

**KAJIAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG
KONDISI KERJA, HUBUNGAN KERJA DAN
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
PERBURUHAN/ INDUSTRIAL DI INDONESIA¹**

Oleh : Noveria Margaretha Darongke²

ABSTRAK

Obyek dalam penelitian ini adalah kajian hukum ketenagakerjaan tentang kondisi kerja, hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan perburuhan/ industrial di Indonesia. Dalam penelitian ini hukum ketenagakerjaan berfungsi melindungi kepentingan pekerja, pengusaha dalam konteks kondisi kerja, hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dan persoalan penyelesaian perselisihan perburuhan/industrial di Indonesia. Kondisi kerja dalam perusahaan yang kondusif dan harmonis bagi majikan/perusahaan wajib menciptakan kondisi perlindungan tenaga kerja dan menjamin hak-hak normatif pekerja, tidak ada perlakuan diskriminasi antar pekerja maupun pengupahan terhadap pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, serta meningkatkan kehidupan masyarakat; mampu menyesuaikan pertumbuhan ekonomi demi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kondisi kerja diatur pada UU. No. 13 Tahun 2003, diperlukan pengawasan ketenagakerjaan sebagai penegakan pelaksanaan instrumen di bidang ketenagakerjaan pada hubungan industrial; keselamatan dan kesehatan kerja; pengupahan; PHK; jaminan sosial; penyelesaian perselisihan industrial dan isu terkait ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh pemerintah.

Kata kunci: ketenagakerjaan, perselisihan, perburuhan, industrial

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan zaman serta peluang pasar di dalam dan di luar negeri menurut peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia pada umumnya. Hal ini dilakukan melalui peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam

pelaksanaan pembangunan nasional. Khususnya, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan.³

Tenaga kerja sebagai tujuan pembangunan, perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tentram, terpenuhinya keadilan serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan bathin, selintas, serasi dan seimbang.⁴

Perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia di tempat kerja, telah pula mewarnai hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Organisasi ketenagakerjaan internasional (ILO) menjamin perlindungan-perindungan hak dasar dimaksud dengan menetapkan 8 (delapan) konvensi dasar. Konvensi dasar tersebut dapat dikelompokkan dalam 4 (empat) kelompok yaitu:

- 1) Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO No. 87 dan No. 98).
- 2) Larangan Diskriminasi (Konvensi ILO No. 100 dan No. 111).
- 3) Larangan Kerja Paksa (Konvensi ILO No. 29 dan No. 105).
- 4) Perlindungan Anak (Konvensi ILO No. 138 dan No. 182).⁵

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di tempat kerja, antara lain diwujudkan dengan meratifikasi 8 (delapan) konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar itu, undang-undang ketenagakerjaan yang disusun kemudian, mencerminkan pula ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip dasar tersebut.⁶

Tenaga kerja yang terutama menjadi kepentingan majikan merupakan sesuatu yang demikian melekatnya pada pribadi pekerja, sehingga pekerja itu selalu harus mengikuti tenaganya ketempat dan pada saat majikan

¹ Artikel Tesis. Dosen Pembimbing : Prof. Dr. J. Ronald Mawuntu, SH, MH; Dr. Wempie Jh. Kumendong, SH, MH

² Mahasiswa pada Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi, Manado. NIM. 13202108024

³ Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, November 2009, hal. 140.

⁴ *Ibid.*

⁵ M.S. Syamsudin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004, hal. 9.

⁶ *Ibid.*

memerlukannya menurut kehendak majikan itu. Dengan demikian segala sesuatu mengenai hubungan antara pekerja dengan majikan itu diserahkan kepada kebijakan kepada kedua belah pihak yang langsung berkepentingan itu, maka sukarlah untuk mencapai suatu keseimbangan antara kepentingan kedua belah pihak yang sedikit banyak memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok dari perburuhan/industrial. Oleh karena itulah pemerintah mengadakan peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah. Pemerintah berfungsi dan mengatur memberikan kemudahan supaya setiap kegiatan yang dilakukan oleh anggota masyarakat dapat berkembang maju dalam tata hubungan yang tidak saling berbenturan antara satu kegiatan dengan kegiatan yang lain.

Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan/pengusaha terjadi, ini ditandai atau diawali dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja inilah merupakan awal dari hubungan kerja, antara dua belah pihak sebagai dasar hukum. Perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Undang-undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus dipikul oleh majikan. Apalagi perjanjian yang diadakan secara lisan, perjanjian tertulis pun biasanya diadakan dengan singkat sekali, tidak memuat segala hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja yang harus diadakan secara tertulis hanya memuat:

- a. Macam pekerjaan,
- b. Lamanya perjanjian itu berlaku,
- c. Besarnya upah berupa uang sebulannya,
- d. Lamanya waktu istirahat (cuti) dan besarnya upah selama cuti itu.⁷

Isi dari penyelenggaraan perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang bersifat memaksa ataupun yang bertentangan dengan tata susila yang berlaku dalam masyarakat, ataupun ketertiban batal. Mengenai ketentuan dalam

perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang bersifat memaksa, sanksinya harus diselidiki satu demi satu. Misalnya ketentuan yang bertentangan dengan kewajiban majikan supaya membayarkan upah seluruhnya secara teratur dan sedikit-dikitnya sebulan sekali, meskipun pelanggaran atas kewajiban oleh majikan diancam dengan pidana, tidak batal (Peraturan Industri Pasal 5 ayat 1 jo Pasal 11 ayat 1). Sebaliknya ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan bahwa seorang pekerja yang hendak menggunakan cutinya harus memberitahukan sebulan sebelumnya, meskipun pelanggaran atas ketentuan ini tidak diancam dengan pidana, adalah batal.⁸

PERUMUSAN MASALAH

1. Apa yang dimaksud kondisi kerja dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana memahami hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dalam perusahaan?
3. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan perburuhan/industrial di Indonesia?

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini, penulis menggunakan pendekatan metode penelitian yuridis normatif. Penulisan yuridis normatif adalah penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan keputusan-keputusan, yurisprudensi dan norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat. Penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu menganalisis secara mendalam dan holistik, yaitu dari segala segi (komprehensif).⁹ Obyek dalam penelitian ini adalah kajian hukum ketenagakerjaan tentang kondisi kerja, hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan perburuhan/ industrial di Indonesia.

Dalam penelitian ini mengandung beberapa aspek antara lain metode pendekatan yang

⁸ *Ibid.*

⁹ Chai Podhisito, *Theoretical Terminological and Philosophical Issue in Qualitative Research*, dalam Atting et Qualitative Research Methods, p. 7.

⁷ Subekti R., *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Adytia Bakti, Bandung, 1989, hal. 113.

digunakan yakni: metode pengumpulan data-data atau bahan-bahan hukum yang diperoleh melalui kepustakaan, buku-buku, artikel, jurnal, brosur, majalah, yurisprudensi dan berupa putusan-putusan pengadilan, mengacu pada norma-norma hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan dan norma-norma yang hidup dan tumbuh dalam masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kondisi Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹⁰

Pelaksanaan pembangunan pada dasarnya adalah berupaya meningkatkan kehidupan masyarakat yang maju dan lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu, pertumbuhan ekonomi merupakan upaya yang sangat penting dan mendasar dalam rangka mencapai suatu kehidupan masyarakat yang dikehendaki. Dalam kaitan ini, maka industrialisasi merupakan alternatif yang dianggap tepat dan tidak dapat dihindari. Karena nilai suatu barang ataupun jasa dengan melalui suatu proses industri akan dapat dilipatgandakan.

Kecelakaan dalam melakukan suatu pekerjaan terkadang tidak dapat dihindari. Kecelakaan kerja terkadang terjadi karena sikap dari perusahaan yang sama sekali tidak melakukan tindakan pencegahan yang maksimal (tidak memperhatikan dan merawat mesin atau tidak melakukan penyuluhan mengenai proses produksi). Terkadang juga terjadi karena kelalaian/cara kerja dari buruh sendiri. Atau terjadi karena kondisi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung terciptanya tempat kerja yang aman. Kecelakaan kerja sangat merugikan pihak buruh dan pihak pengusaha. Oleh sebab itu para pihak

diwajibkan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Untuk tindakan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, dalam suatu perusahaan diwajibkan untuk membuat lembaga pencegahan kecelakaan kerja, serta memberikan alat-alat yang melindungi buruh dalam melakukan pekerjaannya. Penyuluhan terhadap buruh mengenai keselamatan kerja diwajibkan untuk dilaksanakan oleh lembaga ini.

Bila kecelakaan kerja terjadi maka diwajibkan pada perusahaan untuk memberikan pertolongan kepada buruh. Pertolongan yang diberikan adalah dari pertolongan pertama sampai dengan penyembuhan. Pemerintah menyediakan program Jamsostek untuk mengatasi biaya yang timbul akibat kecelakaan kerja. Dalam hubungan kerja upah merupakan salah satu unsur pokok, dan untuk tujuan itu pulalah pekerja melakukan pekerjaan. Majikan wajib membayar upah kepada pekerja yang bekerja atau dianggap melakukan pekerjaan bagi kepentingannya. Dengan upah tersebut, pekerja memenuhi kebutuhan hidupnya bersama keluarga yang ditanggung.

