



BAB-BAB TENTANG HUKUM PERBURUHAN INDONESIA

Editor

**Guus Heerma van Voss
Surya Tjandra**

SERI UNSUR-UNSUR PENYUSUN BANGUNAN NEGARA HUKUM

BAB-BAB TENTANG HUKUM PERBURUHAN INDONESIA

SERI UNSUR-UNSUR PENYUSUN BANGUNAN NEGARA HUKUM

BAB-BAB TENTANG HUKUM PERBURUHAN INDONESIA

Editor:

Guus Heerma van Voss
Surya Tjandra



Universiteit Leiden



university of
 groningen



UNIVERSITAS INDONESIA
veritas, probitas, iustitia



Bab-bab tentang hukum perburuan Indonesia/ Penulis: Agusmidah dkk. –
Ed.1. –Denpasar: Pustaka Larasan; Jakarta: Universitas Indonesia; Universitas
Leiden, Universitas Groningen, 2012

xii, 172 hlm. : ill. : 24x16 cm.
ISBN 978-979-3790-94-7

Bab-bab tentang hukum perburuan Indonesia

Kontributor:

Agusmidah, Andari Yurikosari, Ariyanti, Asri Wijayanti, Budi Santoso,
Devi Rahayu, Dwi Maryoso, Guus Heerma van Voss,
Joko Ismono, Manunggal Kusumawardaya, Mila Adi,
Rahayu Hartini, Restaria F. Hutabarat, Sugeng Santoso,
Surya Tjandra, Susilo Andi Darma, Umu Hilmy

Editor:

Guus Heerma van Voss
Surya Tjandra

Pracetak:
Team PL

Edisi Pertama: 2012

Penerbit:

Pustaka Larasan

Jalan Tunggul Ametung IIIA/11B
Denpasar, Bali 80117
Telepon: +623612163433
Ponsel: +62817353433

Pos-el: pustaka_larasan@yahoo.co.id
Laman: www.pustaka-larasan.com

Bekerja sama dengan

**Universitas Indonesia
Universitas Leiden
Universitas Groningen**

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan
penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”
Pasal 27 (2) UUD 1945

PENGANTAR

Proyek “the Building Blocks for the Rule of Law” (Bahan-bahan pemikiran tentang Pengembangan Rule of Law/Negara Hukum) diprakarsai oleh Universitas Leiden dan Universitas Groningen dari Belanda, serta Universitas Indonesia. Proyek ini dimulai pada Januari 2009 dan sesuai jadwal akan diakhiri pada September 2012. Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam proyek ini terselenggara berkat dukungan finansial dari the Indonesia Facility, diimplementasikan oleh NL Agency, untuk dan atas nama Kementerian Belanda untuk Urusan Eropa dan Kerja sama Internasional (*Dutch Ministry of European Affairs and International Cooperation*).

Tujuan jangka panjang dari proyek ini adalah memperkuat ikhtiar pengembangan negara hukum (*rule of law*) Indonesia, membantu Indonesia mengembangkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan memajukan pembangunan ekonomi (*economic development*) dan keadilan sosial (*social justice*).

Sejak awal proyek dirancang rangkaian pelatihan terinci yang mencakup bidang-bidang telaahan hukum perburuhan, hukum pidana, hukum keperdataan dan studi sosio-legal. Sebagai perwujudan rencana tersebut antara Januari 2010 dan Juli 2011, tigabelas lokakarya yang mencakup bidang-bidang kajian di atas diselenggarakan di sejumlah lokasi berbeda di Indonesia. Lokakarya-lokakarya demikian melibatkan pengajar-pengajar hukum terkemuka, baik dari Universitas Leiden dan Groningen maupun dari fakultas-fakultas hukum di Indonesia. Peserta lokakarya adalah staf pengajar dari kurang lebih delapanpuluh fakultas hukum dari universitas-universitas di seluruh Indonesia. Proyek ini akan dituntaskan dengan penyelenggaraan pada pertengahan 2012 konferensi internasional di Universitas Indonesia.

Rangkaian buku pegangan dengan judul “Seri Unsur-Unsur Penyusun Bangunan Negara Hukum” yang merupakan kumpulan tulisan dari para instruktur dari pihak Belanda dan Indonesia serta masukan-masukan berharga dari peserta kursus merupakan hasil konkret dari proyek tersebut di atas.

PENGANTAR EDITOR

Buku tentang hukum perburuhan Indonesia ini merupakan hasil akhir dari proyek '*Building Blocks for the Rule of Law*', yang diselenggarakan dalam periode 2009-2012, sebagai proyek kerja sama antara Universities of Leiden dan Groningen (Belanda) dengan Universitas Indonesia (Depok, Indonesia). Proyek ini juga dapat diselenggarakan berkat subsidi dari Kementerian Urusan Ekonomi Pemerintah Belanda.

Tujuan dari proyek ini adalah sebagai dukungan bagi ihtiar pelatihan pengajar hukum di fakultas-fakultas Hukum di Indonesia dan mendorong pengembangan bahan-bahan ajar serta metodologi pengajaran baru yang akan digunakan di sekolah atau fakultas hukum di Indonesia dalam kerangka pemajuan Negara Hukum Indonesia.

Bagian dari proyek ini yang terkait dengan Hukum Perburuhan diselenggarakan di bawah bimbingan dan arahan dari **Guus Heerma van Voss** dan **Barend Barentsen** (keduanya guru besar Hukum Perburuhan di Universitas Leiden, Belanda) dan **Surya Tjandra** (dosen dan peneliti Hukum Perburuhan di Universitas Katolik Atma Jaya, Jakarta, Indonesia). Dalam tiga rangkaian *workshop* yang diselenggarakan di Jakarta (Maret 2010), Semarang (Januari 2011) dan Malang (Juli 2011), di mana berbagai akademisi/pengajar hukum perburuhan di Indonesia mendiskusikan perkembangan Hukum Perburuhan Indonesia, sekaligus membandingkannya dengan perkembangan dan pengalaman terkini yang terjadi di luar negeri, khususnya Belanda. Kesemua *workshop* tersebut diselenggarakan di bawah koordinasi **Surya Tjandra** (Jakarta), **Mila Adi** (Semarang/Yogyakarta), dan **Budi Santoso** (Malang).

Hasil akhir dari rangkaian diskusi dalam rangkaian *workshop* di atas digunakan sebagai bahan dalam penulisan buku ini. Tujuannya adalah agar apa yang dituliskan dapat digunakan dalam pengajaran/pendidikan mahasiswa hukum di Indonesia dan pembelajaran Hukum Perburuhan Indonesia dalam keseluruhannya.

Bagian pengantar teoretikal disiapkan oleh editor pertama, dengan sumbangan pemikiran serta masukan dari para peserta *workshop*. Bagian ini masih dalam 'tahap konstruksi', hal mana dapat terbaca dari naskah yang ada. Namun pada bagian lain juga dapat kita temukan uraian yang sudah lengkap dan tuntas. Pada akhirnya tujuan para peneliti adalah mengembangkan buku ini menjadi suatu pengantar lengkap ke dalam hukum perburuhan Indonesia. Kendati demikian, dalam bentuknya seperti yang ada sekarang buku ini masih berbentuk bunga rampai dari pelbagai persoalan hukum perburuhan, dan itu

juga menjadi alasan mengapa buku ini diberi judul: “Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia” (*Chapters on Indonesian Labour Law*).

Ketersediaan bahan memadai selalu menjadi kendala tersendiri dalam pengajaran/pembelajaran hukum perburuhan di Indonesia. Khusus dalam Hukum Perburuhan kiranya penting tidak hanya mempelajari hukum formal sebagaimana tertuang dalam buku ajar atau undang-undang (*law in the books*), namun juga mencermati hukum dalam praktiknya (*law in action*). Karena itu di dalam buku ini tidak saja akan diulas bagian teoretikal dari Hukum Perburuhan sebagaimana mengejewantah di dalam peraturan undang-undang, namun juga gambaran dan analisis dari kasus-kasus konkret yang mencerminkan hukum perburuhan dalam praktiknya. Bagian kedua buku ini akan terfokus pada hukum perburuhan dalam praktiknya. Uraian di dalamnya akan memberikan pemahaman bagaimana bekerjanya Hukum Perburuhan Indonesia, yaitu dengan cara mendiskusikan kasus-kasus konkret yang terjadi dalam praktik. Diharapkan bahwa uraian yang ada dapat berguna bagi para pengajar dan mahasiswa yang secara khusus mempelajari hukum perburuhan. Analisis kasus yang termuat dalam buku ini ditulis oleh para peserta *workshop* yang disinggung di atas. Para peserta juga menelaah ulang catatan/komentar atau analisis kasus yang dibuat peserta lainnya. Hasil akhir satu *workshop* khusus di Malang pada November 2012, yang diselenggarakan di bawah koordinasi **Budi Santoso** (Universitas Brawijaya, Malang) menjadi sumber rujukan bagian penutup buku ini. Semua penulis dari studi-studi kasus di atas disebut di dalam daftar penulis yang dapat ditemukan di bagian akhir buku ini.

Sebagian buku ini didasarkan pada tiga lokakarya yang diberikan selama proyek *Building Blocks for the Rule of Law* (2010-2012). Para editor mengucapkan terima kasih kepada seluruh peserta lokakarya dan masukan berharga mereka semua yang telah menyumbang pada kualitas akhir dari buku ini sendiri. Para editor juga mengucapkan terima kasih atas bantuan dan dukungan yang diberikan oleh semua anggota komite penyelenggara dari proyek *Building Blocks for the Rule of Law* dan Kementerian Urusan Ekonomi Belanda. Bantuan dan dukungan mereka memungkinkan penerbitan buku ini.

Leiden – Jakarta, September 2012

DAFTAR ISI

Pengantar ~ vii
Pengantar editor ~ viii
Daftar isi ~ x
Singkatan ~ xii

Bab 1 Pengantar ~ 1
1.1 Pengertian hukum perburuhan/ketenagakerjaan ~ 1
1.2 Sejarah hukum perburuhan ~ 2
1.3 Sejarah hukum perburuhan indonesia ~ 5
1.4 Karakteristik (ciri) hukum perburuhan ~ 6
1.5 Tempatnya dalam sistem hukum ~ 7
1.6 Sumber-sumber hukum dari hukum perburuhan ~ 9

BAGIAN I - TEORI ~ 11

Bab 2 Kesepakatan kerja ~ 13
2.1 Pengantar ~ 13
2.2 Konsep kesepakatan/perjanjian kerja ~ 13
2.3 Masa percobaan ~ 15
2.4 Perjanjian dengan jangka waktu tertentu ~ 17

Bab 3 Pembayaran upah ~ 21
3.1 Kebijakan upah ~ 21
3.2 Upah minimum ~ 22
3.3 Upah dalam hal tidak ada pekerjaan ~ 26
3.4 Penegakan ~ 27

Bab 4 Pekerja/buruh anak ~ 29
Larangan buruh anak ~ 29

Bab 5 Hukum pemutusan hubungan kerja ~ 33
5.1 Pengantar ~ 33
5.2 Penghentian hubungan kerja oleh majikan ~ 35
5.3 Pengunduran diri oleh pekerja ~ 40

Bab 6 Hak mogok ~ 43

6.1 Landasan pembenaran bagi hak mogok ~ 43

6.2 Dasar hukum ~ 44

6.3 Pembatasan ~ 44

6.4 Praktik mogok ~ 45

BAGIAN II – KASUS-KASUS ~ 47

1. Hubungan kerja individual ~ 49

Kasus 1 - Hubungan hukum sopir dan perusahaan transportasi ~ 51

Kasus 2 - Perlindungan buruh migran Indonesia ~ 59

Kasus 3 - PHK dikualifikasikan pengunduran diri ~ 67

Kasus 4 - PHK Massal ~ 75

2. Hukum perburuhan kolektif ~ 81

Kasus 5 - Keterwakilan serikat pekerja dalam perundingan perjanjian kerja bersama ~ 82

Kasus 6 - Kebebasan untuk berunding dan kewajiban untuk berunding ~ 91

Kasus 7 - Protokol kebebasan berserikat ~ 97

3. Penyelesaian perselisihan perburuhan ~ 101

Kasus 8 - Sanksi Pidana bagi Pengusaha Pelanggar Hak Berserikat Buruh ~ 103

Kasus 9 - Perselisihan kepentingan ~ 111

Kasus 10 - Hukum acara penyelesaian perselisihan perburuhan ~ 119

Kasus 11 - Perbuatan melawan hukum dalam penetapan upah minimum ~ 123

4. Penegakan hukum perburuhan ~ 129

Kasus 12 - Penegakan pelaksanaan upah minimum ~ 131

Kasus 13 - Pengawasan ketenagakerjaan ~ 137

Kasus 14 - Penegakan hak buruh dalam kasus kepailitan ~ 145

Kasus 15 - Posisi pesangon buruh dibandingkan hak jaminan kebendaan ~ 153

Indeks ~ 161

Tentang kontributor ~ 165

SINGKATAN

| | |
|---------------|--|
| AKAN | Antar kerja antar negara |
| Bakumsu | Bantuan hukum Sumatra Utara |
| BPPN | Badan penyehatan perbankan nasional |
| BPPN | Badan perencanaan pembangunan nasional |
| BPS | Biro pusat statistik |
| CCC | <i>Clean clothes campaign</i> |
| Disnakertrans | Dinas tenaga kerja dan transmigrasi |
| FSPMI | Federasi serikat pekerja metal Indonesia |
| HAM | Hak asasi manusia |
| Hostum | hapuskan <i>outsourcing</i> – tolak upah murah |
| ILO | <i>International labour organization</i> |
| IVM | Indosiar visual mandiri |
| Jamsostek | Jaminan sosial tenaga kerja |
| KSBSI | Konfederasi serikat buruh sejahtera Indonesia |
| KSPI | Konfederasi serikat pekerja Indonesia |
| KS-PPS | Badan kerja sama perusahaan perkebunan Sumatra |
| KSPSI | Konfederasi serikat pekerja seluruh Indonesia |
| MA | Mahkamah Agung |
| MK | Mahkamah Konstitusi |
| MPBI | Majelis pekerja buruh Indonesia |
| ornop | organisasi non-pemerintah |
| PBB | Perserikatan bangsa-bangsa |
| PHI | Persidangan hubungan industrial |
| PKWT | Perjanjian kerja waktu tertentu |
| PKB | Perjanjian kerja bersama |
| Pusdatinaker | Pusat data tenaga kerja |
| TKI | Tenaga Kerja Indonesia |
| TKW | Tenaga Kerja Wanita |
| TURC | <i>Trade Union Rights Centre</i> |
| UBV | <i>uitvoerbaar bij vooraad</i> |
| UMK | upah minimum kabupaten |
| UMP | upah minimum provinsi |
| UMR | Upah minimum regional |
| UNICEF | United nations children, educations, |
| UPPA | Unit perlindungan perempuan dan anak |
| UUK | Undang-undang ketenagakerjaan |

PENGANTAR

Guus Heerma van Voss

1.1 Pengertian hukum perburuhan/ketenagakerjaan

Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan (*Labour Law*) adalah bagian dari hukum berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum perburuhan terfokus pada mereka (buruh) yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan subordinatif (dengan pengusaha/majikan). Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbal-balik dari buruh/pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama/kolektif, peran-serta pekerja, hak mogok, jaminan pendapatan/penghasilan dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka.

