang terpadu sehingga tidak terganggu oleh keadaan cuti, libur hari raya dan sebagainya.

## 6. Prinsip koordinasi

Prinsip pembagian kerja dan kesinambungan agar tidak terjadi *miss management* dan kesimpangsiuran komunikasi antar pekerja.

## 7. Saling asuh

Merupakan pelaksanaan pembinaan dari atasan kepada bawahan, dilakukan pengayoman secara kekeluargaan sehingga tidak terjadi konflik pekerja yang mengakibatkan hancurnya hubungan antar pekerja.

## 8. Pelimpahan kekuasaan/delegasi

Dilakukan apabila atasan berhalangan dan kegiatan perusahaan tidak dapat dilaksanakan oleh satu orang pekerja yang dilaksanakan sesuai dengan syarat-syarat :

- a. Wewenang dilimpahkan kepada orang yang tepat
- b. Adanya kejelasan wewenang yang dilimpahkan
- c. Adanya alasan terjadinya pelimpahan yang terbuka
- d. Berdasarkan kebijakan yang tertulis dalam Surat Keputusan
- e. Merupakan bentuk dari pemberian wewenang didasarkan pada hierarki kekuasaan
- f. Didasarkan kepada kepercayaan
- g. Didasarkan kepada prestasi kerja

## 9. Pengamatan, pengawasan dan pengecekan

Pengamatan dilakukan untuk mengetahui kinerja pekerja sehingga penyimpangan dapat diketahui. Jika ada masalah akan mudah diantisipasi dan dicarikan jalan keluarnya sesegera mungkin.

## 10. Asas tahu diri

Mengajarkan agar semua pekerja menyadari kedudukannya dalam organisasi sehingga tidak melakukan pekerjaan yang bukan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaiknya pekerja memfokuskan diri kepada tanggung jawabnya dan bekerjasama, bukan menyerobot tugas orang lain.

Asas-asas penempatan kerja berdasarkan Pasal 32 Ayat (1) Bab VI UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

### 1. Terbuka

Pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

### 2. Bebas

Pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas untuk memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

### 3. Obyektif

Pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang diperlukan serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

### 4. Adil dan setara

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

- ❑ Diatur dalam Pasal 31-Pasal Pasal 66 Bab VI Penempatan Tenaga Kerja UU No. 13 Tahun 2003



# TATAP MUKA X

SISTIM PENGUPAHAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA



# A. PENGUPAHAN TENAGA KERJA

- ❑ Upah adalah penghasilan yang diterima pekerja yang digolongkan dalam 4 bentuk, yaitu : gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula dan pakaian), *fringe benefits* (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang) dan kondisi lingkungan kerja.
- ❑ Penentuan gaji pokok didasarkan pada prinsip teori *human capital*, yaitu upah atau gaji seseorang sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Di samping gaji pokok, pekerja juga menerima berbagai tunjangan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dll. Jumlah gaji dan tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor.
- ❑ Gaji bersih yang diterima disebut *take home pay*, yaitu gaji kotor yang dikurangi berbagai potongan, seperti potongan dana pensiun, asuransi kesehatan dan sebagainya

Perbedaan tingkat upah terletak dari satu sektor ke sektor industri lainnya ataupun antar daerah disebabkan :

1. Pada dasarnya pasar kerja terdiri atas beberapa pasar kerja yang berbeda dan terpisah satu sama lain. Pada satu pihak pekerjaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan keterampilan yang berbeda. Produktivitas kerja seseorang berbeda menurut pendidikan dan latihan yang diperolehnya.
2. Tingkat upah di setiap perusahaan berbeda menurut presentase biaya pekerja terhadap seluruh biaya produksi. Semakin kecil proporsi biaya pekerja terhadap biaya keseluruhan semakin tinggi tingkat upah. Misalnya pada perusahaan-perusahaan yang padat modal, seperti perusahaan minyak, pertambangan dan industri.
3. Perbedaan tingkat upah antara beberapa perusahaan dapat pula terjadi menurut perbedaan proporsi keuntungan perusahaan terhadap penjualan. Semakin besar proporsi keuntungan terhadap penjualan dan semakin besar jumlah absolut keuntungan semakin tinggi nilai upah.

4. Perbedaan peranan pengusaha yang bersangkutan dalam menentukan harga. Perusahaan monopoli dapat menaikkan harga tanpa takut akan kompetisi. Adapun pengusaha oligopoli lebih mudah untuk bersama-sama berunding menentukan harga sehingga tidak perlu berkompetisi satu sama lain. Dalam perusahaan-perusahaan tersebut lebih mudah untuk menimpakan kenaikan upah pada harga jual barang.
5. Tingkat upah dapat berbeda menurut besar kecilnya perusahaan. Perusahaan yang besar dapat memperoleh kemanfaatan "*economic of scale*" sehingga dapat menurunkan harga dan mendominasi pasar. Dengan demikian perusahaan yang besar cenderung lebih mampu memberikan tingkat upah yang tinggi dari pada perusahaan kecil.



## B. PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN MENGENAI SISTIM PENGUPAHAN

# BAB I KETENTUAN UMUM DAN BAB X BAGIAN KEDUA UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

## BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1 mengatur mengenai pengertian berbagai istilah

## BAB X BAGIAN KEDUA PENGUPAHAN

### Pasal 88

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan
3. Kebijakan pengupahan 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 diperhitungkan 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 sesuai dengan huruf a di atas

## Pasal 89

1. Upah minimum terdiri atas :
  - a. Upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota
  - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota
2. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
3. Ditetapkan Gubernur atas rekomendasi Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota
4. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri

## Pasal 90

1. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari pada upah minimum
2. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan
3. Tata cara penangguhan diatur dengan Keputusan Menteri

Pasal 91

Pasal 92

Pasal 93

1. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan
2. Pengusaha tetap wajib membayar upah apabila pekerja/buruh :
  - a. Sakit
  - b. Sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
  - c. Menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau kandungan, suami/istri/anak/menantu/orang tua/mertua/anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
  - d. Menjalankan kewajiban terhadap negara
  - e. Menjalankan ibadah agama
  - f. Melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.



- g. Melaksanakan hak istirahat
  - h. Melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Buruh atas persetujuan pengusaha.
  - i. Melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
3. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit dibayarkan dengan perhitungan sebagai berikut :
- a. 4 bulan pertama, dibayarkan 100% dari upah
  - b. 4 bulan kedua, dibayarkan 75% dari upah
  - c. 4 bulan ketiga, dibayarkan 50% dari upah
  - d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha
4. Upah yang tetap dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja sebagaimana diatur dalam ayat 2 huruf c sebagai berikut :
- a. Pekerja/buruh menikah, dibayarkan untuk selama 3 hari
  - b. Menikahkan anaknya, dibayarkan untuk selama 2 hari

- c. Mengkhitankan anak, dibayarkan untuk selama 2 hari
  - d. Membaptiskan anak, dibayarkan untuk selama 2 hari
  - e. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayarkan untuk selama 2 hari
  - f. Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayarkan untuk selama 2 hari
  - g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayarkan untuk selama 1 hari
4. Pelaksanaan ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB

#### Pasal 94

Komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

## Pasal 95

Pelanggaran pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan mengenai pemberian upah dapat dikenakan denda dan apabila pengusaha pailit atau diluidasi, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan hutang yang harus didahulukan pembayarannya.

