

**KAJIAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA KONTRAK  
YANG DIKENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA (PHK) DALAM MASA KONTRAK<sup>1</sup>  
Oleh: Leonardo Imanuel Terok<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan (*Implementasi*) perlindungan hukum dan hak terhadap pekerja kontrak dan bagaimana upaya penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam masa kontrak. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, maka dapat disimpulkan: 1. Implementasi perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja sudah tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak-hak yang didapatkan serta kewajiban yang harus dijalankan bukan hanya diperuntukan kepada pekerja saja namun juga kepada pihak-pihak yang terkait. Ada beberapa hal yang menunjukkan bahwa masih ada keganjalan yang mengganggu keharmonisan hubungan industrial dalam kaitannya dengan perlindungan hak-hak pekerja. Karenanya dapat dilihat sebagai kaidah-kaidah atau norma-norma yang tidak taat asas, sehingga menimbulkan ketidakpuasan bagi pekerja/buruh, dominasi pihak yang kuat (pengusaha/majikan) terhadap pihak yang lemah (pekerja/buruh) masih terjadi. Adapun dengan adanya sanksi-sanksi atau aturan-aturan hukum di dalam setiap undang-undang atau peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat memberikan rasa keadilan bagi buruh/tenaga kerja khususnya tenaga kerja kontrak. 2. Dengan demikian Perselisihan yang terjadi pada prinsipnya diselesaikan oleh pihak-pihaknya sendiri secara musyawarah. Apabila tidak terselesaikan, maka perlu bantuan pihak lain. Namun demikian juga tetap berdasarkan musyawarah. Pihak Ketiga dalam penyelesaian perselisihan, dapat melalui pengadilan atau luar pengadilan. Pilihan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang paling banyak dipilih oleh pihak-pihak, karena alasan tertentu, seperti

<sup>1</sup> Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Prof. Donald A. Rumokoy, SH, MH; Elia Gerungan, SH, MH; Refly Singal, SH, MH.

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 080711361

waktu yang cepat dan biaya yang relatif rendah. Proses penyelesaian perselisihan oleh pihak ketiga di luar pengadilan dalam hal ini melalui Mediasi, Konsiliasi dan Arbiter.

Kata kunci: Hak pekerja kontrak, pemutusan hubungan kerja.

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Peraturan Perundang-Undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.<sup>3</sup> Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya, serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan keterpaduan dilaksanakan atas asas kemitraan koordinasi dan fungsional serta lintas sektoral pusat dan daerah. Oleh karena itu, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 4 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk;

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

Aspek hukum ketenagakerjaan harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Di Indonesia Undang-Undang tentang ketenagakerjaan yang berlaku pada saat ini yaitu Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh

<sup>3</sup> *Ibid*, Hal 59

secara umum dalam Undang-Undang tersebut diatur mengenai perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja juga perlindungan dalam hal pengupahan dan dalam hal kesejahteraan. Praktik-praktik yang menyimpang dari ketentuan undang-undang ini merupakan salah satu dari tuntutan pekerja/buruh yang pada umumnya merupakan karyawan kontrak pada saat melakukan demonstrasi besar-besaran. Kondisi buruh yang sudah memprihatinkan, ditambah adanya diskriminasi perlindungan terhadap pekerja menambah keprihatinan hal tersebut. Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk mendapatkan keuntungan (*Profit*) yang sebesar-besarnya dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak pekerja/buruh dirugikan secara langsung. Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha.

Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar para pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi kurangnya pemahaman (*reduksi*) terhadap buruh sebagai pekerja dan buruh sebagai suatu profesi dan kategori sosial. Dengan demikian kurangnya pemahaman tersebut mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi sangat lemah.<sup>4</sup>

## B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan (*Implementasi*) perlindungan hukum dan hak terhadap pekerja kontrak?
2. Bagaimana upaya penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam masa kontrak?

## C. Metode Penelitian

Oleh karena ruang lingkup penelitian ini adalah pada disiplin ilmu Hukum, maka penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum kepustakaan yakni dengan cara meneliti bahan pustaka atau yang dinamakan penelitian hukum normatif.