Dalam kepustakaan internasional, galibnya kajian Hukum Perburuhan terbagi ke dalam tiga bagian:

- a. Hukum Hubungan Kerja Individual (*Individual Employment Law*);
- b. Hukum Perburuhan Kolektif (*Collective Labour Law*);
- c. Hukum Jaminan Sosial (*Social Security Law*), sejauh terkait dengan pokok-pokok bahasan di atas.

Di dalam kepustakaan Indonesia, secara tradisional Hukum Perburuhan dibagi ke dalam lima bagian, yaitu dengan mengikuti pandangan Profesor Iman Soepomo. Kendati demikian, sejak awal abad ke-21, perundang-undangan dalam bidang kajian Hukum Perburuhan direstrukturisasi dan dibagi ke dalam tiga legislasi utama: Undang-Undang (UU) No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam kaitan dengan kajian hukum perburuhan Indonesia dalam

buku ini, maka diputuskan membuat kompromi antara pembagian yang digunakan pada tataran internasional dengan pembagian berdasarkan perundang-undangan Indonesia, sebagai berikut:

- a. Hukum Ketenagakerjaan Individual (*Individual Employment Law*)
- b. Hukum Perburuhan Kolektif (*Collective Labour Law*)
- c. Penyelesaian Sengketa Perburuhan/Ketenagakerjaan (*Labour Dispute Settlement*).

Di dalam buku ini sejumlah bab akan mengulas Hukum Perburuhan Individual dan satu bab akan dikhususkan membahas satu bagian dari hukum perburuhan kolektif (hak mogok/*the right to strike*). Elemen dari bagian ketiga dari hukum perburuhan dapat kita temukan dalam kasus-kasus yang didiskusikan di dalam Bagian 2. Alhasil, struktur buku ini untuk bagian terbesar mengikuti pembagian hukum perburuhan yang diakui di tingkat internasional, yaitu bagian hukum perburuhan yang bersifat individual dan kolektif, namun sekaligus juga tetap dengan mengikuti garis-garis pembagian yang digunakan dalam perundang-undangan hukum perburuhan Indonesia.

Berkenaan dengan ulasan dari topik-topik hukum perburuhan, penyusun berupaya mengulas perundang-undangan terkait sedemikian rupa sehingga dapat ditampilkan tidak saja sistem hukum perburuhan yang kurang lebih utuh, melainkan juga gagasan-gagasan konseptual yang melandasinya dan persoalan-persoalan yang dijumpai dalam penerapan di tataran praktik. Konsep hukum yang hendak ditampilkan tidak sekadar mengimplikasikan legislasi, namun juga mencakup yurisprudensi (*case law*) atau hukum dalam praktiknya dan doktrin hukum. Para penyusun menyadari bahwa dalam buku ini hanya dapat diberikan pengantar atas sejumlah persoalan padahal masih begitu banyak yang dapat dikatakan serta didiskusikan tentang itu dan masalah-masalah lainnya. Sekalipun begitu, para penyusun berharap bahwa uraian yang diberikan akan memadai sebagai pengantar atas sejumlah pokok-pokok soal terpenting bagi mahasiswa hukum yang berminat menelaah hukum perburuhan Indonesia.

1.2 Sejarah hukum perburuhan

Hukum Perburuhan ditengarai muncul pertama kali di Eropa sebagai reaksi atas perubahan-perubahan yang dimunculkan Revolusi Industri. Penemuan mesin (tenaga) uap di Inggris sekitar 1750, membuka peluang untuk memproduksi barang/jasa dalam skala besar. Sebelum itu, secara tradisional, pekerjaan di bidang agrikultur diselenggarakan mengikuti sistem feodalistik, pekerja atau buruh mengerjakan tanah

milik tuan tanah dan menghidupi diri mereka dari hasil olahan lading yang mereka kerjakan sendiri. Sejak abad pertengahan, di perkotaan, kerja terlokasi di pusat-pusat kerja kecil dan diselenggarakan oleh kelompok-kelompok pekerja dengan keahlian tertentu (gilda) yang memonopoli dan mengatur ragam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Sekalipun demikian, kelas wirausaha (*entrepreneur*) baru yang bermunculan menuntut kebebasan dalam rangka memperluas cakupan dan jangkauan aktivitas mereka.

Revolusi Prancis (1795) menjadi simbol tuntutan dari kelompok baru masyarakat modern yang mulai muncul: diproklamirkan keniscayaan persamaan derajat bagi setiap warga Negara dan kebebasan berdagang (bergiat dalam lalu lintas perdagangan). Hukum pada tataran Negara-bangsa dikodifikasikan ke dalam kitab undang-undang yang dilandaskan pada prinsip-prinsip baru seperti kebebasan berkontrak dan kemutlakan hak milik atas kebendaan. Perserikatan kerja yang dianggap merupakan peninggalan asosiasi pekerja ke dalam gilda-gilda dihapuskan.

Napoleon menyebarkan ide baru tentang hukum demikian ke seluruh benua Eropa. Meskipun demikian, selama kurun abad ke-19 tampaknya kebebasan-kebebasan baru tersebut di atas hanya dapat dinikmati sekelompok kecil masyarakat elite yang kemudian muncul. Mayoritas masyarakat pekerja/buruh kasar tidak lagi dapat menikmati cara hidup tradisional mereka (yang dahulu berbasis agrikultur) dan terpaksa mencari penghidupan sebagai buruh pabrik. Kebebasan-kebebasan di atas (berkenaan dengan kebebasan berkontrak dan hak milik absolut) secara dramatis memaksakan gaya hidup yang sama sekali berbeda pada mayoritas masyarakat pencari kerja (usia produktif).

Mereka terpaksa menerima kondisi kerja yang ditetapkan secara sepihak oleh kelompok kecil majikan penyedia kerja. Kemiskinan memaksa mereka, termasuk keluarga dan anak-anak kecil, bekerja dengan waktu kerja yang sangat panjang. Kondisi kerja yang ada juga mengancam kesehatan mereka semua. Gerakan sosialis yang kemudian muncul, namun juga kritikan dari pemerintah, gereja dan militer, kemudian berhasil mendorong diterimanya legislasi perburuhan yang pertama. Di banyak Negara Eropa, buruh anak dihapuskan. Tidak berapa lama berselang penghapusan ini diikuti oleh kebijakan-kebijakan lain berkenaan dengan jam kerja buruh perempuan di bidang industri. Baru kemudian aturan yang sama muncul untuk buruh laki-laki.

Sekitar tahun 1900-an, beberapa Negara Eropa memodernisasi legislasi mereka perihal kontrak atau perjanjian kerja, yang sebelumnya dilandaskan pada konsep-konsep dari Hukum Romawi. Satu prinsip

baru diperkenalkan, yaitu bahwa buruh atau pekerja adalah pihak yang lebih lemah dan sebab itu memerlukan perlindungan hukum. Buruh mulai mengorganisir diri mereka sendiri dalam serikat-serikat pekerja (*trade unions*). Secara kolektif mereka dapat bernegosiasi dengan majikan dalam kedudukan kurang lebih setara dan dengan demikian juga untuk pertama kalinya diperkenalkan konsep perjanjian/kesepakatan kerja bersama (*collective agreement*).

Hugo Sinzheimer, guru besar hukum dari Jerman adalah yang pertama kali mengembangkan konsep kesepakatan kerja bersama dan mendorong legalisasinya. Konsep yang ia kembangkan di Jerman pada era Weimar dicakupkan ke dalam perundang-undangan dan langkah ini menginspirasi banyak Negara lain untuk mengadopsi konsep yang sama.

Di Jerman pula diperkenalkan pertama kali konsep dewan kerja (*works council*) yang juga menyebar ke banyak Negara di Eropa pada abad ke-20. Asuransi/jaminan sosial sudah berkembang di Jerman pada akhir abad ke-19 dan menyebar ke seluruh Eropa sejak awal abad ke-20. Pada tataran berbeda, juga dikembangkan kesepakatan-kesepakatan internasional yang dibuat dengan tujuan mencegah persaingan antar negara dengan dampak buruk (penurunan standard perlindungan buruh; *race to the bottom*). Pada akhir Perang Dunia Pertama, revolusi sosial di Russia dan Jerman menyadarkan banyak pemerintah bahwa diperlukan pengembangan kebijakan sosial yang bersifat khusus. Dalam perjanjian perdamaian (pengakhiran perang dunia pertama; *the Peace Treaty of Versailles*) pada 1919 dibentuklah *the International Labour Organisation* (ILO).

Pendirian Organisasi Perburuhan Internasional ini dilandaskan kepercayaan bahwa perdamaian yang lebih langgeng harus dibangun berdasarkan keadilan sosial. Berkembangnya legislasi bidang perburuhan di banyak negara juga terdorong oleh krisis ekonomi (*malaise*, 1930-an) dan pengabaian hukum secara massif oleh pemerintahan Nazi-Jerman. Presiden Amerika Serikat, Roosevelt, pada akhir Perang Dunia ke-2 mendeklarasikan *four freedoms* (empat kebebasan) yang terkenal, dalam hal mana kebebasan ke-empat, *freedom from want* (kebebasan dari kemiskinan) merujuk pada keadilan sosial. Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dalam Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*; 1948) dengan tegas menyatakan bahwa hak-hak sosial adalah bagian dari hak asasi manusia. Negara-negara Eropa mengembangkan Negara kesejahteraan di mana warga-negara dilindungi oleh pemerintah dari sejak lahir sampai mati (*from the cradle to the grave*).

Di Eropa kontinen, undang-undang perburuhan dibuat untuk mencakup semua aspek yang berkaitan dengan kerja. Prancis dan Negara-negara Eropa Timur memberlakukan kodifikasi dalam bidang hukum perburuhan. Di Inggris, karya *Otto Kahn-Freund*, yang memperkenalkan dan memajukan pengembangan hubungan industrial dan perbandingan hukum di dalam bidang hukum perburuhan, memberikan landasan teoretik bagi pengembangan bidang hukum ini. ILO terus menambah jumlah konvensi dan mengembangkan satu *International Labour Code* yang mencakup semua persoalan yang terkait dengan perburuhan. Sekalipun demikian, selama dan pasca krisis minyak bumi di 1970-an, hukum perburuhan dan jaminan sosial tampaknya telah mencapai puncak perkembangannya. Pada masa itu pula ditengarai adanya sisi lain dari perkembangan hukum perburuhan: perlindungan yang terlalu ketat kiranya menyebabkan berkurangnya daya saing industri dan kelesuan pekerja.

Pada 1990-an, kejatuhan dan kehancuran eksperimen sosialis di Negara-negara Eropa Timur mendorong gerakan liberalisasi. Dalam konteks menanggapi tuntutan globalisasi dikembangkanlah Hukum Perburuhan Eropa. ILO memperbaharui konvensi-konvensi yang ada dan menekankan pentingnya sejumlah hak-hak buruh yang terpenting (*core labour rights*). Sekalipun hukum perburuhan Eropa merupakan satu contoh nyata yang mencerahkan bagi banyak Negara berkembang, ihtiar perbaikan atau pemajuan standard sosial di Negara-negara tersebut masih berjalan sangat lambat. Sejak 1970-an, Bank Dunia maupun PBB lebih memperhatikan pemajuan hak-hak sosial. ILO mendorong dan mendukung perkembangan sosial di Negara-negara berkembang.

1.3 Perkembangan terkini dalam pasar tenaga kerja Indonesia

Pasar tenaga kerja Indonesia berubah cepat akhir-akhir ini. Jumlah pekerja yang terlibat dalam proses produksi meningkat pesat karena Indonesia berkembang menjadi Negara industri baru. Menyusutnya jumlah tanah agricultural dan persoalan ledakan populasi mendorong perubahan masyarakat Indonesia dari yang dahulu terutama berbasis pertanian menjadi masyarakat industri. Dipicu oleh masuknya modal asing, semakin banyak warga masyarakat Indonesia beralih dari sektor agrikultur masuk ke dalam sektor industri di perkotaan maupun perdesaan. Hambatan tarif yang lebih rendah dalam peredaran barang/jasa, kemajuan dalam bidang telekomunikasi, murahnya penerbangan komersial telah membuat Indonesia menjadi tempat menarik bagi investasi.

Mata pencaharian mayoritas masyarakat tidak lagi di ladang

dalam bidang pertanian-peternakan namun justru berpindah ke pabrik-pabrik (industri). Banyak korporasi besar tertarik menanamkan modal mereka di Indonesia karena dua hal yaitu, kekayaan sumberdaya alam dan melimpahnya tenaga kerja murah. Perubahan-perubahan yang digambarkan di atas besar pengaruhnya terhadap hukum perburuhan Indonesia.