## Pasal 96

Kadaluarsa tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak tersebut.

## Pasal 97

## Pasal 98

# PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA NO. PER- 01/MEN/1999 TENTANG UPAH MINIMUM

## BAB I PENGERTIAN

### Pasal 1

Pengertian/definisi

### Pasal 2

### Pasal 3

Upah minimum terdiri dari Upah Minimum Regional Tingkat I, Upah Minimum Regional Tingkat II, Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I dan Tingkat II

### Pasal 4

## Pasal 5

Upah minimum dalam Pasal 4 ditetapkan sebesar :

- a. Upah Minimum Sektor Regional Tingkat I harus lebih besar min 5% dari Upah Minimum Regional Tingkat I
- b. Upah Minimum Sektor Regional Tingkat II harus lebih besar min 5% dari Upah Minimum Regional Tingkat II

## Pasal 6

1. UMR Tk I dan Tk II ditetapkan dengan pertimbangan :
  - a. Kebutuhan
  - b. Indeks harga konsumen (IHK)
  - c. Kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan
  - d. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
  - e. Kondisi pasar kerja
  - f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita

## Pasal 7

1. Upah minimum wajib dibayar dalam bentuk upah bulanan kepada pekerja
2. Dapat dibayarkan mingguan atau 2 mingguan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha

## BAB III TATA CARA PENETAPAN UPAH MINIMUM

### Pasal 8

### Pasal 9

### Pasal 10

### Pasal 11

### Pasal 12

## BAB IV PELAKSANAAN KETETAPAN UPAH MINIMUM

### Pasal 13

## Pasal 14

1. Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan upah yang diberikan pengusaha minimal sebesar upah minimum.
2. Masa kerja kurang dari 1 tahun
3. Dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha

## Pasal 15

1. Pekerja dengan sistim borongan atau satuan hasil yang dilaksanakan 1 bulan atau lebih, maka upahnya rata-rata sebulan ini sebesar upah minimum di perusahaan yang bersangkutan
2. Upah pekerja harian lepas, ditetapkan dengan cara upah bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari :
  - a. Perusahaan dengan sistim waktu kerja 6 hari dalam seminggu, maka upah bulanan dibagi 25
  - b. Perusahaan dengan sistim waktu kerja 5 hari dalam seminggu, maka upah bulanan dibagi 21

Pasal 16

Pasal 17

Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari pada upah minimum yang berlaku, pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah.

Pasal 18

Pasal 19

## BAB V TATA CARA PENANGGUHAN

Pasal 20

Pasal 21

Pasal 22

Pasal 23

## BAB VI ATURAN PERALIHAN

## BAB VII KETENTUAN SANKSI

## BAB VIII PENUTUP



KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN  
TRASMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NO. KEP-  
226/MEN/2000 TENTANG PERUBAHAN PASAL 1, PASAL  
3, PASAL 4, PASAL 8, PASAL 11, PASAL 20 DAN PASAL  
21 PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA NO. PER-  
01/MEN/1999 TENTANG UPAH MINIMUM

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA NO. KEP. 102/MEN/VI/2004 TENTANG  
WAKTU KERJA LEMBUR DAN UPAH KERJA LEMBUR

Pasal 1

1. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah

Pasal 2

Berlaku untuk semua perusahaan kecuali bagi perusahaan sektor usaha tertentu.

### Pasal 3

1. Waktu kerja lembur paling lama 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu
2. Tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi

### Pasal 4

1. Pengusaha wajib membayar upah lembur
2. Pekerja/buruh dalam golongan jabatan tertentu tidak berhak atas upah kerja lembur
3. Yaitu : mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

### Pasal 5

## Pasal 6

### Persyaratan kerja lembur

1. Perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh
2. Dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia lembur yang ditandatangani pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha
3. Pengusaha membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur

## Pasal 7

1. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur wajib :
  - a. Membayar upah lembur
  - b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya
  - c. Memberi makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih
2. Pemberian makanan dan minuman tidak boleh diganti dengan uang.

## Pasal 8

1. Penghitungan upah lembur berdasarkan pada upah bulanan
2. Cara menghitung upah sejam adalah  $1/173 \times$  upah sebulan

## Pasal 9

1. Bagi pekerja/buruh harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari  $\times 25$  bagi yang bekerja 6 hari kerja dalam 1 minggu atau  $\times 21$  bagi yang bekerja 5 hari kerja dalam 1 minggu
2. Bagi pekerja/buruh berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 bulan terakhir
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 bulan, maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat

## Pasal 10

1. Bagi pekerja/buruh yang menerima upah pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% dari upah
2. Bagi pekerja/buruh yang menerima upah pokok, tunjangan tetap dan tidak tetap, apabila upah pokok + tunjangan tetap hasilnya lebih kecil dari 75% keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% dari keseluruhan upah

## Pasal 11

Cara penghitungan kerja lembur :

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja
  1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 x upah sejam
  2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 x upah sejam

- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 hari kerja, 40 jam seminggu maka :
1. Penghitungan upah kerja lembur untuk 7 jam pertama dibayar 2 x upah sejam dan jam lembur ke 9 dan ke 10 dibayar 4 x upah sejam
  2. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek penghitungan upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 x upah sejam, jam ke 6 sebesar 3 x upah sejam dan jam lembur ke 7 dan ke 8 sebesar 4 x upah sejam
- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 hari kerja dan 40 jam seminggu, maka penghitungan upah kerja lembur untuk 8 jam pertama dibayar 2 x upah sejam, jam ke 9 dibayar 3 x upah sejam dan jam ke 10 dan ke 11 sebesar 4 x upah sejam.