## PEMBAHASAN

### A. Implementasi Perlindungan Hukum dan Hak Asasi manusia Terhadap Pekerja Kontrak

Perlindungan kepentingan dengan cara memberikan hak akan lebih kuat apabila terhadap subyek yang kepadanya hak diberikan juga dilengkapi dengan upaya-upaya hukum (*legal remedies*) untuk mempertahankan haknya.<sup>5</sup> Artinya hukum memberikan hak kepada entitas hukum untuk mengontrol pelaksanaan kewajiban oleh pihak lain dalam memenuhi hak-hak mereka. Dalam upaya perlindungan hukum ini, "Intervensi pemerintah terwujud lewat kebijakan dan hukum perburuhan yang tertuang dalam berbagai Peraturan Perundang-Undangan". Kemudian lewat Perundang-Undangan ini diletakkan serangkaian hak, kewajiban dan tanggung jawab kepada masing-masing pihak, bahkan di antaranya disertai dengan sanksi pidana dan denda. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dilakukan agar hak-hak pekerja/buruh tidak dilanggar oleh pengusaha, mengingat dalam hubungan kerja kedudukan/posisi para pihak tidak sejajar. Di mana pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun sosial, sehingga dengan posisinya yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak mereka.

Memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh merupakan amanah dan tujuan dari hukum ketenagakerjaan, seperti dikatakan oleh Senjun H. Manulang, bahwa tujuan hukum perburuhan itu adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha.

Zainal Asikin sebagaimana dikutip Asri Wijayanti juga mengatakan "perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur

<sup>4</sup> Eggy Sudjana, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Renaissans, Jakarta 2005, Hal 1

<sup>5</sup> *Ibid.*, Hal.6.

secara Yuridis saja, tetapi diukur secara Sosiologis dan filosofis.” Kewajiban Negara adalah menciptakan mekanisme yang menunjang terjaminnya hak Pekerja *outsourcing* melalui Peraturan Perundang-Perundangan.<sup>6</sup>

Upaya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* harus dilaksanakan secara maksimal dan lebih khusus lagi, mengingat dalam praktik *outsourcing* terjadi hubungan kerja segi tiga yang melibatkan perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*) perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) dan pekerja/buruh. Dalam kondisi pekerja/buruh *outsourcing* sangat rentan terhadap eksploitasi dan tindakan-tindakan tidak manusiawi, baik karena statusnya sebagai pekerja/buruh tidak tetap (kontrak) maupun karena perlakuan pengusaha yang cenderung bertindak sebagaimana layaknya kapitalis yang mencari keuntungan dari hasil jerih payah mereka.<sup>7</sup>

Bisnis vendor adalah mempekerjakan pekerja/buruh untuk kepentingan *principal* (perusahaan/pabrik atau pengusaha), sementara vendor sendiri memperoleh keuntungan dari selisih antara upah/jasa yang diberikan oleh *principal* kepada vendor dengan upah yang dibayarkan oleh vendor kepada pekerja/buruh. Praktik yang demikian ini pernah dianalisis oleh Marx, yang mengatakan bahwa pekerja diasingkan dari kerja, karena begitu pekerja/buruh berada dalam suasana *outsourcing*, maka ia akan bekerja berdasarkan tujuan vendor yang menggaji dan memberi upah dan mereka (pekerja/buruh) itu akan tereksplorasi demi keuntungan vendor dan *principal*.

Mengutip apa yang pernah dikatakan oleh Chainur Arasjid bahwa hukum merupakan kehendak dan ciptaan manusia berupa norma-norma yang berisikan petunjuk-petunjuk tingkah laku, tentang apa yang boleh dilakukan dan tentang apa yang tidak boleh dilakukan. Oleh karena itu hukum harus mempunyai sanksi dan mengandung nilai-nilai keadilan, kegunaan, serta nilai kepastian dalam masyarakat tempat hukum diciptakan, untuk mewujudkan nilai-nilai keadilan dan kegunaan serta nilai kepastian itu perlu ada upaya-upaya hukum (*legal remedies*) untuk

mempertahkannya.

Aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam upaya melindungi atau melarang perlu diperhatikan yaitu ada 2 (dua) aspek:

1. Tenaga kerja itu sendiri.
2. Faktor yang terdapat dalam sistem kerja yaitu:
  - a) Hubungan kerja perlu ditelusuri bentuk hubungan kerja
    - 1) Hubungan kerja tetap
    - 2) Hubungan kerja tidak tetap atau tidak menentu
    - 3) Hubungan kerja ilegal seperti kerja paksa, tergadai atau dijual dan
    - 4) Hubungan kerja diskriminatif yaitu hubungan kerja yang perlu diklarifikasi sehingga jelas, bila tidak dapat perlu diupayakan agar hubungan kerja diberhentikan.
  - b) Pengupahan Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi:
    - 1) Upah minimum
    - 2) Upah kerja lembur
    - 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
    - 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
    - 5) Bentuk dan cara pembayaran upah
    - 6) Denda dan potongan upah
    - 7) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
    - 8) Struktur dan skala pengupahan yang proposional
    - 9) Upah untuk pembayaran pesangon
    - 10) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
  - c) Pekerjaan yang dilakukan  
Pekerjaan yang dilakukan dapat merugikan seseorang apabila pekerjaan itu membebani fisik maupun mentalnya, dikerjakan tanpa pengamanan dan atau pelindung, dalam lingkungan yang tidak higienis, tidak tersedianya fasilitas kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkonsultasi. Untuk lebih meringankan beban tenaga kerja perlu dilakukan penataan lingkungan kerja

<sup>6</sup> Asri Wijayanti. *Op., Cit*, Hal 51

<sup>7</sup> *Ibid*, Hal 51

yang lebih baik, lebih higienis dan pengadaan fasilitas kesejahteraan.

d) Lingkungan kerja

Untuk menghindari bahaya karena lingkungan kerja, perlu diperhatikan dan diupayakan:

- 1) Faktor fisik: tingkatkan penyimpangan dan penanganan bahan, tingkat kompleks kerja, terajukan prinsip-prinsip keamanan mesin produktif, tingkatkan ventilasi umum dan lokal, pencahayaan, cegah bising dan getaran.
- 2) Faktor kimia: bahwa tenaga kerja sebaiknya hindarkan bekerja dengan bahan kimia, tingkatkan lingkungan kerja dan kondisi kerja, terapkan prinsip-prinsip penanganan bahan berbahaya.
- 3) Faktor biologi: hindarkan, lindungi dari kemungkinan kontak.
- 4) Faktor fisiologik: tingkatkan ergonomik untuk menempatkan bahan, alat dan tombol pada tempat yang mudah dijangkau, perbaiki posisi kerja, gunakan alat bantu untuk hemat waktu dan energi.<sup>8</sup>

Peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku dan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan tentang peraturan perusahaan kepada tenaga kerja. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan Hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosilogis dan filosofis.

### B. Upaya Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak

Perselisihan yang umumnya terjadi adalah hal yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), dalam praktiknya PHK dapat dilakukan oleh salah satu pihak baik pengusaha maupun pekerja. Perselisihan PHK

menyangkut beberapa hal sebagai berikut:

1. Perusahaan berbadan hukum
2. Perusahaan yang bukan atau belum berbadan hukum
3. Perusahaan milik persekutuan
4. Perusahaan milik Negara
5. Badan badan usaha sosial
6. Usaha lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (pasal 1 butir 4 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal 150 undang- Undang Nomor 13 Tahun 2013).<sup>9</sup>

Berikut ini tahapan-tahapan PHK yang diatur secara rinci dalam Undang Undang Ketenagakerjaan.

#### 1. Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK merupakan alternatif terakhir yang dilakukan oleh pengusaha dalam mengatasi permasalahan dalam perusahaan. Oleh karena itu, sebelum dilakukan PHK, pengusaha harus melakukan beberapa upaya pencegahan pemutusan kerja.

#### 2. Memberikan pembinaan kepada pekerja

Pengusaha dapat melakukan upaya pencegahan PHK yaitu dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja, yaitu dengan cara:

- a) Memberikan pendidikan dan latihan atau mutasi.
- b) Memberikan peringatan kepada pekerja baik tertulis maupun lisan. Surat peringatan tertulis yang diberikan kepada pekerja melalui tiga tahap, yaitu:
  - 1) Peringatan pertama
  - 2) Peringatan kedua
  - 3) Peringatan ketiga<sup>10</sup>

Masa berlaku setiap surat peringatan tersebut adalah enam bulan. Masa berlaku peringatan selama enam bulan tersebut tidak berlaku mutlak. Apabila belum berakhir masa enam bulan, pekerja melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) masih dalam tenggang waktu enam bulan, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua yang berjangka waktu enam bulan sejak

<sup>8</sup> Dian Saraswati, *Op.Cit.*, Hal 33.

<sup>9</sup> Rukiya L dan Darda Syahrizal, *Op.Cit.*, Hal 232

<sup>10</sup> Guus Heerma Van Voss, *Op.cit.*, Hal 223

penerbitannya.