1.4. Karakteristik (ciri-ciri) hukum perburuhan/ketenagakerjaan

Di kebanyakan Negara di dunia sekarang ini, Hukum Perburuhan diakui sebagai disiplin hukum mandiri. Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dikarakteristikan oleh sejumlah ciri sebagai berikut:

Lebih banyak (aturan) hukum yang bersifat kolektif

Banyak disiplin atau bidang ilmu hukum galibnya hanya mengatur hubungan antara warga masyarakat atau korporasi/organisasi satu sama lain. Sebaliknya di dalam bidang kajian hukum perburuhan, pengaturan yang ada mencakup tidak saja hubungan antara majikan dengan buruh pada tataran individu, melainkan juga antara serikat pekerja dengan asosiasi pengusaha satu dengan lainnya, termasuk juga antara organisasi-organisasi tersebut dengan anggota-anggotanya. Ciri ini menjadikan hukum perburuhan sebagai disiplin hukum tersendiri dengan telaahan spesifik atas persoalan-persoalan serta solusi di bidang perburuhan.

Mengkompensasikan ketidaksetaraan (perlindungan pihak yang lebih lemah)

Berbeda dengan titik tolak prinsip dasar hukum keperdataan, kesetaraan para pihak, sebaliknya hukum perburuhan beranjak dari pengakuan bahwa buruh dalam realitas relasi ekonomi bukanlah pihak yang berkedudukan setara dengan majikan. Karena itu pula, maka hukum perburuhan mendorong pendirian serikat pekerja dan mencakup aturan-aturan yang ditujukan untuk melindungi buruh terhadap kekuatan ekonomi yang ada di tangan majikan. Dalam perselisihan perburuhan, juga merupakan tugas pengadilan untuk menyeimbangkan kedudukan hukum para pihak yang bersengketa. Hal ini, antara lain, dicapai dengan membantu buruh, yakni mengalihkan beban pembuktian untuk persoalan-persoalan tertentu kepada majikan.

Pengintegrasian hukum privat dan hukum publik

Hukum perburuhan dapat dipandang sebagai bagian hukum keperdataan maupun hukum publik, atau sebaliknya dianggap sebagai cabang atau disiplin hukum mandiri. Untuk ahli hukum perburuhan

kiranya tidak penting apakah suatu aturan masuk ke dalam ranah hukum publik atau hukum keperdataan. Apa yang lebih penting adalah bahwa aturan tersebut berlaku efektif. Hal ini sekaligus mengimplikasikan bahwa hukum perburuhan mencakup bagian-bagian yang dapat dipandang masuk ke dalam ranah hukum publik maupun yang masuk ke dalam ranah hukum keperdataan. Sebahagian aturan dalam hukum perburuhan penegakannya diserahkan pada para pihak, sedangkan ada pula yang penegakannya akan dipaksakan dan diawasi oleh lembaga-lembaga pemerintah. Lebih lanjut ada sejumlah peraturan yang memungkinkan penegakannya dilakukan berbarengan oleh para pihak sendiri dengan aparat penegak hukum, baik secara individual maupun kolektif. Untuk mendapatkan pemahaman utuh atas hukum perburuhan, maka kita harus mempelajari semua bidang hukum dan mencermati hukum perburuhan dari ragam perspektif berbeda.

Sistem khusus berkenaan dengan penegakan

Penegakan hukum perburuhan memiliki sejumlah ciri khusus. Di banyak Negara dapat kita temukan Inspektorat Perburuhan (*a Labour Inspectorate*) bertanggung jawab untuk mengawasi implementasi dan penegakan dari bagian-bagian tertentu hukum perburuhan. Hukum pidana maupun hukum administrasi didayagunakan untuk menegakkan bagian-bagian hukum publik dari aturan dalam hukum perburuhan. Majikan maupun buruh, di samping itu, dapat menerapkan dan menegakkan sendiri sebahagian lainnya dari hukum perburuhan yang lebih bernuansa hukum privat. Namun juga organisasi kolektif seperti serikat pekerja dapat mendayagunakan semua instrumen penegakan di atas.

Di samping itu banyak Negara juga mengenal dan mengembangkan sistem penyelesaian sengketa perburuhan khusus, yakni peradilan perburuhan (sengketa hubungan industrial). Alhasil, hukum perburuhan dapat ditegakkan melalui instrument hukum pidana, hukum administrasi maupun hukum keperdataan. Bahkan juga hukum internasional turut berpengaruh dalam penegakan hukum perburuhan. Sebagai ilustrasi, ILO dalam rangka memajukan hak berserikat di Indonesia mengkritik kebijakan Negara yang menghalangi penikmatan hak ini oleh buruh dan selanjutnya mengirimkan utusan khusus untuk bernegosiasi dan menekan pemerintah mengubah sikap dan pendiriannya.

1.5 Tempat atau kedudukan hukum perburuhan dalam sistem hukum

Satu ciri khusus Hukum Perburuhan ialah bahwa cabang ini merupakan

percabangan hukum yang sangat fungsional (*functional field of law*) yang mengkombinasikan semua percabangan hukum lainnya berkenaan dengan tema khusus bekerja di bawah majikan (*subordinated labour*). Sifat dasar hukum perburuhan ini tidak mudah untuk diklasifikasikan mengikuti pembagian tradisional percabangan sistem hukum.

Perjanjian kerja yang membentuk landasan dari hukum perburuhan pada dasarnya adalah perjanjian keperdataan. Namun, Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur kontrak demikian harus kita cakupan ke dalam hukum publik. Dengan demikian, terhadap perjanjian kerja berlaku aturan-aturan umum hukum keperdataan (perjanjian), sebagaimana muncul dalam KUHPerdota maupun aturan-aturan hukum publik yang bersifat memaksa yang tercakup di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Juga dapat dikatakan bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan mengkombinasikan ketentuan-ketentuan dalam hukum keperdataan dan hukum publik, dan karena itu berada di luar klasifikasi tradisional percabangan sistem hukum. Bagian-bagian tertentu hukum perburuhan juga kita temukan di atur di dalam Hukum Pidana, Hukum Acara dan Hukum Pajak. Di samping itu juga harus kita perhatikan bahwa sebahagian sumber hukum perburuhan adalah hukum internasional. Berkenaan dengan ini apa yang penting dicermati bukan saja Kovenan Hak Asasi Manusia PBB, namun juga konvensi-konvensi yang dikembangkan ILO. Pengaruh ILO terhadap hukum perburuhan kolektif Indonesia sejak 1990'an meningkat pesat.

Competition of sources

Di samping itu tidak jarang terjadi dalam hukum Indonesia sejumlah sumber hukum dipergunakan secara berbarengan. Karena itu pula tidak mengherankan bilamana, misalnya, sekalipun Undang-undang Ketenagakerjaan sudah mengatur dan mencakup hukum perburuhan, dan pada saat sama KUHPerdota juga mengatur hal serupa. Ketentuan-ketentuan dalam kedua perundang-undangan tersebut bahkan bisa jadi saling bertentangan. Dalam praktiknya, kendati demikian, praktik hukum galibnya hanya merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan dan tidak lagi pada KUHPerdota yang dianggap sebagai peninggalan usang zaman kolonial. Sementara itu, hal yang sama tidak sekaligus menginspirasi pembuat undang-undang untuk mencabut ketentuan-ketentuan tentang perjanjian kerja di dalam KUHPerdota. Dengan demikian, dari sudut pandang hukum formal, kedua sumber tersebut masih harus dianggap berlaku dan mengikat. Terlepas dari itu juga dapat diargumentasikan bahwa bilamana terjadi bahwa ada inkompatibilitas atau pertentangan antara

kedua sumber hukum itu, maka yang harus dianggap berlaku adalah peraturan terbaru.

1.6 Sumber-sumber hukum dari hukum perburuhan

Dalam hukum perburuhan Indonesia saat ini, sumber hukum terpenting dalam bentuk perundang-undangan ialah:

- Undang-undang Ketenagakerjaan
- Undang-undang tentang Serikat Pekerja/Buruh dan
- Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Ketiga pilar di atas membentuk inti dari hukum perburuhan Indonesia dan menjadi pokok bahasan pengantar ini. Kendati begitu perlu pula dicermati bahwa sumber-sumber hukum lainnya juga harus dirujuk dan berperan dalam penyelesaian perselisihan atau sengketa perburuhan konkrit.

Secara umum, sumber-sumber hukum yang terpenting ialah:

- Perjanjian-perjanjian internasional yang sudah diratifikasi oleh pemerintah Republik Indonesia
- Undang-undang Dasar 1945
- Perundang-undangan untuk hal-hal khusus
- Peraturan dan Keputusan Menteri
- Kesepakatan kerja bersama
- Preseden (putusan-putusan terdahulu dari pengadilan)
- Peraturan Kerja yang ditetapkan perusahaan
- Perjanjian kerja individual
- Instruksi oleh majikan/pemberi kerja
- Doktrin hukum

BAGIAN I

TEORI

KESEPAKATAN/PERJANJIAN KERJA

Guus Heerma van Voss

2.1 Pengantar

Konsep atau pengertian Perjanjian Kerja merupakan landasan dalam hukum perburuhan Indonesia untuk menentukan cakupan legislasi dalam hukum perburuhan. Perlindungan diberikan kepada mereka (buruh) yang menerima dan melakukan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja. Untuk alasan ini pula, maka kita perlu mempelajari seksama pengertian Perjanjian Kerja, yakni sebagai pengantar ke dalam kajian hukum perburuhan Indonesia.

2.2 Konsep Perjanjian Kerja

Definisi/pengertian

Ketentuan Pasal 50 Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Adanya perjanjian demikian sangatlah esensial.

Pemahaman di atas pada prinsipnya serupa dengan apa yang ada di Eropa. Di kebanyakan Negara di Eropa dasar atau landasan hukum perburuhan dapat ditemukan di dalam 'perjanjian kerja'. Di Negara-negara di Eropa (baik di dalam peraturan perundang-undangan maupun dalam yurisprudensi), perjanjian kerja dipahami mencakup tiga elemen inti: pekerjaan, upah dan otoritas/kewenangan. Ini berarti bahwa perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan dengan mana buruh/pekerja mengikatkan diri sendiri untuk bekerja di bawah otoritas/kewenangan majikan dengan menerima pembayaran upah. Apakah kedua pengertian di atas (Indonesia dan Negara-negara Eropa) sama dan sebangun?

Hukum Indonesia tidak mendefinisikan perjanjian kerja dengan cara serupa. Namun, Undang-undang Ketenagakerjaan (UU-TKA) mendefinisikan 'pekerja' dan 'majikan' sebagai berikut:

- (3) pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- (4) Pemberi kerja (majikan) adalah orang perseorangan, persekutuan, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Pasal 1 UU-TKA)

Bila kita bandingkan pengertian kontrak kerja Eropa dengan versi Indonesia di atas, maka dapat dikatakan keduanya identik berkenaan dengan dua elemen esensial, yaitu 'kerja' dan 'upah/imbalan'. Tetapi elemen ketiga, otoritas tidak secara eksplisit merupakan bagian dari definisi kontrak kerja versi Indonesia. Hal ini dapat dijelaskan dengan menyatakan bahwa pembuat undang-undang Indonesia kiranya hendak memberikan definisi dengan cakupan yang luas, sedemikian sehingga dapat mencakup segala bentuk kerja paruh waktu atau sementara sekalipun otoritas pemberi kerja tidak tampak sertamerta di dalamnya. Penggunaan istilah 'imbalan' daripada sekadar 'upah' dan 'pekerja' bukan 'buruh' juga mengindikasikan bahwa pembuat undang-undang hendak menghindari penggunaan definisi atau pengertian yang terlalu sempit. Dari sudut pandang kepentingan melindungi buruh yang berada dalam situasi ketergantungan ekonomi hal di atas kiranya sangat menguntungkan.

Pada lain pihak, salah satu kerugian ialah bahwa kemudian definisi yang diberikan menjadi terlalu kabur dan luas. Dalam banyak kasus di mana seseorang sebenarnya kurang lebih mempekerjakan diri sendiri, namun melakukan pekerjaan tersebut untuk orang lain, maka muncul persoalan apakah mereka juga dapat dianggap tercakup ke dalam pengertian pekerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan. Ketiadaan definisi Perjanjian Kerja di dalam undang-undang sama turut memperparah ambiguitas tersebut.

Patut dicermati bahwa KUHPerduta, sebaliknya, memberikan definisi yang lebih tegas. Perjanjian tersebut dalam KUPerduta disebut sebagai 'perjanjian perburuhan' (*labour agreement*). Tampaknya tidak ada kehendak untuk membedakan antara 'perjanjian kerja' dari UU Ketenagakerjaan dengan 'perjanjian perburuhan' di dalam KUPerduta. Perjanjian per buruhan didefinisikan sebagai: "(...) suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu." (*an agreement in which one party, the labourer, agrees to render his services to the other party, the employer, for a specific term in return for remuneration*; Pasal 1601a KUHPerduta). Berbeda dengan bunyi naskah asli dalam bahasa Belanda, KUHPerduta sebagaimana

diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris tidak mensyaratkan bahwa buruh berada 'dalam ikatan kerja/mengabdikan (*in dienst*), yang berarti bahwa buruh bekerja di bawah otoritas majikan. Dalam hal ini, naskah berbahasa Inggris dari KUHPerduta sama tidak kaburnya dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Persoalan lain berkenaan dengan frasa *for a specific term* dalam naskah berbahasa Inggris. Dalam naskah asli berbahasa Belanda, frasa yang sama berbunyi *gedurende een zekere tijd* yang dapat diterjemahkan sebagai "untuk atau selama (jangka) waktu yang tertentu". Frase "untuk jangka waktu tertentu" (*for a certain period of time*) mengesankan bahwa kontrak atau perjanjian kerja itu memiliki batas waktu tertentu. Ini kiranya merupakan terjemahan yang keliru karena definisi di atas sesungguhnya hendak juga mencakup perjanjian atau kesepakatan tanpa batas waktu tertentu, dinamakan juga "kontrak terbuka" (*open-ended contract*).

Di samping itu, KUHPerduta nyata membedakan perjanjian kerja/perburuhan dengan kontrak (pemborongan) kerja (*contract for work*): "perjanjian pemborongan kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikat diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan." (*the contract for work is the agreement by which one party, the contractor, binds himself to the other party, the client, to carry out specific tasks for a specific price*; Pasal 1601b KUHPerduta).