#### Pasal 12

Bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah kerja lembur yang nilainya lebih baik dari Keputusan Menteri ini, maka perhitungan upah lembur tersebut tetap berlaku

#### Pasal 13

#### Pasal 14

#### Pasal 15



PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK  
INDONESIA NO. 8 TAHUN 1981  
TENTANG PERLINDUNGAN UPAH



# KEPUTUSAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA NO. 107 TAHUN 2004 TENTANG DEWAN PENGUPAHAN

## BAB XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

### Pasal 156

1. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak
2. Penghitungan uang pesangon, yaitu :
  - a. Masa kerja kurang dari 1 tahun, sebesar 1 bulan upah
  - b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, sebesar 2 bulan upah
  - c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, sebesar 3 bulan upah

- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, sebesar 4 bulan upah
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, sebesar 5 bulan upah
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, sebesar 6 bulan upah
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, sebesar 7 bulan upah
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, sebesar 8 bulan upah
- i. Masa kerja 8 tahun atau lebih sebesar 9 bulan upah

3. Penghitungan uang penghargaan masa kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6, tahun, sebesar 2 bulan upah
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, sebesar 3 bulan upah
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, sebesar 4 bulan upah
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun sebesar 5 bulan upah
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun sebesar 6 bulan upah
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun sebesar 7 bulan upah
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun sebesar 8 bulan upah
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih sebesar 10 bulan upah

4. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berupa :
  - 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 sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
  - d. Hal-hal lain yang ditetapkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau pkb

Pasal 157

## C. KESERAGAMAN PENGUPAHAN

Permasalahan menyangkut pengupahan :

1. Bidang pengupahan dan karyawan terdapat pengertian dan kepentingan yang berbeda. Bagi pengusaha upah merupakan beban karena semakin besar upah yang harus dibayar pada pekerja, maka semakin kecil porsi keuntungan yang diperoleh pengusaha. Sedangkan bagi karyawan dan keluarganya menganggap upah hanya dalam bentuk uang (*take home pay*) dan selalu baik melalui serikat pekerja/buruh menuntut kenaikan upah. Jika tuntutan itu tidak disertai dengan peningkatan produktivitas kerja, maka pengusaha akan mengurangi penggunaan tenaga kerja dengan menurunkan produksi, menggunakan teknologi yang lebih padat modal atau mendorong harga jual yang kemudian mendorong inflasi.

## 2. Sistem pengupahan yang berbeda-beda

Proporsi sebagian upah dalam bentuk natura dan *dringe benefit* cukup besar yang besarnya berbeda-beda di antara setiap perusahaan. Sehingga ditemukan kesulitan dalam merumuskan kebijakan nasional, misalnya menentukan pajak pendapatan, upah minimum, upah lembur dll.

## 3. Rendahnya tingkat upah atau pendapatan masyarakat

Disebabkan tingkat kemampuan manajemen yang rendah sehingga menimbulkan berbagai macam pemborosan dana, sumber dan waktu disertai rendahnya produktivitas kerja sehingga pengusaha memberikan imbalan dalam bentuk yang rendah juga.

Beberapa aspek yang mempengaruhi sistem pengupahan yang beragam :

a. Aspek kondisi perusahaan

Kriteria perusahaan : perusahaan kecil, menengah dan perusahaan besar baik dalam satu sektor atau wilayah/daerah maupun berlainan sektor atau wilayah/daerah. Kriteria tersebut mengakibatkan pada kemampuan perusahaan yang tidak sama dalam memberi upah pekerja. Hal ini tergantung pada besarnya modal dan kegiatan usaha masing-masing perusahaan dan tingkat produksi serta produktivitas tenaga kerjanya

b. Aspek keterampilan tenaga kerja

c. Aspek standar hidup

d. Aspek jenis pekerjaan

Upah kerja yang diberikan biasanya tergantung pada :

- a. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
- b. Peraturan perundang-undangan yang mengikat tentang upah minimum regional (UMR)
- c. Kemampuan dan produktivitas perusahaan
- d. Jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi
- e. Perbedaan jenis pekerjaan
- f. Kebijakan komponen gaji/upah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan dan gaji tidak boleh lebih rendah dari upah minimum provinsi (UMP) yang ditetapkan pemerintah



- ❑ Upah kotor adalah gaji pokok dan tunjangan tetap yang diterima sebelum dilakukan berbagai pemotongan.
- ❑ Upah bersih yang diterima pekerja tiap bulan atau *take home pay* adalah gaji pokok dan tunjangan tetap kemudian dilakukan berbagai pemotongan, seperti :
  1. Pemotongan pajak penghasilan
    - a. Jumlah pajak kotor karyawan
    - b. Status perkawinan (single, menikah, jumlah anak)
    - c. Adanya penghasilan yang tidak boleh dikenakan pajak penghasilan
    - d. Tarif pajak yang berlaku
  2. Pemotongan pembayaran iuran jaminan sosial (asuransi kesehatan, BPJS, jaminan pensiun dll)
  3. Pemotongan lainnya
    - a. Pemotongan upah karena absen tanpa alasan yang jelas
    - b. Pemotongan upah karena pekerja melakukan pelanggaran
    - c. Pemotongan upah karena membayar cicilan

Upah tidak perlu dibayarkan apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan, kecuali dalam situasi tertentu, yaitu :

1. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
2. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
3. Pekerja tidak masuk bekerja karena menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal
4. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara
5. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
6. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha

7. Pekerja melaksanakan hak istirahat/cuti
8. Pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja/buruh atas persetujuan pengusaha
9. Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan

□ Tunjangan adalah tambahan benefit yang ditawarkan perusahaan pada pekerjanya, yang terbagi atas :

1. Tunjangan tetap adalah yang diberikan secara rutin per bulan yang besarnya relatif tetap, misalnya tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi
2. Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang penghitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja, seperti tunjangan transportasi, tunjangan makan, insentif, biaya operasional

Berdasarkan Pasal 93 Ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah tidak masuk kerja karena halangan sebagai berikut :

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

Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi :

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, namun pengusaha wajib membayar upah apabila :

1. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
2. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
3. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
4. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara
5. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya

6. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
7. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat
8. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha
9. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan

Adapun sanksi bagi pekerja dan pengusaha yang melanggar undang-undang ketenagakerjaan :

1. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Sebaliknya pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, akan dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh yang diatur oleh pemerintah.
2. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilkuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya



D. PERHITUNGAN UPAH MINIMUM VERSI PEMERINTAH

E. PERHITUNGAN UPAH MINIMUM VERSI BURUH

## F. PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

- ❖ Sasaran penempatan tenaga kerja berdasarkan Pasal 32 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 adalah untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum.

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia
- c. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya

Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar Indonesia, maka pemerintah bertanggung jawab :

- a. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan TKI maupun yang berangkat secara mandiri
- b. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI
- c. Membentuk dan mengembangkan sistim informasi penempatan calon TKI di luar negeri
- d. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan dan
- e. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan dan masa purna penempatan

❑ Usaha perlindungan TKI dalam 3 tahap, yaitu : perlindungan TKI pra penempatan, perlindungan TKI pada saat penempatan dan perlindungan TKI pada saat kepulangan ke tanah air.

# G. JENIS PERLINDUNGAN KERJA

Secara teoritis ada 3 jenis perlindungan kerja, yaitu :

1. Perlindungan sosial atau kesehatan kerja
2. Perlindungan teknis atau keselamatan kerja, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja bahan yang dikerjakan.
3. Perlindungan ekonomis atau jaminan sosial, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya atau keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.