Pasal 3 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja berbunyi : "Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan".

Undang-undang yang secara garis besar memuat hak-hak dasar pekerja ini, adalah penjabaran lebih lanjut Pasal 27 (2) UUD 1945 yang pada hakekatnya menjamin tiap warga negara akan haknya atas pekerjaan, dan daripadanya memperoleh penghasilan guna menjamin penghidupan yang layak sebagai manusia. Oleh sebab itu pengupahan di Indonesia mempunyai fungsi sosial disamping ekonomis. Azas tersebut selaras pula dengan satu ketentuan dasar ILO yang menyatakan bahwa "Tiap buruh berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", Dengan demikian, sasaran sistim pengupahan di Indonesia menjadi jelas bukan semata-mata hanya produktivitas kerja, tetapi lebih jauh untuk mencapai keadilan sosial bagi seluruh pekerja.

¹⁰ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), Konsideran huruf d.

Pekerja tidak lagi memiliki keterangan kerja, dan tidak mampu memusatkan pada pekerjaannya. Oleh karena itu sebagai salah satu untuk meningkatkan produktivitas yaitu melindungi dan menaikkan penghasilan. Bukanlah hanya upah riil, tetapi meliputi juga semua hal yang menyangkut perlindungan upah, seperti tempat maupun waktu pembayaran, jumlah potongan upah yang diizinkan, bentuk upah, masa kadaluarsa tuntutan atas upah dan seterusnya.

Diluar dua ketentuan upah, baik PP No. 8 Tahun 81 Tentang Perlindungan Upah maupun Ketentuan Upah Minimum yang berlaku secara sektoral, bagi buruh wanita berlaku perlindungan upah khusus dalam UU No. 80 tahun 1957 Tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 100 mengenai persamaan atas upah untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pasal 3 PP No. 81 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah yang memuat ketentuan, bahwa "Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan pekerja wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya", adalah merupakan peraturan pelaksanaan dari ratifikasi konvensi tersebut. Sebagai suatu kemajuan, hal tersebut diatas tidaklah terpisahkan dari sejarah perjuangan hak-hak asasi pada umumnya, serta perjuangan wanita khususnya dalam mencapai persamaan derajat dengan pria sebagai manusia.

Kedudukan wanita dalam sejarah dipandang lebih rendah dari pria, perubahan secara bertahap tercapai serta merupakan langkah penting maju persamaan hak untuk wanita dan mencapai puncaknya ketika Sidang Majelis Umum PBB menyetujui konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita pada tanggal 18 Desember 1979.

Konvensi menghendaki supaya peraturan perundang-undangan nasional melarang segala bentuk diskriminasi, bahkan mendorong terbentuknya ketentuan-ketentuan sementara untuk mempercepat terciptanya persamaan *defacto* antara wanita dan pria, serta mengubah pola-pola sosial dan budaya yang mengabadikan diskriminasi. Diantaranya persamaan hak wanita dalam kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan pilihan

kurikulum yang sama, tidak adanya diskriminasi dalam pekerjaan dan upah, jaminan atas kepastian pekerjaan jika yang bersangkutan kawin, hamil dan sebagainya.

Sejalan dengan berlakunya UU No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja, maka pengaturan tentang perlindungan upah secara nasional sudah seharusnya dibuat, sesuai dengan perkembangan ekonomi yang diupayakan demi stabilitas yang semakin mantap disemua bidang maka pengaturan perlindungan upah dalam suatu peraturan pemerintah ini diarahkan pula pada sistem pembayaran upah secara keseluruhan, tidak termasuk upah lembur. Sistem sedemikian didasarkan pada prestasi seseorang buruh sehingga upah tidak terpengaruhi oleh tunjangan-tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja. Peraturan Pemerintah ini pada pokoknya mengatur perlindungan upah secara umum berpangkal tolak kepada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup bagi buruh dan keluarganya.

2. Memahami Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Perusahaan Dalam Perusahaan

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹¹ Perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak. Apabila salah satu pihak tidak menyetujuinya, maka tidak akan terjadi perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara yuridis, yakni berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan

¹¹ Indonesia, *Undang-undang*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, TLN Republik Indonesia Nomor 4279), Pasal 1 angka 15.

kewajiban para pihak.¹² Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Dari pengertian seperti formal tersebut, para pihak yang terkait dalam hubungan industrial adalah pengusaha, pekerja dan pemerintah.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah:

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

Pengusaha merupakan salah satu bagian dari pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Pekerja Buruh

Secara formal pengertian 'pekerja' sama dengan 'buruh' yakni setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sedangkan pengertian pegawai sering digunakan untuk orang yang bekerja di pemerintahan, sehingga mereka disebut pegawai negeri.