Selanjutnya setelah diberikan surat peringatan kedua pekerja masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) maka pengusaha dapat menerbitkan peringatan terakhir (ketiga), yang berlaku selama enam bulan. Apabila dalam kurun waktu enam bulan setelah penerbitan peringatan ketiga, pekerja juga masih melakukan pelanggaran perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) barulah pengusaha melakukan PHK. Tahapan tahapan peringatan ini dapat diabaikan kalau pekerja melakukan kesalahan berat.

### 3. Merumahkan Pekerja.

Proses pencegahan PHK selanjutnya yang dapat dilakukan pengusaha adalah dengan merumahkan pekerja. Berikut ini adalah pilihan yang dapat dilakukan oleh pengusaha ketika merumahkan pekerja.

- a) Pekerja tetap dapat mendapat upah secara penuh berupa gaji pokok dan tunjangan tetap selama pekerja di rumahkan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, Peraturan perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- b) Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh harus dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah selama di rumahkan dan lamanya pekerja akan di rumahkan. Bila tidak tercapai kesepakatan salah satu pihak dapat memperselisihkan hal tersebut dengan melimpahkan masalahnya ke lembaga penyelesaian PHI (SE Menakertrans No SE.05/M/1998).
- c) Memberi penjelasan secara transparan kepada pekerja apabila perusahaan sedang mengalami krisis keuangan.<sup>11</sup>

### 4. Memberi penjelasan secara transparan kepada pekerja

Apabila perusahaan sedang mengalami krisis keuangan sehingga tidak memungkinkan bagi perusahaan untuk menjalankan roda perusahaan dengan menghindari PHK maka pengusaha dapat memberikan penjelasan mengenai keadaan perusahaan kepada pekerja. Selanjutnya pengusaha dapat melakukan langkah-langkah sebagai berikut.

- a) Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas
- b) Mengurangi shift
- c) Membatasi/menghapus kerja lembur
- d) Mengurangi jam kerja
- e) Mengurangi hari kerja
- f) Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir
- g) Tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya
- h) Memberikan pensiun dini bagi yang sudah memenuhi syarat. (Surat edaran Menakertrans No. SE 907/Men/PHI-PHI/X/2004).

Apabila pengusaha telah melakukan langkah-langkah sebelumnya, tetapi PHK tidak terhindarkan, maka untuk melakukan tindakan PHK pengusaha harus melalui beberapa tahapan, yaitu: PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan Serikat Pekerja atau dengan pekerja.

Apabila dengan perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI (Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).<sup>12</sup> Selama menunggu putusan Pengadilan Hubungan Industrial pengusaha dapat melakukan skorsing terhadap pekerja, namun pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang diterima pekerja (Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003).<sup>13</sup>

Masih dalam kaitan dengan pencegahan PHK, diatur pula larangan bagi pengusaha melakukan PHK untuk alasan tertentu. Dan bila pengusaha melakukan PHK maka PHK tersebut batal demi hukum. Alasan PHK yang dilarang dan batal demi hukum tersebut sesuai dengan pasal 153 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut surat 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.

<sup>11</sup> *Ibid.* Hal, 235.

<sup>12</sup> lihat Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>13</sup> Rukiyal L dan Darda Syahrizal, *Op.Cit.*, Hal 236.



3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
4. Pekerja perempuan hamil.
5. Pekerja mempunyai pertalian darah dan/ atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam suatu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
6. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan SP di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian Kerja Bersama (PKB).
7. Pekerja yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
8. Karena perbedaan faham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin dan kondisi fisik atau status perkawinan.
9. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.<sup>14</sup>

Menurut Undang Undang RI No. 13 Tahun 2003 Pasal 36 ayat (1) dan ayat (2) mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat perusahaan disebutkan:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagai dimaksud dalam ayat satu (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.<sup>15</sup>

Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan

hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Dalam hal keluh kesah yang meningkat menjadi perselisihan hubungan industrial, maka penyelesaian dapat dilakukan dengan:

1. Melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara serikat pekerja/buruh atau gabungan serikat pekerja dengan pengusaha. Setiap perundingan sebanyak-banyaknya tiga kali dalam jangka waktu paling lama 1 bulan dan setiap perundingan dibuat risalah yang disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Risalah perundingan memuat antara lain.
  - a) Nama dan alamat pekerja
  - b) Nama dan alamat serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya
  - c) Nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili
  - d) Tanggal dan tempat perundingan
  - e) Alasan atau pokok perselisihan
  - f) Pendirian para pihak
  - g) Kesimpulan perundingan
  - h) Tanggal dan tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
2. Melalui perundingan
  - a) Jika perundingan mencapai kesepakatan Dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh pengurus serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya serta disampaikan kepada pihak pihak yang berkepentingan.
  - b) Jika perundingan tidak mencapai kesepakatan  
Bila pada tingkat perusahaan tidak tercapai kesepakatan maka perselisihan diajukan ke tingkat perantara. Kedua pihak dapat menyelesaikan melalui arbitrase atau melalui kantor Departemen Tenaga Kerja dengan perantaraan. Pengertian arbitrase menurut undang undang RI No.22 Tahun 1957 pasal 19 adalah penyele saian secara mengikat dari suatu perselisihan oleh seorang atau suatu badan yang dipilih oleh pihak pihak yang berselisih. Justru karena juru/dewan pemisah adalah dipilih oleh orang orang yang ber kepentingan sendiri, maka sebagai salah satu keuntungannya dapat dikemukakan

<sup>14</sup> *Ibid*, Hal 236

<sup>15</sup> Danang Sunyoto, *Op.Cit*, Hal, 144.

bahwa kepercayaan mereka terhadap juru/dewan pemisah adalah lebih besar dari pada terhadap putusan yang dipaksakan dari atau oleh alat alat Negara atau pemerintah, dalam hal ini departemen tenaga kerja atau pegawai perantara.

### 3. Tingkat Perantaraan

Penyelesaian di tingkat perantaraan harus sudah selesai dalam waktu selambat lambatnya 30 hari menurut pasal 9 keputusan Menteri tenaga kerja No. Kep 15A/Men/1994).

a) Penyerahan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase

Putusan arbitrase akan mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan panitia pusat setelah disahkan oleh panitia pusat (pasal 19 ayat 4 UU RI No. 22 Tahun 1957).

b) Dalam hal kedua pihak tidak menghendaki penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, pegawai perantara (departemen tenaga kerja) dalam waktu selambat lambatnya 7 hari harus sudah mengadakan perantaraan menurut peraturan yang berlaku, termasuk mengadakan penelitian dan usaha penyelesaian masalah-masalah yang sifatnya normatif melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pegawai perantara dalam melaksanakan perantaraan perselisihan harus mengupayakan penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah.<sup>16</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan di selenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah artinya asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional khususnya asas Demokrasi Pancasila dan merata.<sup>17</sup>

Dasar hukum penyelesaian perselisihan perburuan sudah diatur dalam peraturan perundangan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah sehubungan dengan perselisihan perburuan dan sekaligus menjadi dasar hukumnya, yaitu: Undang-Undang Darurat No.

16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuan.

1. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuan.

2. Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 1957 tentang Tata Tertib Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuan Pusat (P4P).

3. Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 1951 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Ketua, Anggota Pengganti P4P.

4. Peraturan Pemerintah No. 52 Tahun 1957 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Ketua, Anggota Pengganti P4D.

5. Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1958 jo Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1958 tentang Berlakunya Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

6. Peraturan Menteri Perburuan No. 7 Tahun 1958 tentang Susunan dan Tugas Kepaniteraan P4D dan P4P.

7. Peraturan Presiden No. 7 Tahun 1963 jo Keputusan Presiden No. 123 Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan atau Penutupan di Perusahaan, Jawatan, dan Badan yang Vital.

8. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-1108/MEN/1986 tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Perburuan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja.

9. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 1606/M/X/1988 tentang Bantuan Biaya Eksekusi.

10. Instruksi SPSJ No.04/INST/DPP-SP39/IX/1988 tentang Tindak Lanjut Bantuan Biaya Eksekusi.<sup>18</sup>

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Implementasi perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja sudah tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak-hak yang didapatkan serta kewajiban yang harus dijalankan bukan hanya diperuntukan kepada pekerja saja namun juga kepada pihak-pihak yang terkait. Ada beberapa hal yang menunjukkan bahwa masih ada keganjalan yang mengganggu keharmonisan hubungan industrial dalam kaitannya

<sup>16</sup> *Ibid*, Hal 145

<sup>17</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan* PT Pradnya paramita, Cetakan k-2 Jakarta 2009, Hal. 9

<sup>18</sup> Danang Sunyoto, *Ibid*, Hal 140

dengan perlindungan hak-hak pekerja. Karenanya dapat dilihat sebagai kaidah-kaidah atau norma-norma yang tidak taat asas, sehingga menimbulkan ketidakpuasan bagi pekerja/ buruh, dominasi pihak yang kuat (pengusaha/ majikan) terhadap pihak yang lemah (pekerja/buruh) masih terjadi. Adapun dengan adanya sanksi-sanksi atau aturan-aturan hukum di dalam setiap undang-undang atau peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat memberikan rasa keadilan bagi buruh/tenaga kerja khususnya tenaga kerja kontrak.