# 1. PERLINDUNGAN SOSIAL ATAU KESEHATAN KERJA

- Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan usaha kesehatan di bidang penyembuhan

## 2. PERLINDUNGAN TEKNIS ATAU KESELAMATAN KERJA

Syarat-syarat keselamatan kerja antara lain :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
4. Memberikan kesempatan atau jalan penyelamatan diri waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya
5. Memberikan pertolongan pada kecelakaan
6. Memberikan alat-alat perlindungan diri pada pekerja
7. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
8. Menyelenggarakan suhu dan kelembapan udara yang memadai
9. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban

Perlindungan keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh tetapi juga kepada pengusaha dan pemerintah, yaitu :

- a. Bagi pekerja/buruh menimbulkan suasana yang kerja yang tentram tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan sehingga dapat bekerja maksimal
- b. Bagi pengusaha pengaturan keselamatan kerja dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial
- c. Bagi pemerintah (dan masyarakat) maka tujuan mensejahterakan masyarakat akan tercapai.

Dasar hukum : UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan peraturan warisan Belanda yaitu :

- a. Veiligheidsreglement S. 1010 No. 406 dengan perubahan terakhir melalui S. 1931 No. 168 setelah Indonesia merdeka diberlakukan dengan Peraturan Pemerintah No. 208 Tahun 1974
- b. Stoom Ordonantie S 1931 No. 225 (peraturan Uap)
- c. Loodwit Ordonantie S 1931 No. 509, yaitu peraturan tentang pencegahan pemakaian timah putih kering



### 3. PERLINDUNGAN EKONOMIS ATAU JAMINAN SOSIAL

- Dasar hukum UU No. 3 tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Tujuan program jaminan sosial tenaga kerja yaitu :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain apabila dalam hubungan kerja terjadi risiko-risiko, seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atau penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 33 Ayat (1) yang menyatakan : “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan.” Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi UUD 1945 merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yaitu UU No. 13 Tahun 2003.

# PELAKSANA UU JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA : PT JAMSOSTEK

1. Hak dan Kewajiban
2. Peraturan tentang Jamsostek
3. Perlindungan oleh Jamsostek

Risiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh Program Jamsostek terbatas, yaitu pada :

- a. Peristiwa kecelakaan
- b. Sakit
- c. Hamil
- d. Bersalin
- e. Cacat
- f. Hari tua
- g. Meninggal dunia

#### 4. Filosofi Jamsostek

#### 5. Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan

- a. Dilarang mempekerjakan antara pukul 23.00 -07.00 terhadap pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun (Pasal 76 Ayat (1))
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00-07.00 (Pasal 76 Ayat (2))
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00-07.00 (Pasal 76 Ayat (3)) berkewajiban :
  1. Memberikan makanan dan minuman bergizi
  2. Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00-05.00 (Pasal 76 Ayat (4))

## 6. Perlindungan anak



# TATAP MUKA XI

PERSELISIHAN HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN

# A. PEMAKNAAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN

Terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Oleh karena itu yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.

Menurut Zeni Asyhadie pada umumnya berkisar pada masalah :

1. Pengupahan
2. Jaminan sosial
3. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian
4. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban
5. Adanya masalah pribadi

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan Industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila



Menurut Charles D. Drake perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan hal berikut :

1. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan baik dipihak pekerja/buruh maupun pengusaha
2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif

Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran pada umumnya disebabkan oleh hal berikut :

- a. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan misalnya pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau tidak melahirkan
- b. Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transportasi tetapi pihak pengusaha tidak menyetujui

Pasal 1 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial didefinisikan menjadi :

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

## B. BENTUK-BENTUK PERSELISIHAN

Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 perselisihan hubungan industrial terbagi atas:

### 1. Perselisihan hak (Pasal 1 Angka 2)

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

Dengan demikian perselisihan hak (*rechtsgeschil*) merupakan perselisihan hukum yang terjadi karena terjadi pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundang-undang yang berlaku.

## 2. Perselisihan kepentingan (Pasal 1 Angka 3)

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

Menurut Iman Soepomo perselisihan kepentingan terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Menurut Mumuddi Khan perselisihan kepentingan (*interest disputes*) adalah *Involve disagreement over the formulation of standards terms and condition of employment as exist in a deadlock in collective bargaining negotiations.*

Dalam hal ini terdapat perbedaan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumannya baik yang disebutkan dalam peraturan perundangan-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan/atau perubahan terhadap substansi hukum yang telah ada.

### 3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak.

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan :

a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu yang tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus.

- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. Pekerja/buruh menikah
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/aikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
- g. 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.

- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan
- j. 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.

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, yaitu :

1. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang atau uang milik pengusaha atau milik teman sekerja dan/atau milik teman pengusaha
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan

3. Mabuk, minum-minuman keras yang memabukan, makai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di tempat kerja
5. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara atau



10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara selama 5 tahun atau lebih.

Pekerja yang terbukti melakukan kesalahan berat tersebut di atas tidak diberi uang pesangon, walaupun masih berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

PHK juga dapat diajukan oleh pekerja/buruh kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh
2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
3. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih

4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
  5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan atau
  6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja
4. Perselisihan antar serikat kerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan
- Berdasarkan Pasal 1 Angka 5 perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara 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.

Hal yang menyebabkan terjadinya perselisihan menurut Lalu Husni :

Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pihak pengusaha, serikat pekerja/buruh yang satu mengklaim bahwa dirinya yang berwenang membuat perjanjian tersebut dengan pihak pengusaha, sementara serikat pekerja/buruh yang lain juga mengatakan hal yang sama.

Di samping itu penyebab lainnya adalah masalah keanggotaan dari masing-masing serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 1 Angka (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industria, 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 perusahaan.

Apabila terjadi perselisihan hubungan industrial maka diselesaikan melalui 2 cara yaitu dengan perundingan bipatrit dan perundingan tripatrit. Apabila tidak dapat diselesaikan dengan cara perundingan perundingan tripatrit maka akan diselesaikan melalui penyelesaian tripatrit, yaitu secara mediasi yang dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Selanjutnya selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, maka mediator harus mengadakan sidang mediasi.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilaksanakan sebagai berikut :

1. Penyelesaian dilaksanakan paling lama 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan
2. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir pada sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya

3. Apabila tercapai kesepakatan dibutlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dengan disaksikan oleh mediator untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang berselisih
4. Apabila dalam mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator membuat anjuran tertulis
5. Mediator harus sudah mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari setelah sidang mediasi dilaksanakan
6. Pihak-pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan tanggapan atau jawaban secara tertulis atas anjuran mediator selambat-lambatnya 10 hari setelah anjuran mediator diterima
7. Apabila ternyata pihak-pihak yang berselisih tidak memberikan tanggapan atau jawaban tertulis dianggap menolak anjuran mediator

8. Dalam hal pihak-pihak yang berselisih dapat menerima anjuran mediator, selambat-lambatnya 3 hari harus dibuatkan perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili hukum pihak-pihak yang berselisih untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran
9. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan dan/atau pihak-pihak menolak anjuran mediator, maka salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pekerja/buruh bekerja.