Pekerja/karyawan adalah; seseorang yang bekerja pada orang lain atau instansi baik pemerintah atau swasta dengan menerima upah/gaji baik berupa uang maupun barang pekerja tani walaupun tidak mempunyai majikan tertentu tetap digolongkan sebagai pekerja.¹³ Pekerja keluarga adalah; anggota rumah tangga yang membantu usaha untuk memperoleh penghasilan/keuntungan yang

dilakukan oleh salah seorang anggota rumah tangga atau bukan anggota rumah tangga tanpa/mendapatkan upah/gaji.¹⁴

3. Pemerintah

Pemerintah adalah organisasi yang memiliki kekuasaan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang-undang di wilayah tertentu. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁵

Tata Cara Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial dapat melalui:

- a. Penyelesaian melalui Bipartit (Pasal 6 dan 7).
- b. Penyelesaian melalui Mediasi (Pasal 8 s/d Pasal 16)
- c. Penyelesaian melalui konsiliasi (Pasal 17 s/d

¹² *Ibid*, Pasal 1 angka 14.

¹³ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1978, hal. 88.

¹⁴ *Ibid*, hal. 89.

¹⁵ YLBHI, *Pokok-pokok Pikiran YLBHI tentang Reformasi Politik Perburuhan Nasional*, Jakarta, 1998, hal. 39.

Pasal 28).

d. Penyelesaian melalui arbitrase (Pasal 29 s/d Pasal 54).

3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan/Industrial di Indonesia

Dengan dikeluarkannya UU. No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mengatur ketentuan umum dari Pasal 1 sampai dengan Pasal 5. Dalam Pasal 2 memuat jenis perselisihan hubungan industrial :

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja dan
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, hanya dalam satu perusahaan.¹⁶

Dalam penyelesaian perselisihan oleh Hakim, pengajuan gugatan diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tingkat pekerja/buruh, (Pasal 81), sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU NO. 13 Tahun 2003, gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha (Pasal 82).¹⁷ Selanjutnya penyelenggaraan perselisihan hubungan industrial ini pemeriksaannya dengan acara biasa di sidang oleh Majelis Hakim (Pasal 89 sampai dengan Pasal 87), dan pemeriksaan dengan acara cepat satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan pemohon, sidang oleh hakim tunggal (Pasal 98 s/d Pasal 99).¹⁸

Dengan demikian tibalah pada putusan, majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan (Pasal 100 s/d Pasal 112). Penyelesaian perselisihan oleh Hakim Kasasi terdiri dari satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung (Pasal 113, Pasal 114 dan

Pasal 115).¹⁹

UU No. 2 Tahun 2004 mengatur sanksi administratif dan ketentuan pidana (Pasal 116 s/d Pasal 121) dan ketentuan pidana (Pasal 122), mengatur ketentuan lain-lain (Pasal 123), ketentuan peralihan (Pasal 124) mengatur ketentuan penutup (Pasal 125 dan Pasal 126). Dibentuknya Badan Kerjasama Bipartit di perusahaan diberbagai sektor usaha di seluruh Indonesia, maka perlu ditingkatkan fungsi dan peranannya sehingga akan dapat menunjang terselenggaranya hubungan yang serasi antara karyawan perusahaan dan pengusaha ke arah terwujudnya ketenangan kerja dan ketenangan usaha.

Badan Kerjasama Bipartit adalah wadah kerjasama yang serasi antara unsur karyawan perusahaan dan pengusaha pada tingkat perusahaan, pabrik/gabungan perusahaan. Adapun yang hendak dicapai adalah:

- a. Terciptanya kedamaian, ketenangan dan ketentraman kerja serta peningkatan , kesejahteraan pekerja dan perkembangan perusahaan.
- b. Berkembangnya motivasi bagi karyawan perusahaan untuk berpartisipasi sebagai partner pengusaha di perusahaan.
- c. Terciptanya ketenangan dan kelangsungan hidup usaha/produksi.
- d. Meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.²⁰

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Kondisi kerja dalam perusahaan yang kondusif dan harmonis bagi majikan/perusahaan wajib menciptakan kondisi perlindungan tenaga kerja dan menjamin hak-hak normatif pekerja, tidak ada perlakuan diskriminasi antar pekerja maupun pengupahan terhadap pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, serta meningkatkan kehidupan masyarakat; mampu menyesuaikan pertumbuhan ekonomi demi penghidupan yang layak bagi