Berkaitan dengan ini tampak bahwa KUHPerduta mengindikasikan adanya perbedaan antara perjanjian kerja/perburuhan dengan perjanjian pemborongan kerja. Perjanjian pemborongan kerja berkenaan dengan pekerjaan yang digambarkan dengan lebih rinci dan sebab itu pula berjangka waktu tertentu. Sebaliknya untuk perjanjian kerja/perburuhan, pekerjaan apa yang dilakukan tidak dirinci dan perjanjian bisa jadi dimaksudkan untuk jangka waktu tidak terbatas. Di dalam teori (hukum) Belanda, perbedaan dibuat antara kewajiban untuk menyerahkan tenaga (*make effort*) (perjanjian kerja/perburuhan) dengan kewajiban untuk menuntaskan atau mencapai target tertentu (*reach a specific result*; perjanjian pemborongan kerja/*contract for work*). Perjanjian pemborongan kerja digunakan oleh seseorang yang mempekerjakan diri sendiri (*self-employed persons*) yang umumnya menerima atau mengikatkan diri untuk melakukan sejumlah penugasan dari mitra kontrak yang berbeda-beda. Sedangkan perjanjian kerja/perburuhan dipergunakan oleh buruh/pekerja yang mengabdikan diri bekerja di suatu perusahaan tertentu selama beberapa jam (dalam sehari).

Informasi Tertulis

Satu aspek penting dari Perjanjian Kerja ialah tidak diwajibkan untuk dituangkan dalam wujud tertulis. Ketentuan Pasal 51 (1) UUK menyatakan bahwa Perjanjian Kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Meskipun demikian, ketentuan Pasal 54 (1) UUK setidaknya-tidaknya harus mencakup:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Ketentuan tentang syarat-syarat di atas tidak diperlengkapi secara memadai dengan sanksi yang memaksakan pentaatan. Sekalipun begitu, ketentuan perundang-undangan di atas setidaknya-tidaknya mengindikasikan apa yang diharapkan termuat dalam perjanjian kerja yang dibuat tertulis. Fakta bahwa tidak disyaratkan perjanjian kerja dibuat tertulis dilandaskan pemikiran praktikal, karena dalam banyak kasus para pihak tidak menuliskan kesepakatan yang dibuat antara mereka. Jika perjanjian lisan demikian dinyatakan cacat hukum, maka artinya pekerja/buruh tidak akan dapat mendapat perlindungan yang layak.

2.3 Masa percobaan

Suatu masa percobaan (*a probationary period*) dalam hukum perburuhan galibnya adalah suatu jangka waktu, disepakati dalam perjanjian kerja, dalam waktu mana baik pekerja/buruh maupun majikan/pengusaha memiliki waktu untuk memeriksa serta mengevaluasi kerja sama di antara mereka dan memutuskan kontrak kerja dengan sangat mudah. Karena buruh dalam waktu percobaan demikian kedudukan hukumnya sangat tidak pasti, maka hukum perburuhan mengatur dalam kondisi apa klausul masa percobaan dapat dicakupkan/dicantumkan ke dalam perjanjian kerja. Terjemahan ke dalam bahasa Inggris dari peraturan perundang-undangan Indonesia berbicara tentang *probation period* (UUK) atau *trial period* (KUHPerduta). Kiranya keduanya dapat digunakan bergantian karena memiliki sama arti (sinomim). Kendati demikian pengaturan masa percobaan di keduanya sedikit berbeda

satu sama lain.

Ketentuan Pasal 60 UUK menetapkan syarat-syarat bagi pemberlakuan masa percobaan:

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

Ketentuan Pasal 1603 KUHPerdara mensyaratkan bahwa jika diperjanjikan masa percobaan, maka selama waktu itu, tiap pihak berwenang memutuskan hubungan kerja dengan pernyataan pemutusan. Ketentuan ini juga mengimplikasikan bahwa pemberitahuan demikian dapat diberikan dengan daya kerja atau akan efektif seketika.

Ketentuan tersebut juga menetapkan bahwa tiap perjanjian yang menetapkan masa percobaan yang tidak sama lamanya bagi kedua belah pihak atau lebih lama dari tiga bulan dan juga tiap janji yang mengadakan suatu masa percobaan baru bagi pihak-pihak yang sama, adalah batal. Ini kemungkinan besar mengimplikasikan bahwa pernyataan pemutusan dengan daya berlaku seketika (di dalam) masa percobaan yang dilarang juga tidak diperkenankan dan mengakibatkan dapat dijatuhkannya sanksi yang diatur dalam perundang-undangan. Dalam hal disepakati, misalnya, masa percobaan selama 4 bulan, maka klausula ini batal demi hukum. Bahkan juga klausula tersebut tidak berlaku efektif untuk tiga bulan pertama, sekalipun masa percobaan untuk jangka waktu tiga bulan adalah absah. Hal ini merupakan suatu sanksi bagi majikan yang secara melawan hukum berupaya memperpanjang masa percobaan yang diperkenankan, dan sekaligus tidak memberitahukan atau membiarkan buruh tentang aturan hukum yang berlaku.

2.4 Perjanjian kerja waktu tertentu

Terjemahan ke dalam bahasa Inggris dari UU Ketenagakerjaan menggunakan istilah perjanjian kerja waktu tertentu (*agreements for a specified time*), disingkat PKWT, sedangkan negara-negara lain lebih kerap menggunakan istilah *fixed-term contracts* (kontrak dengan jangka waktu tetap). Di dalam hukum perburuhan, jenis kontrak seperti ini seringkali dibatasi, yakni untuk mendorong penggunaan kontrak dengan waktu tidak tertentu. Kontrak kerja waktu tidak tertentu kiranya dalam jangka panjang memberikan jaminan perlindungan yang jauh lebih baik bagi pekerja/buruh. Pembatasan demikian dapat berbentuk

pembatasan alasan untuk mana perjanjian untuk waktu tertentu dapat dibuat, jangka waktu yang diperkenankan bagi kontrak seperti ini ataupun jumlah perjanjian untuk waktu tertentu yang dibuat berturut-turut yang dapat ditutup. Hukum perburuhan Indonesia menggunakan ketiga macam pembatasan di atas.

Berdasarkan ketentuan Pasal 59 UUK, perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Selanjutnya ketentuan tersebut menjelaskan bahwa pekerjaan demikian mencakup:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Ketentuan penjelasan dari Pasal ini menetapkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus didaftarkan di instansi pemerintah yang bertanggungjawab atas urusan ketenagakerjaan.

Ketentuan ayat (2) dari Pasal 59 UUK secara tegas menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Hal ini kiranya sudah dapat disimpulkan dari ketentuan ayat terdahulu Pasal ini.

Penjelasan dari ketentuan di atas menerangkan bahwa pekerjaan yang bersifat tetap merujuk pada pekerjaan yang bersifat berlanjut, terus menerus atau tanpa jeda, yang terikat pada jangka waktu tertentu dan merupakan bagian dari proses produksi dalam kegiatan atau pekerjaan yang tidak bersifat musiman.

Pekerjaan tidak musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung pada cuaca/iklim atau situasi-kondisi tertentu. Jika suatu pekerjaan bersifat terus menerus serta berlanjut, namun tidak terikat jangka/kerangka waktu (*timeframe*) dan merupakan bagian dari proses produksi, tetapi terikat/tergantung pada cuaca/iklim ataupun pekerjaan diadakan karena adanya situasi-kondisi tertentu, maka dikatakan bahwa pekerjaan demikian adalah pekerjaan musiman. Pekerjaan demikian tidak termasuk pekerjaan tetap dan sebab itu dapat ditundukkan pada ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Menurut ketentuan ayat (3) Pasal 59 UUK, perjanjian kerja

waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perbedaan antara keduanya harus dikaitkan dengan upaya-upaya lain untuk membatasi penggunaan kontrak-kontrak kerja seperti ini. Kiranya dengan perpanjangan (*extension*) dimaksudkan bahwa perjanjian lama langsung diteruskan seketika berakhir. Pembaharuan (*renewal*) sebaliknya merujuk pada pengertian bahwa setelah lewat jangka waktu tertentu setelah perjanjian berakhir, dibuat perjanjian baru

Ketentuan ayat (4) Pasal 59 UUK menetapkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Satu syarat tambahan ialah bahwa pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir, harus telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 59 (5) UUK).

Ketentuan ayat (6) Pasal 59 UUK berkenaan dengan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Pembaharuan hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari (sejak) berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata dapat kita temukan empat ketentuan tambahan berkenaan dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pertama, hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. (Pasal 1603e KUHPerdata). Sebagai akibatnya, KUHPerdata secara tegas menetapkan bahwa jika lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau reglemen, maupun dalam peraturan perundang-undangan atau menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tentu (Pasal 1603g KUHPerdata).

Ketentuan kedua yang dapat kita temukan dalam KUHPerdata berkenaan dengan kapan pemberitahuan perihal pemutusan hubungan kerja disyaratkan dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu. Menurut ketentuan Pasal 1603e KUHPerdata yang sudah disebut di atas, pemberitahuan tentang pemutusan hubungan hanya akan disyaratkan dalam hal-hal berikut ini:

1. jika hal itu dijanjikan dalam surat perjanjian atau dalam reglemen;
2. jika menurut peraturan perundang-undangan atau menurut hukum

kebiasaan, juga dalam hal lamanya hubungan kerja ditetapkan sebelumnya, diharuskan adanya pemberitahuan tentang pemutusan itu dari kedua belah pihak, dalam hal yang diperbolehkan, tidak mengadakan penyimpangan dengan perjanjian tertulis atau dengan reglemen.

Ketentuan ketiga berkenaan dengan situasi pekerja/buruh terus melanjutkan pekerjaan padahal jangka waktu telah lampau dan belum ada kesepakatan baru dibuat berkenaan dengan pelanjutan pekerjaan tersebut. Ketentuan Pasal 1603f KUHPerduta menetapkan bahwa jika hubungan kerja, setelah waktunya habis sebagaimana diuraikan pada aliner pertama Pasal 1603e diteruskan oleh kedua belah pihak tanpa bantahan, maka hubungan kerja itu dianggap diadakan lagi untuk waktu yang sama. Dalam hal hubungan kerja yang diperpanjang itu akan berlangsung untuk waktu kurang dari enam bulan maka hubungan kerja tersebut dianggap diadakan untuk waktu tidak tentu, hanya dengan syarat-syarat yang sama.

Ketentuan di atas berlaku pula jika dalam hal-hal tersebut pada alinea kedua Pasal 1603e KUHPerduta, pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan pada waktu yang tepat, Dalam surat perjanjian atau dalam reglemen, akibat-akibat dari pemberitahuan pemutusan hubungan kerja yang tidak dilakukan tepat pada waktunya dapat diatur dengan cara lain, asal hubungan kerja diperpanjang untuk waktu sedikit-dikitnya enam bulan.

Terakhir, dapat kita temukan aturan yang berlaku bagi kontrak waktu tertentu yang dibuat berkelanjutan (*consecutive fixed-term contracts*). Suatu perjanjian kerja baru yang diadakan seorang buruh dalam waktu empat minggu setelah berakhirnya hubungan kerja sebelumnya, tidak peduli apakah hubungan kerja yang lalu itu diadakan untuk waktu tertentu atau waktu tidak tentu, dengan majikan yang sama dan untuk waktu tertentu yang kurang dari enam bulan, dipandang diadakan untuk waktu tidak tentu (Pasal 1603i bis KUHPerduta). Ketentuan terakhir ini tampaknya bertentangan dengan sistem perpanjangan maupun pembaharuan dalam Pasal 59 UUK.

PEMBAYARAN UPAH

Surya Tjandra

3.1 Kebijakan pengupahan

Prinsip yang melandasi peraturan perundang-undangan berkenaan dengan pengupahan ialah bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 UUK). Berlandaskan pada ketentuan itu, maka pemerintah mewajibkan diri sendiri untuk mengembangkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dalam penjelasan ketentuan di atas, upah wajib (*necessary income*) diterjemahkan sebagai upah yang memungkinkan buruh/pekerja memenuhi penghidupan yang layak. Beranjak dari ketentuan itu pula, buruh/pekerja dengan pekerjaan yang mereka lakukan harus dapat memperoleh upah dalam jumlah tertentu yang memungkinkan mereka untuk secara masuk akal memenuhi penghidupan diri sendiri dan keluarga mereka. Tercakup ke dalam itu ialah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Kiranya jelas bahwa penguraian pengertian upah seperti ini mencerminkan program masa depan daripada situasi-kondisi aktual Indonesia.

Di dalam ketentuan yang sama ditetapkan pula bahwa kebijakan pengupahan yang dikembangkan pemerintah harus mencakup 11 pokok hal sebagai berikut:

- a. Upah Minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan 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 upah yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Kebanyakan dari hal-hal di atas diuraikan lebih lanjut dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, sekurang-kurangnya butir a s/d g. Upah untuk pembayaran pesangon akan ditelaah tersendiri dalam bab tentang pemutusan hubungan kerja. Pengaturan lebih lanjut tentang struktur dan skala upah yang proporsional dan untuk perhitungan pajak penghasilan tidak dapat penulis temukan.

3.2 Upah minimum

Merupakan hal luar biasa bahwa Indonesia sudah sejak 1970-an sudah mengenal penetapan upah minimum, padahal banyak Negara yang lebih maju belum mengaturnya. Upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial Indonesia. Apa yang khas dalam sistem yang dikembangkan di Indonesia adalah penekanan pada proporsionalitas pengupahan, yakni praktik pengaitan upah dengan 'kebutuhan pekerja/buruh'. Dalam hal ini relevan pula adalah jumlah anggota keluarga yang secara ekonomi tergantung hidupnya pada buruh/pekerja dan legislasi perburuhan yang membatasi hak majikan/pengusaha untuk memberhentikan buruh/pekerja.

Peraturan tentang upah minimum diterbitkan pertama kali pada 1971 dan dilandaskan pada skala atau perhitungan "Kebutuhan Fisik Minimum". Penetapannya berbeda antara satu wilayah dengan wilayah lainnya dan merupakan kewenangan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah. Dewan ini beranggotakan 10 pegawai negeri, 3 anggota serikat buruh dan 3 wakil pengusaha.¹

Sistem tersebut dalam praktiknya tidak berjalan dengan baik, satu dan lain karena buruh/pekerja secara sepihak hanya diwakili oleh FBSI (Federasi Buruh Seluruh Indonesia), satu-satunya serikat pekerja yang diakui pemerintah; dominannya kepentingan pemerintah yang dicerminkan oleh sikap dan pandangan perwakilan pemerintah dan sifat rahasia serta tertutup dari pertemuan-pertemuan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah.² Sejak *Reformasi* 1998, peran dan keterlibatan

1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 131/Men/1971.