# TATAP MUKA XII

PEMUTUSAN HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN

# A. PENGERTIAN PHK

- ❑ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan.
- ❑ PHK dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau selesainya jangka waktu perjanjian kerja.

Berdasarkan Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- Pekerja meninggal dunia
- Jangka waktu kerja telah berakhir



- Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

## B. LATAR BELAKANG PHK

Pihak perusahaan dapat melakukan PHK dalam berbagai kondisi sebagai berikut :

1. Pekerja melakukan kesalahan berat
  - a. Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan/atau milik perusahaan
  - b. Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
  - c. Pekerja mabuk, minum-minuman keras, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
  - d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
  - e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau perusahaan di lingkungan kerja

- f. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya di tempat kerja
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 tahun atau lebih

Pekerja yang melakukan kesalahan berat tersebut hanya dapat memperoleh uang penggantian hak, sedangkan bagi pekerja yang tugas dan fungsi tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung akan memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan/atau PKB.

## 2. Pekerja ditahan pihak yang berwajib

Selama 6 bulan tidak melakukan pekerjaannya disebabkan karena pekerja menjalani proses pidana perusahaan dapat melakukan PHK dan perusahaan wajib membayar uang penghargaan masa kerja sebesar 1x upah + uang penggantian hak.

Akan tetapi apabila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakannya kembali

## 3. Perusahaan mengalami kerugian

Perusahaan bangkrut atau tutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun, maka dapat dilakukan PHK yang dibuktikan dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik, maka perusahaan wajib memberikan uang pesangon sebesar 1x ketentuan dan uang penggantian hak.

#### 4. Pekerja mangkir terus-menerus

Selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah dilakukan pemanggilan sebanyak 2x secara tertulis oleh perusahaan.

#### 5. Pekerja meninggal dunia

Perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2x uang pesangon, 1x uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak

#### 6. Pekerja melakukan pelanggaran

Terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan PKB yang mendatangkan sanksi berupa teguran lisan atau surat tertulis sampai surat peringatan yang berlaku 6 bulan sebanyak 3x peringatan selama 6 bulan berturut-turut terhadap pelanggaran yang sama.

Perusahaan berkewajiban membayar uang pesangon 1x ketentuan, uang penghargaan masa kerja ix ketentuan dan uang penggantian hak yang besarnya ditentukan peraturan.

Perusahaan dilarang melakukan PHK dengan alasan berikut :

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus
2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
4. Pekerja menikah
5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayi
6. Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB

7. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perusahaan atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB
8. Pekerja mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan
9. Pekerja berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan
10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan
11. Pekerja mengundurkan diri karena berbagai hal diantaranya pindah kerja ke tempat lain, berhenti karena alasan pribadi dan lain-lain. Pekerja dapat mengajukan pengunduran diri kepada perusahaan tanpa paksaan/intimidasi tetapi pada prakteknya, pengunduran diri kadang diminta paksa oleh pihak perusahaan meskipun undang-undang melarangnya

Untuk mengundurkan diri pekerja harus memenuhi syarat :

- a. Pekerja wajib mengajukan permohonan selambat-lambatnya 30 hari sebelumnya
- b. Pekerja tidak memiliki ikatan dinas
- c. Pekerja tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal pengunduran dirinya

Pekerja yang mengajukan pengunduran diri hanya berhak atas kompensasi uang pisah, uang penggantian hak cuti dan kesehatan serta biaya pengembalian ke kota asal penerimaan.

Penghitungan uang pesangon yang ditetapkan berdasarkan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu :

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun = 1 bulan upah
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun = 2 bulan upah
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun = 3 bulan upah



4. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun = 4 bulan upah
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun = 5 bulan upah
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun = 6 bulan upah
7. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun = 7 bulan upah
8. Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun = 8 bulan upah
9. Masa kerja 8 tahun atau lebih = 9 bulan upah

Perhitungan uang penghargaan yaitu :

1. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun = 2 bulan upah
2. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 tahun = 3 bulan upah
3. Masa kerja 9 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 tahun = 4 bulan upah
4. Masa kerja 12 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 tahun = 5 bulan upah

5. Masa kerja 15 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun = 6 bulan upah
6. Masa kerja 18 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 tahun = 7 bulan upah
7. Masa kerja 21 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 tahun = 8 bulan upah
8. Masa kerja 24 tahun atau lebih = 10 bulan upah

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu :

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

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda terdiri atas :

1. Upah pokok
2. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara Cuma-Cuma yang apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi, upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.



# TATAP MUKA XIII

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
(PPIH)

# A. PENGERTIAN PERSELISIHAN

Berdasarkan Pasal 1 UU No. 2 Tahun 2004 Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat/serikat buruh dalam satu perusahaan.

UU No. 2 Tahun 2004 mengenal 4 jenis perselisihan yaitu :

1. Perselisihan hak karena tidak dipenuhinya hak di mana hal ini timbul karena perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan undang-undang, peraturan perusahaan atau PKB
2. Perselisihan kepentingan karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB

3. Perselisihan PHK apabila tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak
4. Perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan

## B. JALAN KELUAR PERSELISIHAN

Mekanisme yang harus ditempuh dalam setiap perselisihan yaitu :

### 1. Bipartit

Semua jenis perselisihan harus diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah secara bipartit. Apabila perundingan mencapai persetujuan atau kesepakatan, maka dibuatlah persetujuan bersama secara tertulis dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Sebaliknya apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada kabupaten/kota.

Syarat mutlak dalam pencatatan adalah bukti atau risalah perundingan bipatrit. Apabila bukti perundingan tidak ada, maka pencatatan akan ditolak. Selanjutnya diberi waktu selama 30 hari untuk melakukan perundingan bipatrit. Jika perundingan menghasilkan kesepakatan (damai) akan dibuat Perjanjian Bersama yang akan dicatatkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Jika tidak menemui kesepakatan, maka dengan bukti/risalah perundingan yang lengkap kepada para pihak ditawarkan tenaga penyelesaian perselisihan apakah melalui konsiliator atau arbitrase. Jika para pihak tidak memilih atau justru memilih mediasi, maka perselisihan tersebut akan diselesaikan dalam forum mediasi.



## 2. Mediasi atau konsiliasi dan/atau arbitrase

Konsiliator bukan PNS, melainkan masyarakat yang telah mendapatkan legitimasi dan diangkat oleh Menteri dan mempunyai kewenangan yang sama dengan mediator. Jenis perselisihan yang dapat ditanganinya hanya perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Khusus perselisihan hak hanya boleh ditangani oleh mediator.

Arbiter bukan PNS melainkan masyarakat yang telah mendapat legitimasi dan diangkat oleh Menteri yang mempunyai wilayah kewenangan secara nasional. Arbiter tidak berhak menangani perselisihan hak dan perselisihan PHK tetapi berhak menangani perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Arbiter mengedepankan penyelesaian secara musyawarah. Apabila dapat diselesaikan secara musyawarah, maka dibuatlah Peretujuan Bersama (PB) dan selanjutnya PB tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Apabila tidak tercapai kesepakatan Arbiter mengeluarkan keputusan yang bersifat final.