¹⁶ UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Swasta, Jakarta, hal. 1

¹⁷ UU No. 13 tahun 2003, *Op Cit*, hal. 67

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ *Ibid*

²⁰ Endang Rokhani, *Pengetahuan Dasar Hak-Hak Buruh*, Yakoma PGI, Jakarta, 2004, hal. 36

kemanusiaan. Kondisi kerja diatur pada UU. No. 13 Tahun 2003, diperlukan pengawasan ketenagakerjaan sebagai penegakan pelaksanaan instrumen di bidang ketenagakerjaan pada hubungan industrial; keselamatan dan kesehatan kerja; pengupahan; PHK; jaminan sosial; penyelesaian perselisihan industrial dan isu terkait ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh pemerintah.

- b. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha/majikan (dua pihak) yang diawali dengan perjanjian kerja dengan syarat-syarat kerja; "hak" dan "kewajiban" para pihak, ini diatur pada Pasal 1601a KUH Perdata dan UU No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan dengan lisan, biaya pembuatan perjanjian kerja dibebankan kepada majikan/ pengusaha. Pasal 1320 KUH Perdata mengatur syarat-syarat sesudah perjanjian kerja. Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 juga mengatur syahnya perjanjian kerja. Perjanjian kerja tidak perlu bentuk tertentu, dan dilakukan oleh orang dewasa atau walinya bagi anak selaku walinya. Dengan percepatan perkembangan bidang teknologinya, dalam pembangunan perusahaan maka timbul suatu sistem yang dibangun oleh para pelaku usaha, yang pada prinsipnya terdiri dari unsur pekerja, pengusaha dan pemerintah yang menekankan pada asas atau dasar NKRI yaitu Pancasila dan UUD 1945 yang dikenal dengan hubungan industrial dengan melibatkan berbagai instrumen dan lembaga yang terkait dengan ketenagakerjaan menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, membuka lapangan kerja, memberikan kesejahteraan pekerja dan keluarganya secara terbuka, demokratis dan berkeadilan sosial.
- c. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan Industrial yakni perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya pertentangan antara pekerja di satu pihak dengan pengusaha di pihak lain karena adanya perselisihan. Perselisihan hubungan industrial terdiri perselisihan

hak dan kewajiban, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui musyawarah untuk mufakat dan apabila hal tersebut tidak tercapai maka baru melalui perundingan bipartite di tingkat perusahaan dan kamus sampai/mengetahui instansi bidang ketenagakerjaan (mediasi), konsiliasi, arbitrase ataupun ke pengadilan hubungan industrial bila tidak mencapai kesepakatan antara para pihak. Pengadilan hubungan industrial memeriksa dan menuntut di tingkat pertama pada perselisihan hak; perselisihan PHK dan di tingkat pertama dan terakhir tentang perselisihan kepentingan (tidak dapat upaya banding), susunan pengadilan lembaga industrial pada pengadilan negeri, terdiri hakim, hakim Ad-Hoc, Panitera Pengganti, susunan ini berlaku juga pada MA. RI.

2. Saran

- a. Diharapkan kepada pekerja dan pengusaha/majikan dalam mengelola (bekerja) perusahaan hendaknya merasa memiliki perusahaan tempat pekerja dan majikan/perusahaan beraktifitas yang menghasilkan barang dan jasa untuk dinikmati masyarakat dengan kita bekerja pasti akan mendapat upah/gaji untuk hidup dan kehidupan keluarga dan kesejahteraan bagi kita masyarakat.
- b. Diharapkan kepada pemerintah (*stakeholder*) dapat melakukan pengawasan di bidang ketenagakerjaan (perusahaan) dengan menerapkan pengawasan dan menerapkan instrumen/ peraturan perundang-undangan terhadap pekerja/ karyawan dan pengusaha/ majikan yang melakukan pelanggaran; tidak boleh pandang bulu atau tebang pilih terutama pelanggaran di bidang ketenagakerjaan dan kepada pengawas dalam menjalankan tugasnya jangan tergiur dengan suap atau gratifikasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, November 2009.
- M.S. Syamsudin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004.
- Subekti R., *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Adytia Bakti, Bandung, 1989.
- Chai Podhisito, *Theoretical Terminological and Philosophical Issue in Qualitative Research*, dalam Atting et Qualitative Research Methods.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1978.
- YLBHI, *Pokok-pokok Pikiran YLBHI tentang Reformasi Politik Perburuhan Nasional*, Jakarta, 1998.
- Endang Rokhani, *Pengetahuan Dasar Hak-Hak Buruh*, Yakoma PGI, Jakarta, 2004.