2 Menteri ketenagakerjaan dalam Peraturan Menteri No. 20/Men/1971 menetapkan bahwa minuta (berita acara) pertemuan/rapat-rapat yang diselenggarakan Dewan Upah hanya dapat diberikan kepada anggota Dewan yang bersangkutan. Itu berarti

serikat buruh/pekerja meningkat dalam penetapan upah minimum yang sejak 1999 menjadi urusan dan tanggungjawab pemerintah daerah.

Kendati begitu, karena lemahnya kekuatan dan posisi tawar serikat-serikat buruh/pekerja, hal mana tampak dalam bidang politik maupun di meja perundingan kolektif, maka bagi kebanyakan buruh/pekerja di Indonesia, peraturan perundang-undangan yang menetapkan upah minimumlah yang menentukan besarnya upah yang mereka terima. Upah minimum tidak berfungsi sebagai landasan atau titik tolak, namun sekadar sebagai mekanisme penetapan besarnya upah. Bahkan juga untuk peningkatan upah, para buruh/pekerja sangat tergantung pada penyesuaian upah minimum yang ditetapkan setiap tahun.

Dasar hukum dari penetapan upah minimum sekarang ini dapat kita temukan dalam ketentuan Pasal 88 (4) UUK. Ditetapkan bahwa Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Frasa ini serta-merta membuat jelas bahwa dalam penetapan upah minimum titik tolak yang digunakan tidaklah hanya ihtiar mempertahankan kebutuhan hidup yang layak. Juga kepentingan pengusaha/industri harus diperhitungkan. Sekalipun demikian, penetapan upah minimum seyogianya ditujukan pada upaya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri, demikian ditetapkan ketentuan Pasal 89 ayat 2 dan 4 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di dalam peraturan menteri tersebut, upah minimum didefinisikan sebagai upah bulanan terendah, yang meliputi upah pokok serta jaminan-jaminan/upah dan tambahan tetap lainnya.³

Di dalam peraturan menteri lainnya ditetapkan bahwa Standar Kebutuhan Hidup Layak harus dipenuhi oleh pekerja/buruh seorang diri sedemikian sehingga dapat hidup layak dengan memenuhi kebutuhan fisik maupun non-fisik, serta sosial selama satu bulan, dan diterapkan terhadap mereka (buruh/pekerja) yang bekerja kurang dari satu tahun.⁴ Standar tersebut ditetapkan setiap tahun setelah dilakukan survey pasar yang diselenggarakan oleh suatu tim (tiga pihak) yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah.

bahwa upah minimum yang ditetapkan untuk buruh/pekerja formal ditentukan oleh pemerintah dan dalam kenyataan hal itu dilakukan tanpa adanya konsultasi memadai dengan asosiasi pengusaha maupun buruh/pekerja.

3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/Men/1999.

4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17Men/2005.

Kita dapat temukan empat jenis upah minimum (regional) sebagai berikut:

1. Upah Minimum (berdasarkan wilayah) Provinsi
2. Upah Minimum (berdasarkan wilayah) kabupaten/kota
3. Upah Minimum (berdasarkan) Sektor pada wilayah Provinsi
4. Upah Minimum (berdasarkan) Sektor pada wilayah Kabupaten⁵

Di Indonesia tidak dikenal upah minimum nasional. Sejak desentralisasi pada 2011, penetapan upah merupakan kewenangan dan tanggungjawab pemerintah daerah; tugas pemerintah pusat terbatas pada penetapan spesifikasi kriteria untuk menentukan upah minimum.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, demikian ketentuan Pasal 89 (3) UUK. Rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dilandaskan pada survey harga yang dilakukan oleh tim tiga pihak di setiap wilayah, beranggotakan perwakilan pemerintah, pengusaha dan serikat buruh/pekerja.

Upah Minimum diikhtikarkan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak secara bertahap dengan mempertimbangkan:

- Produktivitas (tingkat GDP, jumlah angkatan kerja dalam periode yang sama);
- Pertumbuhan ekonomi;
- Industri yang termarjinalisasi.
- Upah Minimum yang ditetapkan daerah (provinsi & kabupaten) dengan memperhitungkan:
- Kebutuhan Hidup;
- Indeks Konsumen;
- Kemampuan, perkembangan/pertumbuhan & keberlanjutan perusahaan;
- Upah secara umum di wilayah tertentu atau antar wilayah;
- Kondisi pasar tenaga-kerja;
- Pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per-kapita;
- Untuk upah berdasarkan sektor, kemampuan perusahaan berdasarkan sektor.

Penetapan upah minimum dengan mengacu pada ketentuan bahwa jumlah atau besaran upah minimum Kabupaten harus lebih besar dari upah minimum di wilayah provinsi, sedangkan jumlah atau besaran upah minimum berdasarkan sektor di wilayah provinsi/kabupaten harus lebih besar 5% dari upah minimum provinsi/kabupaten. Upah

5 Ketentuan Pasal (1) UUK dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/Men/1999.

Minimum harus ditetapkan sekurang-kurangnya 40 hari sebelum diberlakukan, yaitu setiap 1 Januari, dan secara rutin ditinjau ulang/direvisi setiap tahunnya.

Upah Minimum dalam praktiknya masih menunjukkan beberapa masalah. Upah Minimum yang ditetapkan hanya dibayarkan untuk pekerjaan di sektor formal. Sedangkan sejumlah besar usaha kecil membayar lebih rendah dari itu, yakni dengan memanfaatkan ketentuan pengecualian kewajiban memenuhi upah minimum tersebut. Pengecualian mana umumnya diberikan secara bebas oleh pemerintah (Isaac, 2008). Sementara lebih 30% pekerja/buruh purna waktu dan 50% of pekerja/buruh lepas purna waktu (*full-time casual workers*) menikmati pendapatan kurang dari inupah mimum (Saget 2006).

Upaya serikat buruh untuk penegakan upah minimum regional melalui perundingan kolektif seringkali ditolak dengan ancaman pemutusan hubungan kerja dari pekerja/buruh atau penutupan pabrik (Isaac 2008). Upah minimum (regional) tidak dapat diberlakukan di sektor informal yang meliputi 70% dari angkatan kerja (Bird & Suryahadi 2002, Basri 2008). Asosiasi pengusaha dan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional secara masif juga mengkampanyekan peningkatan upah minimum sebagai hambatan bagi pertumbuhan investasi maupun ekonomi. Mereka menuntut agar penetapan upah minimum dilaksanakan paling cepat setiap dua tahun sekali, atau bahkan kalau memungkinkan ketentuan upah minimum dihapuskan saja sekalian dan upah ditetapkan melalui mekanisme perundingan bipartit berdasarkan produktifitas. Sejak tahun 2006 sudah beberapa kali pemerintah yang didukung pengusaha mengupayakan revisi UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan terkait ini namun selalu tersendat karena diprotes buruh yang beberapa kali melakukan demonstrasi untuk menolaknya.

Sementara Serikat Pekerja/Buruh posisinya relatif masih sangat lemah terkait penetapan upah minimum. Hal ini disebabkan oleh antara lain karena praktis masih rendahnya tingkat pembentukan serikat pekerja/buruh (hanya sekitar 6-7% kepadatan serikat di dalam sektor formal, dengan nyaris nihil di sektor informal (kecuali beberapa upaya pengorganisasian yang difasilitasi lembaga swadaya masyarakat bagi warga miskin di wilayah perkotaan). Fragmentasi antara serikat satu dengan yang lain dan tidak adanya badan/asosiasi serikat buruh di tingkat pusat yang kuat (ada sekitar 100 federasi, lima konfederasi di tingkat nasional) menyumbang pada lemahnya posisi tawar gerak serikat buruh. Dengan kata lain serikat pekerja/serikat buruh memang sudah diakui oleh pemerintah (khususnya melalui UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, ratifikasi Konvensi ILO No. 87,

dan seterusnya), namun tampaknya pengakuan dan penerimaan yang sesungguhnya oleh para pengusaha/majikan masih belum seperti yang diharapkan.

Menanggapi situasi upah ini, serikat pekerja/buruh berpendapat bahwa nilai upah minimum yang ditetapkan masih terlalu rendah, dan menuntut ditetapkannya upah minimum sekurang-kurangnya setara dengan 100% kebutuhan hidup yang layak (sebagaimana tertuang dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 89, namun tidak memiliki kekuatan untuk memaksakan ditaatinya ketentuan tersebut. Mereka juga menuntut diubahnya sistem Upah Minimum, khususnya berkenaan dengan penegakan aturan di wilayah provinsi atau kabupaten; serta mencoba mengembangkan alternatif-alternatif lain, seperti melakukan survey pasar alternatif (tandingan) dan penelitian terhadap Upah Minimum serta mempublikasikan temuan-temuannya (seperti dilakukan oleh Serikat Pekerja Nasional, bekerja sama dengan afiliasi internasionalnya ITGLWF). Meluncurkan kampanye global berkenaan dengan kebutuhan akan adanya batas bawah bagi upah untuk memenuhi penghidupan (seperti dilakukan aliansi *Asia Floor Wage*), hingga aksi masa untuk membangkitkan perhatian masyarakat dan pemerintah atas persoalan upah minimum dan juga kampanye di media massa.

Meski ketentuan UU menetapkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (pasal 90 UU Ketenagakerjaan), bagi pengusaha yang tidak mampu diberi kesempatan untuk mengajukan penangguhan kewajiban pembayaran upah minimum. Penangguhan kewajiban membayar upah minimum oleh suatu perusahaan yang secara finansial tidak mampu (lagi) melaksanakan kewajiban tersebut dimaksudkan untuk melepaskan kewajiban tersebut hanya untuk sementara waktu. Jika penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan (kembali lagi) diwajibkan untuk membayar upah minimum yang berlaku pada saat itu, namun tidak wajib membayar selisih yang muncul antara upah yang nyata dibayar dengan upah minimum yang berlaku semasa penangguhan berlaku.

3.3 Upah dalam hal buruh tidak bekerja

Ketentuan Pasal 93 UUK menetapkan:

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

Apa yang ditetapkan di sini adalah prinsip fundamental yang sejatinya berlaku bagi setiap pekerja/buruh, terkecuali pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena salahnya.

(2) Pengecualian

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

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

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

3.4 Penegakan

Ketentuan Pasal 95 UUK menegaskan pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Dan Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda

sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Dan Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.

Sejak sekitar tiga tahun terakhir penetapan upah minimum merupakan medan perang buruh dengan pengusaha, khususnya ketika negosiasi langsung sulit dilakukan dan sering malah berakhir pada pemutusan hubungan kerja buruh oleh pengusaha. Buruh pun kemudian memilih untuk menggunakan Dewan Pengupahan sebagai tempat untuk dilakukannya dialog sosial dengan risiko yang relatif kecil. Akibatnya adalah saban terjadi perundingan upah di Dewan Pengupahan, biasanya diiringi dengan demonstrasi buruh yang ikut mengawasi prosesnya, meski di dalam sudah ada perwakilan sebagian dari mereka. Aksi terbesar dilakukan pada bulan November 2011 dengan penutupan tol yang menghubungkan Jakarta dan Bandung, di mana banyak kawasan industri ada di sepanjang jalan tersebut. Hasilnya adalah kenaikan upah minimum untuk tahun 2012 di beberapa kawasan kunci seperti Jakarta, Bekasi, Tangerang, sebesar lebih 20 persen.

Sejak sekitar awal tahun 2012, berbagai serikat buruh nasional yang tergabung di dalam MPBI (Majelis Pekerja Buruh Indonesia), yang terutama terdiri dari KSPI (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia), KSBSI (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) dan KSPSI (Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), mengkampanyekan upah layak bagi buruh yang disandingkan dengan kampanye penolakan *outsourcing* dalam satu jargon “HOSTUM” (hapuskan *outsourcing* – tolak upah murah). Aksi terbesar dilakukan pada tanggal 3 Oktober 2012 dengan mogok nasional yang melibatkan sekitar 2 juta buruh di lebih 20 kota/kabupaten di seluruh Indonesia. Inilah kali pertama sebuah mogok nasional di bawah satu komando, MPBI, berhasil dilaksanakan di negeri ini yang mendorong isu buruh pun masuk dalam perdebatan nasional. Hal ini juga menjadi sinyal bahwa persoalan upah (minimum) telah menjadi medan perang paling utama bagi buruh maupun pengusaha, yang menanti untuk dicarikan solusi yang terbaik bagi semuanya.

PEKERJA/BURUH ANAK

Manunggal K. Wardaya

Larangan mempekerjakan buruh anak

Indonesia terkenal karena besarnya angka prosentase buruh anak. Suatu laporan yang dipublikasikan oleh “*the National Labour Survey*” mengungkap data bahwa sekitar 2,749,353 anak dari rentang umur 10-15 tahun dipekerjakan di 33 provinsi yang ada di Indonesia.¹ Kebanyakan dari mereka dipekerjakan dalam situasi-kondisi kerja yang menguatirkan. UNICEF, misalnya, memperkirakan bahwa kurang lebih 40,000-70,000 anak menjadi korban *trafficking* atau terlibat/dipekerjakan di industri seks. Dari populasi itu, sekitar 30 persen adalah anak-anak di bawah umur 18.²

Pemerintah Indonesia mengadopsi Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk (*National Action Plan on the Eradication of the Worst Forms of Labour*). Kerangka kebijakan rencana aksi tersebut tidak saja mencerminkan semangat *Konvensi ILO182/1999 on the Elimination of Worst Forms of Child Labour* (penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan anak terburuk), namun juga ambisi yang termuat dalam *Konvensi ILO 138/1973 on the Minimum Age for Admission to Employment* (umur minimum untuk dapat dipekerjakan). Kedua kovenan di atas merupakan instrumen utama dari ILO yang secara khusus ditujukan pada buruh anak. Meski demikian, ditengarai adanya kontradiksi antara kedua kovenan tersebut. Konvensi tentang Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk ditujukan untuk menyelamatkan anak dari eksploitasi dan pekerjaan tidak manusiawi, sebaliknya Konvensi Umur Minimum pada prinsipnya menentang semua bentuk pekerjaan

1 ILO, ‘ILO to Support the Indonesian Teacher’s Union Actions against Child Labor’, Press Release, 2 March 2009.

2 UNICEF “Fact Sheet on Commercial Sex Exploitation and Trafficking of Children,” http://www.unicef.org/indonesia/Factsheet_CSEC_trafficking_Indonesia.pdf, accessed on May 21 2009.

yang melibatkan anak, yaitu yang berdasarkan ketentuan Pasal 3(1) didefinisikan sebagai semua yang berumur di bawah limabelas tahun.