Apabila keputusan Arbiter tersebut ternyata melampaui kewenangannya atau ditemukan bukti-bukti baru dikemudian hari atau pemalsuan data, maka pihak yang dirugikan atau yang dikalahkan dapat mengajukan pemeriksaan kembali ke Mahkamah Agung.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase merupakan salah satu alternatif yang bersifat sukarela (*voluntary*). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase dapat terjadi jika kedua belah pihak yang berselisih telah bersepakat untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase.

Arbitrase menurut UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh/serikat pekerja pada suatu perusahaan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada Arbiter yang memiliki putusan mengikat para pihak dan bersifat final.

Mediator adalah PNS yang diangkat oleh Menteri untuk menangani dan menyelesaikan ke 4 jenis perselisihan dengan wilayah kewenangan pada kabupaten/kota. Mediator dalam menjalankan tugasnya selalu menggunakan penyelesaian perselisihan secara musyawarah. Apabila tidak berhasil menyelesaikan perselisihan tersebut, mediator wajib mengeluarkan anjuran tertulis dan apabila anjuran mediator diterima oleh para pihak, maka akan dibuatlah Peretujuan Bersama (PB) yang selanjutnya dicatatkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Akan tetapi apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu pihak, maka pihak yang berkeberatan wajib mencatakannya ke Pengadilan Hubungan Industrial.

### 3. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 dan berada pada setiap kabupaten kota dimana terdapat Pengadilan Negeri. Namun sampai dengan tahun 2008 Pengadilan Hubungan Industrial baru terbentuk di 33 ibukota propinsi. Ketua Pengadilan Hubungan Industrial adalah Ketua Pengadilan Negeri setempat, dengan majelis hakim yang terdiri atas : 1 orang Ketua Majelis dari Hakim karier, 2 orang anggota Hakim Ad-Hoc yang masing-masing berasal dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang diangkat oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.

Pengadilan Hubungan Industrial berwenang menangani ke 4 jenis perselisihan dengan ketentuan bahwa pada tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan, sedangkan tingkat pertama untuk jenis perselisihan hak dan perselisihan PHK.

Pada Mahkamah Agung diangkat Majelis Hakim Hubungan Industrial yang diangkat oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung. Ketua Majelis adalah Hakim Agung dan 2 anggota Majelis yang terdiri atas Hakim Ad-Hoc yang masing-masing dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang berwenang menangani perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 32 Ayat (1) dan Ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa kesepakatan mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dalam bentuk perjanjian tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 yang masing-masing pihak mendapatkan 1 rangkap dan memiliki kekuatan hukum yang sama. Atas dasar tersebut, para pihak memilih atau menunjuk arbiter dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Pasal 30 UU No. 2 Tahun 2004 menyebutkan wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.



C. UNDANG-UNDANG TENTANG  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
KETENAGAKERJAAN



# TATAP MUKA XIV

## PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Sesuai Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003 Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan/Penyidik Pegawai Negeri Sipil mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang pengangkatannya ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Kewenangan PPK sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) secara khusus adalah melakukan penyidikan di bidang ketenagakerjaan yang kewenangannya sama seperti dengan kewenangan dari Penyidik Pejabat POLRI sebagaimana diatur dalam Pasal 182 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu :

1. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan
2. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan
3. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan



4. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan
5. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana dibidang ketenagakerjaan
6. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas penyidikan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan dan
7. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana dibidang ketenagakerjaan

Menjalankan kewenangan tersebut tentu tidak mudah karena yang diawasi adalah pengusaha yang memiliki kekuasaan (uang). Hal ini karena dengan kekuasaan yang dimilikinya, pengusaha dapat mempengaruhi berbagai pihak demi kepentingannya. Sudah menjadi rahasia umum selama ini pengusaha mengeluarkan biaya siluman demi kelancaran usahanya, baik secara terpaksa maupun dengan sukarela.

Oleh karena itu dalam menjalankan peran dan fungsinya PPK/PPNS harus memiliki komitmen yang kuat dan konsisten melakukan tugas-tugas pengawasannya. Kekecewaan terhadap praktek perselisihan hubungan industrial akhir-akhir ini akan memaksa buruh mencari alternatif untuk menemukan keadilan dan kepastian hukum, khususnya mengenai pelanggaran hak-hak buruh sebagaimana diatur oleh undang-undang.

UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur berbagai pelanggaran atas hak-buruh pekerja/buruh yang dibagi dalam 2 kategori tindak pidana, yaitu :

1. Tindak pidana kejahatan, terdiri atas :

a. Pelanggaran atas Pasal 74

Larangan mempekerjakan anak-anak pada pekerjaan terburuk.

b. Pelanggaran atas Pasal 167 Ayat (5)

Buruh yang di PHK karena pensiun tetapi pengusaha tidak mau membayar pesangonnya 2x ketentuan Pasal 156.

c. Pelanggaran atas Pasal 42 Ayat (1) dan Ayat (2)

Larangan pekerja asing tanpa ijin dan perorangan yang mempekerjakan pekerja asing.

d. Pelanggaran Pasal 68

Larangan mempekerjakan anak

e. Pelanggaran atas Pasal 69 Ayat (2)

Mempekerjakan anak tanpa ijin orang tua.

f. Pelanggaran atas Pasal 80

Jaminan kesempatan beribadah yang cukup.

g. Pelanggaran atas Pasal 82

Cuti karena melahirkan dan keguguran.

h. Pelanggaran atas Pasal 90 Ayat (1)

Pembayaran upah di bawah upah minimum.

i. Pelanggaran atas Pasal 143

Menghalang-halangi kebebasan buruh untuk berserikat.

j. Pelanggaran atas Pasal 160 Ayat (4) dan Ayat (7)

Mempekerjakan buruh yang tidak bersalah dalam 6 bulan sebelum perkara pidana diadili dan kewajiban pengusaha membayar uang penghargaan masa kerja bagi buruh yang di PHK karena diadili dalam perkara pidana.