2. Dengan demikian Perselisihan yang terjadi pada prinsipnya diselesaikan oleh pihak-pihaknya sendiri secara musyawarah. Apabila tidak terselesaikan, maka perlu bantuan pihak lain. Namun demikian juga tetap berdasarkan musyawarah. Pihak Ketiga dalam penyelesaian perselisihan, dapat melalui pengadilan atau luar pengadilan. Pilihan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang paling banyak dipilih oleh pihak-pihak, karena alasan tertentu, seperti waktu yang cepat dan biaya yang relatif rendah. Proses penyelesaian perselisihan oleh pihak ketiga di luar pengadilan dalam hal ini melalui Mediasi, Konsiliasi dan Arbiter.<sup>19</sup>

#### B. Saran

1. Melihat banyaknya celah-celah yang merupakan ketimpangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, disarankan agar pemerintah segera mengadakan berbagai pembaruan peraturan hukum ketenagakerjaan dan perundang-undangan dengan merevisi ketenagakerjaan yang inkonsistensi dan kontradiksi serta yang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan jaman.
2. Pemerintah harus mengevaluasi aturan-aturan serta UU ketenagakerjaan yang telah tumpang tindih sehingga menimbulkan kebingungan dalam masyarakat untuk menafsirkan. Di mana dalam prakteknya menjadi celah oleh para oknum pengusaha dan manajemen perusahaan agar bisa

menghindar dari masalah-masalah yang berhubungan dengan pelanggaran hak-hak para pekerja kontrak.

3. Sebaiknya Dinas Ketenagakerjaan bisa lebih mengawasi dan melakukan tinjauan langsung ke lapangan terhadap perusahaan-perusahaan yang sering melakukan perekrutan tenaga kerja yang tidak mempunyai kontrak dan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Ketegasan oleh pemerintah sangat diharapkan agar perusahaan-perusahaan yang tidak mengikuti aturan serta banyak melakukan pelanggaran agar dicabut izinnya agar menimbulkan efek jera.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Basri Ilhami, Sistem Hukum Indonesia, PT. Raja grafindo Persada, Jakarta 2004.
- Khakim Abdul, Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2006
- Latupono Barzah, Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak, Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011
- L Rukiyal dan Syahrizal Darda, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aplikasinya, Dunia Cerdas, Jakarta 2013, Hal 171
- Maimun, Hukum Ketenagakerjaan, PT Pradnya paramita, Cetakan k-2 Jakarta 2009
- Saraswati Dian, Perlindungan Hukum keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jurnal Dipo Vol. 05
- Sudjana Eggy, Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia, Renaissance, Jakarta 2005
- Sunyoto Danang, Hak dan Kewajiban bagi pekerja dan pengusaha, Pustaka Yustisia, Yogyakarta 2013.
- Soekanto Soerjono dan mamudji Sri, Penelitian Hukum Normatif. Suatu tinjauan singkat, Raja Grafindo n Persada, Jakarta, 2006, hlm, 24.
- Tunggal Setia Hadi, Memahami Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Harvarindo, Jakarta 2013
- Van Voss Guus Heerma, Bab-bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia, Pustaka Lasaran, Jakarta

<sup>19</sup> Abdul khakim S.H. *Aspek Hukum Pengupahan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2006, Hal,. 16-21.



Undang-Undang Dasar 1945. 2002. Hasil Amandemen dan Proses Amandemen, Jakarta, Sinar Grafika.

Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Undang-Undang NO 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kepmenakertrans Nomor Kep-105/Men/VI/2000 Tentang Penyelesaian Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

<http://hukumketenagakerjaanindonesia.blogspot.com/2012/03/jenis-jenis-perjanjian-kerja-di.html>, Diakses pada tanggal 21 juli 2014

<http://royjeremy.blogspot.com/2013/06/definisi-outsourcing.html>, Diakses pada tanggal 21 juli 2014

<http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu/#sthash.RXsSJ6zC.dpuf> Diakses pada tanggal 21 juli 2014

<http://ekonomi.metrotvnews.com/read/2014/09/13/291155/phk-karyawan-bentoel-konsolidasi-pabrik-demi-efisiensi>

<http://www.tempo.co/read/news/2005/10/04/05767513/PHK-Tanpa-Pesangon-Ratusan-Buruh-Garmen-Demo>