Hal ini mengimplikasikan bahwa kovenan ini bermaksud untuk secara total mengeluarkan anak dari tempat kerja, terlepas dari bentuk atau jenis pekerjaan apapun atau apakah pekerjaan tersebut merupakan kerja bentuk terburuk, di dalam sektor industri, atau termasuk pekerjaan yang tidak berbahaya sama sekali. Kebijakan penghapusan total ini banyak dikecam karena tidak membedakan antara ragam bentuk pekerjaan anak dan sebab itu justru dapat merugikan kepentingan anak lebih dari yang diperlukan.³ Kebanyakan anak yang bekerja melakukan kegiatan yang tidak ekstrim, seringkali dalam lingkungan kegiatan usaha tani atau peternakan keluarga atau usaha bersama lainnya dan hilangnya kesempatan kerja demikian dapat mengakibatkan pemiskinan keluarga mereka sendiri.⁴ Mereka bekerja untuk membantu pemenuhan kebutuhan dasar keluarga, mereka terpaksa bekerja karena mereka miskin. Umumnya mereka tidak dapat menikmati pendidikan, terutama karena pendidikan di Indonesia tidak tersedia dan diberikan tanpa biaya.⁵ Berkenaan dengan itu juga diajukan argumen bahwa pemerintah seyogianya pertama-tama menjamin tersedianya layanan pendidikan yang baik dan terjangkau serta tersedianya jaminan-jaminan sosial lainnya bagi kaum miskin sedemikian sehingga implementasi kebijakan demikian dapat dicapai tanpa sekaligus mengorbankan kepentingan anak maupun keluarga mereka.⁶

Pada 2003, Indonesia menerbitkan UU 23/2003 tentang Perlindungan Anak yang memuat kewajiban Negara untuk melindungi anak terlepas dari agama, ras/suku, jenis kelamin, budaya dan bahasa maupun kondisi fisik/mental. Sebelum diundangkannya Undang-undang ini, sebenarnya Indonesia juga sudah memiliki sejumlah peraturan lainnya tentang anak. Kitab Undang-undang Hukum Pidana Indonesia juga memuat ketentuan yang ditujukan untuk melindungi anak, sekalipun tidak secara khusus mengatur buruh anak.

Namun demikian yang terlebih penting ialah ketentuan

3 Bourdillon, et al., 'Re-assessing Minimum Standards for Children's Work', International Journal of Sociology and Social Policy Vol.29 No 3/4, 2009; B. White, 'Constructing Child Labor Attitudes to Juvenile Work in Indonesia 1900-2000', in: Rebecca Elmhirst & Ratna Saptari (eds), *Labor in Southeast Asia: Local Processes in a Global World*, London: Routledge Curzon 2004 and Myers (2009:106).

4 C. Udry, *Child Labor*, Yale University 2007.

5 A. Priyambada et al., *What Happened to Child Labor in Indonesia During The Economic Crisis? The Trade-off Between School and Work*, SMERU Research Institute 2002, 3.

6 Manunggal K. Wardaya, 'Abolitionist policy on child labour and its implementation in Indonesia: a critical perspective'.

Pasal 68 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Ketentuan Pasal 1 Undang-undang ini mendefinisikan anak sebagai semua orang di bawah usia 18 (delapanbelas) tahun. Meski demikian, dari ketentuan lainnya dapat disimpulkan bahwa factual hendak dilarang total mempekerjakan anak di bawah usia 15 (limabelas) tahun.

Ketentuan Pasal 69 UUK menetapkan bahwa:

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan :
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tidak jelas bagaimana kedudukan anak yang berumur di antara 15-18. Kiranya mereka diperkenankan bekerja sekalipun hal ini tidak disebut dengan tegas.

Pasal 73

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

Pasal 75

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

Contohnya ialah anak yang bekerja sebagai penyemir sepatu atau loper Koran/majalah.

HUKUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Guus Heerma van Voss

5.1 Pengantar

Bab XII dari UU Ketenagakerjaan (UUK) berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja.

Ketentuan Pasal 150 UUK menetapkan bahwa bab ini akan mencakup pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Di samping itu, KUHPerduta juga memberikan sejumlah ketentuan tambahan berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja.

5.2 Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha

Kewajiban memberitahukan

Menurut ketentuan Pasal 1603g KUHPerduta, jika hubungan kerja diadakan untuk waktu yang tidak tentu atau sampai dinyatakan putus, tiap pihak berhak memutuskannya dengan pemberitahuan pemutusan hubungan kerja. Hal serupa berlaku dalam hal perjanjian untuk waktu tertentu, dalam hal pemberitahuan dipersyaratkan. Kendati begitu, baik KUHPerduta maupun UUK menambahkan sejumlah syarat tertentu sebelum pemberitahuan demikian dapat diberikan.

Pencegahan dan negosiasi/perundingan

Ketentuan Pasal 151 UUK menetapkan tiga tahapan yang harus ditempuh dalam hal pengusaha berkehendak untuk memutuskan hubungan kerja dengan buruh/pekerja.

Pertama, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan Penjelasan ketentuan ini, frasa 'dengan segala upaya' merujuk pada aktivitas atau kegiatan positif yang pada akhirnya dapat mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, termasuk antara lain, pengaturan ulang jam kerja, tindakan penghematan, restrukturisasi atau reorganisasi metoda kerja, dan upaya untuk mengembangkan pekerja/buruh.

Kedua, bilamana dengan segala upaya yang dilakukan, tidak dapat dihindari pemutusan hubungan kerja, maka maksud untuk memutuskan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

Terakhir, jika perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Prosedur di hadapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Prosedur yang harus ditempuh dalam hal pengajuan permohonan untuk mendapatkan penetapan pemutusan hubungan kerja ke hadapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur di dalam ketentuan Pasal 152 UUK. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan tersebut dapat diterima oleh lembaga itu hanya apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 151(2) UUK. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya diberikan oleh lembaga tersebut, jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Patut dicermati bahwa ketentuan Pasal 152 UUK mengulang syarat wajib adanya perundingan terlebih dahulu sebelum permohonan pemutusan hubungan kerja dapat ditetapkan. Ketentuan ini, namun demikian, tidak memberikan kriteria atas dasar mana lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan menetapkan dikabulkan atau ditolaknya permohonan.

Ketentuan Pasal 154 UUK menetapkan dalam situasi apa tidak disyaratkan perlunya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial:

a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah

- dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha; atau dalam hal berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertamakali;
 - c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
 - d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja (industrial) tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial padahal hal itu dipersyaratkan/diwajibkan, akan batal demi hukum. Selama putusan dari lembaga tersebut belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan di atas adalah berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh (Pasal 155 UUK).

Alasan-alasan yang dilarang

Hukum perburuhan Indonesia tidak memberikan kriteria yang dapat dirujuk untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Kendati begitu, ketentuan Pasal 153 UUK menguraikan alasan pemutusan hubungan kerja yang dilarang. Alasan-alasan yang dilarang meliputi:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) 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/atau ikatan 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; 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.

Ayat kedua dari ketentuan Pasal ini menetapkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Uang pesangon

Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan aturan yang lengkap berkenaan dengan apa yang harus dibayarkan pengusaha dalam hal pemutusan hubungan kerja. Kewajiban tersebut meliputi pembayaran:

- a. Uang pesangon dan/atau
- b. Uang penghargaan masa kerja dan
- c. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima (cuti yang tidak diambil, biaya perjalanan, tunjangan perumahan atau kompensasi lainnya yang disepakati).

Jumlah atau besaran uang pesangon serta uang penghargaan lainnya yang harus dibayar dikaitkan pada upah bulanan dan lama masa kerja dari pekerja/buruh (Pasal 156 UUK). Upah dalam hal ini mencakup upah pokok dan segala macam tunjangan yang bersifat tetap dan diperhitungkan berdasarkan aturan yang ditetapkan dalam ketentuan Pasal 157 UUK.

Tenggang waktu untuk pemberitahuan pemutusan hubungan kerja

KUHPerduta mengenal sistem yang jauh berbeda berkenaan

dengan kompensasi yang diberikan dalam hal pemutusan hubungan kerja. Tidak diatur ihwal uang pesangon, namun hanya tentang tenggang waktu pemberitahuan. Karena KUHPerdta belum dicabut, maka kedua sistem yang ada harus dianggap berlaku berdampingan.

Menurut KUHPerdta, tenggang waktu pemberitahuan pemutusan hubungan kerja sekurang-kurangnya satu bulan. Dalam suatu perjanjian atau dalam reglemen dapat ditetapkan bahwa tenggang waktu termaksud pada aliena yang lalu, bagi buruh dapat diperpanjang untuk waktu paling lama satu bulan, jika hubungan kerja pada waktu pemberitahuan pemutusan hubungan kerja itu telah sedikit-dikitnya dua tahun terus menerus.

Tenggang waktu termaksud pada alinea pertama, bagi majikan diperpanjang berturut-turut dengan satu bulan, dua bulan atau tiga bulan, jika pada waktu pemberitahuan pemutusan, hubungan kerja telah berlangsung sedikit-dikitnya satu tahun tetapi kurang dari dua tahun, sedikit-dikitnya dua tahun tetapi kurang dari tiga tahun, atau sedikit-dikitnya tiga tahun terus menerus. Tiap perjanjian yang bertentangan dengan ketentuan Pasal ini adalah batal (Pasal 1603i KUHPerdta).

Hubungan kerja dengan pengusaha/majikan yang sama, yang terputus dalam waktu kurang dari empat minggu, atau yang segera bersambung dengan cara termaksud pada Pasal 1603f, sepanjang mengenai tenggang waktu pernyataan termaksud Pasal 1603 i, dipandang sebagai hubungan kerja yang terus menerus (Pasal 1603i ter KUHPerdta).

Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat

Undang-undang Ketenagakerjaan juga memuat ketentuan-ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat yang dilakukan pekerja/buruh. Dalam hal demikian, maka pekerja/buruh hanya akan memperoleh uang penggantian hak, namun tidak uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja. Pekerja/buruh dalam hal demikian diperkenankan untuk mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja seperti itu ke hadapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kendati demikian, ketentuan Pasal 158 dan 159 UUK telah dinyatakan batal demi hukum oleh Mahkamah Konstitusi (Putusan No. 012/PUU-I/2003).

Di samping itu, KUHPerdta juga mengenal pemutusan hubungan kerja singkat tanpa pemberitahuan pemutusan kerja (*summary dismissal*). Menurut KUHPerdta, masing-masing pihak dapat memutuskan bubungan kerja tanpa pemberitahuan pemutusan hubungan kerja atau tanpa mengindahkan aturan-aturan yang berlaku bagi pemberitahuan

pemutusan hubungan kerja; tetapi pihak yang berbuat demikian tanpa persetujuan pihak lain, bertindak secara bertentangan dengan hukum, kecuali ia sekaligus membayar ganti rugi kepada pihak lain atas dasar ketentuan Pasal 1063^q, atau ia memutuskan hubungan kerja demikian dengan alasan mendesak yang seketika itu diberitahukan kepada pihak (Pasal 1603ⁿ KUHPerdara). Alasan mendesak bagi majikan/pengusaha diuraikan dalam bentuk contoh dalam ketentuan Pasal 1603^o KUHPerdara sedangkan bagi buruh diuraikan dalam ketentuan Pasal 1603^p KUHPerdara. Tidaklah jelas, berkaitan dengan putusan Mahkamah Konstitusi di atas, apakah juga kedua ketentuan di atas harus dianggap batal.

Penahanan

Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya pekerja/buruh/ (Pasal 160 UUK). Bantuan tersebut berkisar pada 25% dari upah untuk satu orang tanggungan sampai dengan 50% untuk empat tanggungan. Anggota keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya meliputi suami/isteri pekerja, anak-anak atau orang-orang lain yang menurut hukum yang berlaku (peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama) menjadi tanggungan pekerja/buruh (Penjelasan).

Bantuan diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena proses perkara pidana tersebut. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali. Pemutusan hubungan kerja seperti di atas dapat dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagai-mana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156(4) UUK.

Pelanggaran lainnya

Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut (Pasal 161 UUK).

Surat peringatan tersebut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Penjelasan ketentuan di atas menguraikan lebih lanjut sistem surat peringatan di atas. Setiap surat peringatan dapat diterbitkan secara berturut-turut atau tidak berturut-turut, sejalan dengan apa yang tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian/kesepakatan kerja bersama. Dalam hal surat peringatan diterbitkan berturut-turut, maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan. Jika pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran terhadap ketentuan di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam jangka waktu 6 (enam) bulan tersebut, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga akan efektif untuk jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak diterbitkannya surat peringatan kedua. Apabila pekerja/buruh terus menerus melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku efektif sejak tanggal penerbitan surat ketiga tersebut. Jika dalam jangka waktu efektif surat peringatan ketiga, pekerja/buruh kembali melanggar ketentuan di bawah perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka surat peringatan berikutnya yang diterbitkan pengusaha akan kembali menjadi surat peringatan pertama. Hal serupa berlaku pula dalam hal surat peringatan kedua dan ketiga.

Apabila pekerja/buruh kembali melanggar ketentuan di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir), yang akan berlaku efektif selama 6 (enam) bulan terhitung sejak diterbitkannya peringatan ketiga. Jika dalam jangka waktu tersebut, pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran, maka pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja.