- k. Tindak pidana kejahatan atas pelanggaran hak-hak buruh juga diatur pada UU No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- l. Tindak pidana kejahatan atas pelanggaran UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Segala perbuatan pengusaha yang melanggar ketentuan-ketentuan tersebut di atas diancam dengan hukum pidana penjara yang lamanya bervariasi sekurang-kurangnya 1 tahun dan paling lama 5 tahun dan ancaman denda sekurang-kurangnya sebesar Rp. 100.000.000,- dan Rp. 500.000.000,-

2. Tindak pidana pelanggaran terdiri atas :

a. Pelanggaran atas Pasal 35 Ayat (2)

Kewajiban pelaksana penempatan tenaga kerja memberi perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

b. Pelanggaran atas Pasal 35 Ayat (3)

Perlindungan oleh pemberi kerja atas kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan mental dan fisik.

c. Pelanggaran atas Pasal 93 Ayat (2)

Pembayaran upah karena sakit atau tugas negara atau pengusaha tidak mau mempekerjakan buruh sesuai perjanjian atau hak istirahat buruh atau tugas melaksanakan fungsi serikat.

d. Pelanggaran atas Pasal 137

Hak mogok.

e. Pelanggaran atas Pasal 138 Ayat (1)

Menghalangi maksud serikat buruh untuk mogok kerja.

f. Pelanggaran atas Pasal 37 Ayat (2)

Lembaga penempatan tenaga kerja tanpa ijin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

g. Pelanggaran atas Pasal 44 Ayat (1)

Pemberi tenaga kerja asing wajib mentaati standar dan kompetensi yang berlaku

h. Pelanggaran atas Pasal 45 Ayat (1)

Tenaga kerja WNI sebagai pendamping tenaga kerja asing.

i. Pelanggaran atas Pasal 67 Ayat (1)

Pembayaran pesangon bagi buruh yang pensiun.

j. Pelanggaran atas Pasal 71 Ayat (2)

Syarat-syarat mempekerjakan anak.

k. Pelanggaran atas Pasal 76

Perlindungan bagi buruh perempuan.

l. Pelanggaran atas Pasal 78 Ayat (2)

Kewajiban membayar upah pada jam kerja lembur.

m. Pelanggaran atas Pasal 79 Ayat (1) dan Ayat (2)

Waktu istirahat bagi buruh

n. Pelanggaran atas Pasal 85 Ayat (3)

Pembayaran upah lembur pada hari libur resmi.

o. Pelanggaran atas Pasal 144

Mengganti buruh yang mogok dengan buruh yang baru.

p. Pelanggaran atas Pasal 14 Ayat (2)

Perijinan bagi lembaga pelatihan kerja swasta.

q. Pelanggaran atas Pasal 38 Ayat (2)

Biaya penempatan tenaga kerja oleh swasta.

r. Pelanggaran atas Pasal 63 Ayat (1)

PKWT secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan.

s. Pelanggaran atas Pasal 78 Ayat (1)

Syarat-syarat mempekerjakan buruh di luar jam kerja.



t. Pelanggaran atas Pasal 108 Ayat (1)

Kewajiban membuat peraturan perusahaan bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh sampai dengan 10 orang.

u. Pelanggaran atas Pasal 111 Ayat (3)

Masa berlakunya peraturan perusahaan selama 2 tahun dan harus dilakukan perubahannya

v. Pelanggaran atas Pasal 114

Peraturan perusahaan dan perubahannya wajib dijelaskan kepada buruh.

w. Pelanggaran atas Pasal 148

Syarat-syarat lock out.

x. Pelanggaran di bidang ketenagakerjaan juga diatur pada UU No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

- y. Pelanggaran terhadap UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- z. Segala perbuatan pengusaha melanggar pasal-pasal tersebut di atas diancam dengan ancaman hukuman kurungan sekurang-kurangnya 1 bulan dan paling lama 4 bulan dan juga diancam dengan hukuman denda sekurang-kurangnya sebesar Rp. 10.000.000,- dan sebanyak-banyaknya sebesar Rp. 100.000.000,-

Pengaturan tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran di bidang ketenagakerjaan tersebut merupakan suatu peluang bagi kalangan pejuang pekerja/buruh untuk memperjuangkan hak-haknya dari kaum pekerja/buruh. Oleh karena itu aktivitas pekerja/buruh hendaknya tidak terfokus pada penyelesaian ala PPHI, tetapi setiap pelanggaran hak-hak pekerja/buruh harus didorong melalui jalur pidana, yaitu Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan/Penyidik Pegawai Negeri Sipil ataupun langsung kepada POLRI selaku penyidik tindak pidana sesuai dengan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana yang diatur dalam UU No. 8 Tahun 1981.

# KASUS

Bapak Abidin seorang pegawai pada PT MAJU MUNDUR yang sudah berkeluarga memiliki istri dan 2 orang anak yang masih kecil dengan golongan jabatan IIIB. Masa kerja Bapak Abidin adalah 1 angka terakhir dari NIM mahasiswa dengan sistem pengupahan bulanan yang dibayarkan setiap tanggal 27 setiap bulan dengan cara transfer melalui BANK MANDIRI. Waktu kerja Bapak Abidin adalah 5 hari kerja dalam 1 minggu yang tidak melebihi 40 jam seminggu. Gaji pokok Bapak Abidin sebesar Rp. 4.500.000,- setiap bulannya dan selain itu menerima beberapa tunjangan berupa :

1. Tunjangan transport sebesar Rp.2.500.000,- sebulan.
2. Tunjangan keluarga sebesar Rp.2.500.000,- sebulan bagi yang sudah berkeluarga.
3. Tunjangan jabatan sebesar Rp. 2.500.000,- sebulan.

Bapak Abidin memiliki hutang kepada perusahaan dengan sistim pembayaran dengan cara angsuran setiap bulannya selama 10 bulan berupa pembelian handphone sebesar Rp.4.000.000,-. Pembayaran jatuh tempo terhitung tanggal 1 awal bulan April yang lalu. Pada hari Senin, Selasa dan Rabu awal bulan ini Bapak Abidin harus bekerja lembur dengan lamanya lembur masing-masing sebesar :

- a. Senin 2 jam kerja lembur
- b. Selasa 1 jam kerja lembur dan
- c. Rabu 3 jam kerja lembur

Kemudian seandainya pada bulan awal Juni ini Bapak Abidin harus menjalani operasi jantung sesegera mungkin sehingga diperkirakan selama 5 bulan Bapak Abidin tidak dapat bekerja sebagaimana mestinya. Operasi jantung Bapak Abidin berhasil, namun setelah 2 minggu dirawat pasca operasi jantung Bapak Abidin meninggal dunia.

Berdasarkan kasus tersebut di atas jawablah pertanyaan di bawah ini !

1. Jelaskanlah apa yang dimaksud dengan upah kotor !
2. Hitunglah upah kotor dari Bapak Abidin setiap bulannya !
3. Jelaskanlah apakah yang dimaksud dengan upah bersih/*take home pay* !
4. Hitunglah upah bersih/*take home pay* Bapak Abidin yang akan diterimanya setiap bulan sampai 10 bulan kedepan !
5. Jelaskanlah persyaratan kerja lembur beserta dasar hukumnya !
6. Hitunglah upah lembur Bapak Abidin yang akan diterimanya akhir bulan ini dan hitunglah upah bersih/*take home pay* yang akan diterima Bapak Abidin sehubungan dengan kerja lemburnya pada tanggal 27 bulan ini !
7. Jelaskanlah pengaturan perhitungan pengupahan/penggajian Bapak Abidin sehubungan akan menjalani operasi jantung tersebut beserta dasar hukumnya !
8. Hitunglah berapa besar upah bersih/*take home pay* Bapak Abidin selama 5 bulan sakitnya tersebut!

9. Jelaskanlah apa yang menjadi bagi almarhum Bapak Abidin sehubungan dengan PHK yang dialaminya beserta dasar hukumnya
10. Hitunglah hak Bapak Abidin sehubungan dengan PHK yang dialaminya ! Apabila diketahui perhitungan penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon.
11. Sebutkanlah siapa yang berhak menerimanya !

Catatan :

1. Apabila NIM terakhir anda berangka 0, maka di dalam soal ini dijadikan 10
2. Dikumpulkan pada pertemuan minggu pertama setelah libur hari raya Idul Fitri 2019

# JAWABAN

1. Upah kotor adalah gaji pokok dan tunjangan tetap yang diterima sebelum dilakukan berbagai pemotongan.
  
2. Upah pokok bapak Abidin :
  - a. Gaji pokok Rp. 4.500.000,-
  - b. Tunjangan yang berupa :
    - Tunjangan transport : Rp. 2.500.000,-
    - Tunjangan keluarga : Rp. 2.500.000,-
    - Tunjangan jabatan : Rp. 2.500.000,------+
  - Total tunjangan per bulan : Rp. 7.500.000,-
  - +
  - Gaji kotor : Rp. 12.000.000,-

3. Upah bersih yang diterima pekerja tiap bulan atau *take home pay* adalah gaji pokok dan tunjangan tetap kemudian dilakukan berbagai pemotongan, seperti :

1. Pemotongan pajak penghasilan

a. Jumlah pajak kotor karyawan

b. Status perkawinan (single, menikah, jumlah anak)

c. Adanya penghasilan yang tidak boleh dikenakan pajak penghasilan

d. Tarif pajak yang berlaku

2. Pemotongan pembayaran iuran jaminan sosial (asuransi kesehatan, BPJS, jaminan pensiun dll)

3. Pemotongan lainnya

a. Pemotongan upah karena absen tanpa alasan yang jelas

b. Pemotongan upah karena pekerja melakukan pelanggaran

c. Pemotongan upah karena membayar cicilan



4. Gaji kotor bapak Abidin

Rp. 12.000.000,-

Pembelian handphone bapak Abidin sebesar

Rp. 4.000.000,- yang akan dibayar secara cicilan

Sebanyak 10x maka :

Rp. 4.000.000,- : 10 x :

Rp. 400.000,-

-----

Gaji/upah bersih atau *take home home*

Rp. 11.600.000,-

5. Pasal 1-12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 102/men/vi/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur

Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 102/men/vi/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur

1. Penghitungan upah lembur berdasarkan pada upah bulanan
2. Cara menghitung upah sejam adalah  $1/173 \times$  upah sebulan

Pasal 11 Cara penghitungan kerja lembur : a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja 1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 x upah sejam 2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 x upah sejam

6. Gaji/upah bersih/*take home pay exclude*

Upah lembur : Rp. 11.600.000,-

Perhitungan upah lembur selama

Bulan ini

Jam kerja lembur 1

$(1/173 \times \text{Rp.}12.000.000) \times 1,5$  : Rp. 104.047

Jam kerja lembur berikutnya :

$(1/173 \times \text{Rp}12.000.000 \times 5 \times 2$  : Rp. 694.642

-----+

Gaji/upah bersih/*take home pay include*

Upah lembur : Rp. 12.398689,-

## 7. Pasal 93 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

### Ayat 2

Pengusaha tetap wajib membayar upah apabila pekerja/buruh :

- a. Sakit
- b. Sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- c. Menikah, menikah, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau kandungan, suami/istri/anak/menantu/orang tua/mertua/anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
- d. Menjalankan kewajiban terhadap negara
- e. Menjalankan ibadah agama
- f. Melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
- g. Melaksanakan hak istirahat
- h. Melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Buruh atas persetujuan pengusaha.
- i. Melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

### Ayat 3

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit dibayarkan dengan perhitungan sebagai berikut :

- a. 4 bulan pertama, dibayarkan 100% dari upah
- b. 4 bulan kedua, dibayarkan 75% dari upah
- c. 4 bulan ketiga, dibayarkan 50% dari upah
- d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

8. Gaji/upah bersih atau *take home pay* diasumsikan sakit sejak awal bulan Juni selama 5 bulan yang diperinci sebagai berikut :

a. 4 bulan pertama sakitnya bapak Abidin (bulan Juni s/d September) akan menerima 100% dari gaji/upah bersih atau *take home pay*

Rp. 11.600.000 x 100% x 4 : Rp. 46.400.000,-

b. 4 bulan kedua sakitnya bapak Abidin (hanya bulan Oktober saja)

Rp. 11.600.000 x 75 % : Rp. 8.700.000,-

-----+

Total gaji/upah bersih atau *take home pay* diasumsikan selama 5 bulan sakit

: Rp. 55.100.000,-

9. Berdasarkan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003, maka atas meninggal bapak Abidin berhak mendapatkan uang PHK yang terdiri atas :

a. Uang pesangon

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun = 1 bulan upah
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun = 2 bulan upah
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun = 3 bulan upah
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun = 4 bulan upah
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun = 5 bulan upah
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun = 6 bulan upah
7. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun = 7 bulan upah
8. Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun = 8 bulan upah
9. Masa kerja 8 tahun atau lebih = 9 bulan upah

## b. Uang penghargaan

1. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun = 2 bulan upah
2. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 tahun = 3 bulan upah
3. Masa kerja 9 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 tahun = 4 bulan upah
4. Masa kerja 12 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 tahun = 5 bulan upah
5. Masa kerja 15 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun = 6 bulan upah
6. Masa kerja 18 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 tahun = 7 bulan upah
7. Masa kerja 21 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 tahun = 8 bulan upah
8. Masa kerja 24 tahun atau lebih = 10 bulan upah

### c. Uang penggantian hak

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
  2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja
  3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
  4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- Pekerja meninggal dunia Perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2x uang pesangon, 1x uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak



10. Penghitungan uang PHK dari almarhum bapak Abidin :

Diasumsikan masa kerja 11 tahun

a. Uang pesangon

Rp. 12.000.000,- x 9 bulan x 2 Rp. 216.000.000,-

b. Uang penghargaan

Rp. 12.000.000 x 4 bulan x 1 Rp. 48.000.000,-

c. Uang penggantian hak

1. Cuti tahunan yang belum diambil  
diganti Uang sebesar 1 bulan upah : Rp. 12.000.000,-

2. Penggantian perumahan :  
15% x Rp. 108.000.000 : Rp. 16.200.000,-

-----+

Rp. 28.200.000,-

-----+

Uang PHK Kotor

Rp. 244.200.000,-

Uang PHK Bersih setelah dikurangi dengan

Hutang pembelian cicilan handphone sisa 8 bulan Rp. 3.200.000,-

----- -

UANG PHK BERSIH

Rp. 247.400.000

11. Ahli waris almarhum bapak Abidin, yaitu istri dan 2 orang anak.



**THANK YOU**