Jika dalam jangka waktu enam bulan sejak lewat waktu surat peringatan pertama dan pekerja/buruh kembali melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka

surat peringatan yang diterbitkan pengusaha akan dianggap sebagai surat peringatan pertama. Hal serupa juga berlaku bagi surat peringatan kedua dan ketiga.

Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama dapat mengatur penerbitan surat peringatan pertama dan terakhir untuk sejumlah pelanggaran tertentu. Maka dalam hal demikian, jika pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama dalam jangka waktu efektif surat peringatan pertama dan peringatan terakhir, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh yang bersangkutan. Jangka waktu enam bulan dimaksud sebagai ikhtiar mendidik pekerja/buruh yang bersangkutan sedemikian sehingga ia memiliki cukup waktu memperbaiki sikap/perilakunya. Pada lain pihak, jangka waktu enam bulan memberikan pula pada pengusaha cukup waktu untuk mengevaluasi perilaku dan sikap pekerja/buruh tersebut.

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja atas alasan yang disebut di atas berhak untuk mendapatkan uang pesangon sejumlah 1 (satu) kali dari uang pesangon yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 156(2), uang penghargaan sejumlah 1 (satu) kali nilai yang ditetapkan dalam ketentuan Pasal 156(3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 176(4) UUK. Hal sama juga berlaku dalam hal peringatan kedua dan ketiga.

5.3 Pengunduran diri pekerja/buruh

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak. Kompensasi tersebut diberikan sesuai ketentuan Pasal 156 (4) UUK.

Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat :

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Bab 5. Hukum pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

HAK MOGOK KERJA

Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra

6.1 Landasan pembenaran bagi hak mogok

Mogok dapat didefinisikan sebagai penghentian kerja secara kolektif (bersama-sama) dengan tujuan menekan pengusaha/pemerintah untuk memajukan kepentingan pekerja/buruh.

Mogok memiliki dua fungsi penting. Fungsi pertama ialah sebagai sarana *mengungkapkan pendapat/pandangan* pekerja/buruh. Dalam artian ini, mogok adalah bentuk protes yang bersifat demokratis, sama halnya dengan hak melakukan demonstrasi atau mengungkap (kebebasan menyatakan) pendapat/pandangan melalui pers. Mogok dapat dipergunakan oleh pekerja/buruh untuk mengungkap ketidakpuasan, misalnya karena kondisi kerja yang buruk. Umumnya mogok akan terjadi hanya jika sarana komunikasi lainnya dengan pengusaha gagal. Mogok bisa merupakan reaksi spontan dari para pekerja/buruh, misalnya dalam rangka memprotes pemutusan hubungan kerja yang tidak mereka sepakati. Mogok juga dapat diorganisir oleh serikat pekerja/buruh, misalnya dalam rangka memprotes aturan kerja baru.

Fungsi kedua dari hak mogok ialah untuk mengembalikan atau memperoleh keseimbangan atau kesetaraan dalam posisi tawar antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Kenyataan bahwa serikat pekerja/buruh dapat bernegosiasi dengan pengusaha untuk dan atas nama buruh tidak serta merta berarti bahwa pekerja/buruh berada dalam posisi tawar setara dalam perundingan dengan pengusaha. Misalnya, dalam hal pengusaha terus menerus menentang desakan/tuntutan untuk menaikkan upah, ia dapat dengan mudah menang dengan cara secara konsisten menolak. Mogok dapat diayagunakan untuk mengakhiri situasi demikian. Pekerja/buruh dapat menunjukkan kesungguhan mereka dalam menuntut kenaikan upah dan kesiapan mereka memperjuangkan hal itu. Apabila pengusaha menghendaki

pekerja/buruh kembali bekerja, maka ia harus berunding lebih keras. Sekalipun mogok dapat menimbulkan kerugian dan bahkan merugikan masyarakat umum, harus disadari bahwa hak mogok merupakan satu-satunya senjata yang dimiliki pekerja/buruh dalam hal terjadi konflik kepentingan dengan pengusaha/majikan. Tanpa senjata tersebut, pengusaha memiliki kekuasaan tidak terbatas untuk secara sepihak menentukan kondisi kerja. Hak mogok dapat memberikan kepada pekerja/buruh kekuatan untuk menyeimbangkan kekuatan/kekuasaan pengusaha.

Pada tataran internasional, hak mogok diakui sebagai kelanjutan niscaya dari hak untuk berserikat dalam serikat pekerja/buruh. Secara umum harus dibedakan antara mogok karena situasi kerja dan mogok yang ditujukan pada persoalan-persoalan di luar situasi-kondisi kerja di perusahaan, misalnya mogok politik terhadap pemerintah yang berkuasa. Alasan pembenaran bagi mogok politik (*political strike*) kiranya lebih kontroversial. Meskipun demikian, dalam hal pemberontakan melawan penguasa lalim yang melanggar hak asasi manusia, dapat dibayangkan bahwa mogok umum demikian dapat dibenarkan. Lagipula, kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan akan berpengaruh terhadap negosiasi dalam perumusan kesepakatan kerja bersama, satu dan lain karena mengubah peta kekuatan dan posisi tawar para pihak. Ini pula dapat menjadi alasan untuk mendukung mogok terhadap kebijakan pemerintah tersebut, sekalipun tidak secara langsung tertuju atau berpengaruh terhadap pekerja/buruh orang perorang. Mogok demikian biasanya terwujud dalam bentuk pemogokan masal singkat, misalnya dalam bentuk pertemuan buruh secara masal.

6.2 Dasar hukum

Ketentuan Pasal 137 UU Ketenagakerjaan menegaskan: “Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.”

6.3 Pembatasan

Selain itu UUK juga memberikan pembatasan untuk hak mogok ini dilaksanakan, yaitu akibat dari gagalnya perundingan, dan tidak ada paksaan terhadap pekerja/buruh lainnya (138 UUK) dan tidak mengganggu kepentingan umum (139 UUK). Selain itu penanggung jawab mogok juga berkewajiban untuk memberitahu pengusaha dan pemerintah (140 UUK). Di sisi lain pengusaha tidak boleh melakukan

tindakan intimidasi untuk melakukan pencegahan mogok (143 UUK), dan tidak ada penggantian pekerja/buruh atau tindak balasan (retaliasi) (144 UUK). Dalam hal mogok itu sah, maka para pekerja/buruh yang mogok pun tetap berhak mendapatkan upahnya selama mogok (145 UUK).

6.4 Praktik mogok

UUK cenderung membatasi mogok dengan mempersulit syarat-syarat mogok yang sah menurut undang-undang, dengan antara lain mengatur bahwa mogok sah hanya kalau dilakukan ‘akibat gagalnya perundingan’, dengan tanpa ‘paksaan terhadap pekerja/buruh lainnya’, dan dengan terlebih dahulu ‘memberitahukan pengusaha dan pemerintah’. Pada prakteknya mogok dilakukan oleh buruh dengan tidak mengikuti ketentuan ini, karena, sebagaimana disampaikan seorang buruh di Bekasi, ‘ikut ketentuan itu sama saja membuat tidak mungkin terjadinya mogok.’

Jadi, alih-alih memberitahukan Kantor Dinas Tenaga Kerja setempat di Kabupaten/Kota sesuai UUK, buruh mengajukan pemberitahuan mogok atau unjuk rasa kepada Kepolisian wilayah setempat dengan mengacu pada UU No. 9/1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum. Bagi buruh strategi ini dirasa jauh lebih efektif karena beberapa alasan. Pertama, prosedur pemberitahuan mogok atau unjuk rasa melalui Polisi jauh lebih mudah dan cepat, khususnya ketika mereka buruh harus merespon mogok spontan yang terjadi di perusahaan. Kedua, pada kenyataannya polisi lebih punya wibawa dibanding Dinas Tenaga Kerja, dan pengusaha akan cenderung lebih mendengar Polisi daripada Dinas Tenaga Kerja. Ketiga, penyelesaian kasus – khususnya yang terkait pelanggaran hak normatif – biasanya juga lebih cepat dan efektif apabila dengan melibatkan kepolisian daripada proses di Dinas Tenaga Kerja.

Menarik untuk dicatat bahwa kebanyakan mogok dilakukan melulu terkait pelanggaran hak normatif seperti pelaksanaan *outsourcing*, status kerja yang tidak jelas dan berlarut-larut, atau pemberian upah yang melanggar undang-undang. Dengan kata lain aksi-aksi buruh yang marak di tahun 2012 ini lebih banyak tuntutan dan seruan agar hukum ditegakkan daripada sebuah mogok untuk perubahan sosial misalnya.

BAGIAN II

KASUS-KASUS

1

HUKUM HUBUNGAN KERJA INDIVIDUAL

Kasus 1

HUBUNGAN HUKUM SOPIR DAN PERUSAHAAN TRANSPORTASI

Sugeng Santoso

Fakta hukum

PT Matahari Kuda Laut adalah perusahaan yang bergerak di bidang Transportasi Angkutan Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya yang beroperasi sekitar tahun 1980. Sejak awal Para Pekerja diterima bekerja di Perusahaan sekitar tahun 1980, status Para Pekerja diakui oleh tergugat sebagai pekerja/buruh (karyawan). Keseluruhan pekerja pada perusahaan tersebut sekitar 200 pekerja dengan jumlah sopir 89 orang. Bahwa Para Pekerja menerima upah/gaji dari Tergugat hal ini terbukti dari slip gaji yang diberikan oleh tergugat, kepada Para Pekerja.

Perusahaan dalam perkembangannya telah merubah Slip gaji Para Pekerja menjadi Ekstra Supir (dalam pengertian Upah Para Pekerja tidak Berubah para Pekerja masih tetap menerima/mendapat upah Bulanan). Permasalahan perselisihan diantara perusahaan dengan para sopir diawali pada Tahun 2000 dengan tindakan perusahaan yang merubah upah para sopir dari bulanan menjadi upah yang digantungkan pada jumlah hasil kerja atau yang biasa disebut dengan RIT-RITAN, dan tidak lagi mendapatkan bukti penerimaan upah (slip gaji). Perusahaan tidak pernah merubah hubungan kerja dengan Para Pekerja, tetapi perusahaan merubah cara pembayaran upah/gaji dimana dulunya dengan memakai slip gaji dan upahnya yang semula dibayar perbulan, kemudian berubah dengan tidak menggunakan slip gaji dan pembayaran dilakukan tidak bulanan tetapi berdasarkan "rit-ritan" (setiap selesai melakukan pekerjaan).

Para Pekerja dalam hal ini adalah sopir berpendapat bahwa tidak ada perubahan hubungan kerja antara Para Pekerja dan perusahaan dan para pekerja berkesimpulan bahwa sampai sekarang antara Para Pekerja dan Tergugat masih ada hubungan kerja tetap. Pendapat para tersebut oleh perusahaan telah dibantah karena perusahaan berpendapat bahwa para pekerja sebagai sopir di PT. Matahari Kuda Laut adalah mitra kerja yang bekerja berdasarkan order dengan sistem komisi bagi hasil untuk

sekali jalan (RIT).

Perusahaan juga mendasarkan bahwa Struktur organisasi perusahaan jasa transportasi baik barang ataupun penumpang terdiri dari 2 kelompok operasional, yaitu:

- a. Kelompok operasional kantor, terdiri dari:
 - Tenaga Adminitrasi
 - Tenaga Mekanik / teknik
 - Tenaga pendukung Non teknik
- b. Kelompok operasional armada
 - Pengemudi / Sopir

Para pekerja adalah termasuk dalam kelompok "b" yang merupakan Mitra Perusahaan Angkutan yang tidak mau diberi upah tetap berdasarkan UMR akan tetapi minta diberikan komisi/Premi bagi hasil berdasarkan surat keterangan Nomor 012/OGD-JTM/I/2011 dari organda perihal kedudukan awak kendaraan pengemudi / kernet di perusahaan angkutan umum.

Perusahaan berpendapat tidak pernah merubah slip gaji para pekerja menjadi ekstra sopir. Pada tanggal 3 Agustus 1998, telah terjadi unjuk rasa para sopir, yang mengajukan tuntutan kenaikan komisi, sehingga wakil para pekerja dan perusahaan dengan disaksikan aparat kepolisian telah mengadakan kesepakatan yang dituangkan didalam hasil ketetapan dan kesepakatan bersama tanggal 3 Agustus 1998, yang pada intinya menyatakan perusahaan menyetujui kenaikan komisi sopir sebesar 20 % dari dasar perhitungan komisi Supir, sesuai jenis muatan dan *Feed Container*-nya, dan komisi tersebut diterima setiap keberangkatan. Perusahaan berpendapat bahwa para pekerja sendiri yang telah meminta kenaikan prosentase komisi sehingga sistem kerja sejak dulu adalah Mitra Kerja yang bekerja secara borongan lepas / komisi / bagi hasil berdasarkan prosentase sekali jalan dan bukan perusahaan yang membuat perubahan sistem kerja. Perusahaan berpendapat tidak ada lagi hubungan kerja antara para pekerja dengan perusahaan karena tidak dipenuhinya unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pada tanggal 8 Oktober 2010 juga telah dibuat risalah perundingan antara perusahaan dengan para pekerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, dan tertuang di dalam risalah tersebut yang menyatakan: "Bahwa antara perusahaan dengan para pekerja tidak ada hubungan kerja". Perundingan dihadiri dan ditandatangani oleh Ketua Pengurus Komisariat PT. Matahari Kuda Laut Federasi Buruh Pelabuhan, Pelaut dan Nelayan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia;

Pada tanggal 13 Juli 2010, para pekerja mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan hak di Disnaker Kota Surabaya, dan setelah melalui proses maka pada tanggal 10 Nopember 2010, telah dikeluarkan anjuran oleh Mediator, dalam Anjuran nomor 87/PHI/IX/2010, yang menyatakannya bahwa "Pengusaha PT. Matahari Kuda Laut dengan para supir Sdr. Moch. Sama'i, dkk tidak ada hubungan kerja, karena berstatus Mitra kerja".

Ringkasan putusan pengadilan

Jumlah pekerja yang mengajukan gugatan adalah 89 orang yang terbagi dalam 7 nomor perkara, yaitu: No. 32/G/2011/PHI.SBY sebanyak 14 pekerja, No.151/G/2010/PHI.SBY sebanyak 7 pekerja, No. 152/G/2010/PHI.SBY sebanyak 14 pekerja, No. 153/G/2010/PHI.SBY sebanyak 18 pekerja, No. 58/G/2011/PHI.SBY sebanyak 15 pekerja, No. 59/G/2011/PHI.SBY sebanyak 12 pekerja dan No. 60/G/2011/PHI.SBY sebanyak 9 pekerja. Putusan No. 32/G/2011/PHI.Sby dan Putusan No. 152/G/2011/PHI.Sby telah mengabulkan gugatan para pekerja seluruhnya, sedangkan Putusan No. 151/G/2011/PHI.Sby Mengabulkan gugatan Para Pekerja untuk sebagian dan menyatakan bahwa Para Pekerja dengan perusahaan mempunyai hubungan kerja terhitung sejak para Pekerja bekerja pada perusahaan Tergugat yaitu PT. Matahari Kuda Laut hanya sampai dengan tanggal 3 Agustus 1998. Sedangkan Putusan No. 153/G/2011/PHI.Sby, No. 58/G/2011/PHI.Sby, No. 59/ G/2011/PHI.Sby dan No. 60/G/2011/PHI.Sby menolak gugatan para pekerja seluruhnya.

Putusan-putusan PHI Surabaya tersebut secara keseluruhan mengakui adanya hubungan hukum berupa hubungan kerja antara para pekerja dalam hal ini adalah para sopir dengan perusahaan sejak bekerja tetapi ada perbedaan dalam mempertimbangkan status hubungan kerja tersebut selanjutnya didasarkan pada pertimbangan yang berbeda dalam menafsirkan kesepakatan yang terjadi antara para pekerja yang diwakili dengan perusahaan.

Posisi kasus dalam hukum perburuhan Indonesia

Perselisihan antara para pekerja dengan perusahaan yang bergerak di bidang angkutan barang ini berawal dari panafsiran tentang status hubungan hukum di antara keduanya. Para pekerja yang dalam hal ini adalah para sopir berpendapat bahwa ada hubungan kerja dengan perusahaan tetapi sebaliknya perusahaan berpendapat bahwa hubungan dengan para sopir adalah hubungan mitra kerja. Ketentuan tentang ada tidaknya hubungan kerja didasarkan pada Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa: "Hubungan kerja

adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur Pekerjaan, Upah, dan Perintah". Unsur-unsur hubungan kerja yang terdiri dari pekerjaan, upah dan perintah tersebut tidak dijelaskan dalam bagian penjelasan UU No. 13 Tahun 2003.

Permasalahan kembali muncul pada saat para sopir meminta kenaikan tarif komisi yang mereka terima dan kemudian disepakati adanya perubahan komisi yang ditafsirkan oleh perusahaan sebagai hilangnya salah satu unsur dalam hubungan kerja yaitu berupa upah. Kesepakatan yang dibuat oleh wakil sopir pada saat perundingan tersebut dianggap oleh perusahaan sebagai perubahan status hubungan hukum yang semula adalah pekerja/karyawan menjadi mitra kerja dengan didasarkan pada Pasal 1338 BW.

Pengakhiran hubungan hukum berupa hubungan kerja diatur dalam Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa:

“(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

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

Catatan kritis

Perselisihan hubungan industrial antara para pekerja (para sopir) dengan perusahaan pengangkutan barang yaitu PT. Matahari Kuda Laut ini sangat menarik untuk dikaji karena perselisihan berupa status hubungan hukum yang berujung pada gugatan para sopir di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan negeri Surabaya dengan 7 (tujuh) nomor perkara yang tentunya diputus oleh 4 (empat) Majelis Hakim yang berbeda telah diputus secara berbeda-beda pula.

Perselisihan diawali dengan penafsiran tentang hubungan hukum berupa hubungan kerja yang didasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 1 angka 15 tersebut jelas menyebutkan bahwa hubungan kerja haruslah memenuhi 3 (tiga) unsur berupa: Pekerjaan, Upah, dan Perintah. Para sopir berpendapat bahwa sejak awal hubungan hukum dengan perusahaan adalah hubungan kerja karena ke-tiga unsur hubungan kerja tersebut telah terpenuhi. Adanya pekerjaan berupa mengemudikan kendaraan basar (truk dan container) ke tujuan yang telah ditunjuk oleh perusahaan, upah berupa gaji pokok setiap bulannya dan perintah berupa kewajiban untuk mengantar barang sampai tujuan. Perusahaan berpendapat bahwa hubungan hukum antara perusahaan dengan para sopir adalah mitra kerja karena tidak terpenuhi unsur-unsur hubungan kerja. Tidak ada pekerjaan karena pekerjaan digantungkan pada order pengiriman artinya sopir akan mengantar barang jika ada permintaan pengiriman dari customer perusahaan, tidak ada upah karena pendapatan sopir dihitung dengan komisi/bagi hasil dan diterima sopir setelah selesai mengirim barang dan tidak ada perintah karena yang memerintah adalah *customer*/ pengguna jasa pengiriman.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya pada pokoknya keseluruhannya mengakui adanya hubungan hukum berupa hubungan kerja di antara para pihak dan dengan demikian telah terpenuhi ke-tiga unsur hubungan kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, Hak dan kewajiban para pihak.¹ Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dengan majikan atau pemberi kerja dan dilakukan minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.²

1 Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005, hal. 88

2 Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, 2011, hal. 55

Perjanjian kerja ada dua kemungkinan komposisi subjek hukum yang bertindak sebagai pihak di dalam perjanjian kerja, yaitu: a) buruh dan pengusaha, dan b) buruh dan pemberi kerja, maka logika hukumnya, juga ada perbedaan antara perjanjian kerja dengan pihak a) buruh dan pengusaha, serta b) buruh dan pemberi kerja. Analisis tentang perbedaan ini harus dikaitkan dengan Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 yang menegaskan, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh. Hal yang dapat disimpulkan dari pasal ini adalah bahwa hubungan kerja hanya terjadi karena adanya perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha. Secara *a contrario* dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat bukan buruh dan bukan pengusaha (dalam hal ini adalah pemberi kerja) tidak melahirkan hubungan kerja, perjanjian kerja antara buruh dengan pemberi kerja melahirkan hubungan hukum tetapi bukan hubungan kerja.³

Perbedaan pertimbangan hukum oleh Majelis Hakim yang memeriksa perkara muncul pada saat menafsirkan saat berakhirnya hubungan kerja. Pertimbangan Majelis Hakim yang berpendapat bahwa hubungan hukum antara para para sopir dengan pengusaha telah berakhir didasarkan pada kesepakatan yang telah terjadi antara wakil-wakil sopir dengan pengusaha dan kesepakatan tersebut dituangkan dalam bentuk tertulis dengan disaksikan Dinas Tenaga Kerja. Majelis Hakim yang berpendapat bahwa hubungan kerja antara para pihak tetap ada mempertimbangkan bahwa kesepakatan antara wakil-wakil sopir dengan pengusaha hanya ditandatangani oleh wakil-wakil sopir yang tidak dilengkapi dengan surat kuasa khusus untuk menandatangani dan mengatasnamakan seluruh sopir yang bekerja dan tentu saja perubahan status hubungan hukum berupa hubungan kerja tidaklah cukup hanya didasarkan pada perwakilan dengan tanpa dilengkapi surat kuasa khusus untuk itu.

Ketentuan tentang berakhirnya hubungan kerja diatur dalam Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003. Berikut adalah berakhirnya perjanjian kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003: pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, ada putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap, ada keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Kejadian tertentu tersebut berdasarkan penjelasan Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003 misalnya bencana alam,

3 Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2009, hal. 27

kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan. Undang-undang tidak mencantumkan kesepakatan para pihak, pengusaha dan buruh, untuk mengakhiri perjanjian kerja sebagai salah satu sebab berakhirnya perjanjian kerja. Umumnya perjanjian kerja berakhir apabila para pihak sepakat untuk mengakhirinya. Pembentuk undang-undang memandang bahwa jika hal ini diperkenankan akan timbul tekanan-tekanan dari pengusaha kepada buruh untuk menyepakati berakhirnya perjanjian kerja. Pandangan ini konstruktif dari sudut pandang perlindungan hukum untuk buruh.⁴

Kesepakatan yang dilakukan oleh wakil-wakil sopir dengan pengusaha khusus untuk mengakhiri hubungan hukum berupa hubungan kerja tidak dapat dibenarkan karena tidak dilakukan dengan kuasa khusus dan tentu saja tidak berdasar hukum sebagaimana ditentukan dalam Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003. Hubungan hukum berupa hubungan kerja antara para sopir dengan perusahaan PT. Matahari Kuda Laut dengan demikian tetaplah berlangsung sampai berakhirnya hubungan kerja itu sendiri dan tidak berubah menjadi hubungan mitra kerja.

Referensi

- Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2009.
- Syamsuddin, Mohd. Syaufii. *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005.
- Wijayanti, Asri. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, 2011.

4 Abdul R. Budiono, *Op. Cit.*, hal. 41

Kasus 2

PERLINDUNGAN BURUH MIGRAN INDONESIA

Umu Hilmy dan Devi Rahayu

Fakta kasus

Kasus ini terjadi di Kabupaten Malang berdasarkan lokasi PT-nya. Kasus ini dimulai dari adanya Calon TKW yang meloncat dari penampungan sebanyak 8 (delapan) orang, yang ditolong oleh warga di mana lokasi PT berada untuk kemudian melaporkan ke Kepolisian Kabupaten Unit Perlindungan Perempuan dan Anak (untuk selanjutnya disebut UPPA). Mereka, Calon TKW tersebut, berasal dari 2 (dua) provinsi yang berbeda, yaitu 2 (dua) orang dari Provinsi Nusa Tenggara Timur dan sisanya 6 (enam) orang berasal dari Ambon. Mereka telah berada di penampungan rata-rata antara 5 (lima) sampai dengan 7 (tujuh) bulan. Mereka belum diberangkatkan dengan alasan *un-fit* atau tidak sehat. Tidak ada perjanjian penempatan, dan ketika “mereka mengurungkan niatnya” untuk bekerja di luar negeri karena menganggur lama di penampungan, pihak PT meminta Calon TKW “membayar” biaya hidup dan transportasi yang sudah dikeluarkan oleh PT sekitar 7-9 (tujuh sampai dengan sembilan) juta.

Data diperoleh sebagai hasil pendampingan yang dilakukan WCC Dian Mutiara dan PPHG fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

Untuk kasus di penampungan, maka penyelesaiannya dilakukan dengan cara mediasi yang difasilitasi oleh Kantor Pemberdayaan Perempuan. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Calon TKW yang gagal berangkat telah dilaksanakan. Pelaksanaan perlindungan hukum tersebut dilakukan oleh Komisi Perlindungan Perempuan dan Anak Kabupaten Malang (selanjutnya disingkat KPPA). Ketika Calon TKW berhasil melapor ke Unit Perlindungan Perempuan dan Anak Kepolisian Kabupaten Malang (selanjutnya disingkat UPPA) yang merupakan salah satu instansi yang menjadi anggota KPPA, maka yang bertugas di UPPA menginformasikan adanya kasus tersebut kepada Kantor Pemberdayaan Perempuan yang merupakan *leading sector* dari KPPA, Disnakertrans dan WCC Dian Mutiara serta Pusat Pengembangan Hukum dan Gender Fakultas Hukum Universitas Brawijaya (PPHG

-FHUB). Kemudian, diadakan beberapa kali pertemuan untuk menyepakati penyelesaian kasusnya sebelum meminta PT yang akan menempatkan dipanggil.

Selama proses negosiasi pihak Disnaker lebih cenderung membela PT. Adapun pertemuan dengan PT, melalui negosiasi yang cukup alot, disepakati bahwa PT membayar semua ongkos pesawat 4 (empat) orang Calon TKW dari Ambon yang memutuskan untuk tidak jadi berangkat, dan 2 (dua) orang lagi yang dari Nusa Tenggara Timur (NTT) diproses untuk secepatnya ditempatkan. Jadi penyelesaian kasus saat Calon TKI di penampungan ini diselesaikan di luar pengadilan, karena seluruh anggota KPPA berpendapat bahwa amat penting untuk bisa mengembalikan Calon TKW yang memutuskan untuk tidak jadi berangkat tersebut ke daerah asalnya. Hal ini cukup menguntungkan bagi Calon TKW, karena kalau diproses di pengadilan belum tentu pula pengembalian mereka ke Ambon akan dibiayai oleh PT.

Jadi, pada kasus ini, yang berperan aktif adalah Kepala Kantor Pemberdayaan Perempuan dan KPPA, sedangkan Disnakerduk malah "membela" PT-nya. Akan tetapi, kasus ini selesai tuntas, 6 (enam) orang TKW yang dari Ambon dikembalikan ke Ambon, biaya tiket ditanggung oleh PT. KPPA menghubungi Pemberdayaan Perempuan di Ambon dan bersepakat ketika sampai di bandara Ambon Pemberdayaan Perempuan Ambon yang mengantar mereka sampai di daerah asal. Yang 2 (dua) orang kembali ke PT dan diberangkatkan 2 bulan kemudian.

Posisi kasus dalam hukum Indonesia

Prinsip penempatan tenaga kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Jadi, menurut ketentuan ini jelas tidak boleh ada perlakuan diskriminasi dalam bentuk apa pun. Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas: terbuka, bebas, objektif, adil dan setara tanpa diskriminatif.

Menurut ketentuan Pasal 33 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa ruang lingkup penempatan tenaga kerja meliputi: (1) Penempatan tenaga kerja di dalam negeri, dan (2) Penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Penempatan tenaga kerja di luar negeri dilakukan dengan cara mengirim tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Khusus mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri ini diatur tersendiri dengan

undangundang, yakni Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, istilah Antar Kerja Antar Negara (AKAN) disamakan dengan istilah Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), yaitu kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

Dalam konteks UU No. 39 Tahun 2004 tidak lagi menyebut istilah pengerahan melainkan penempatan. Berdasar pasal 1 ayat 4 penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari Negara tujuan. Adapun prosedur pengiriman buruh migran adalah terdiri atas:

1. Prapemberangkatan, yang terdiri atas: Motivasi, Pendaftaran Penggunaan surat-surat, Dalam penampungan (Pemeriksaan kesehatan, Pendidikan dan pelatihan, Penandatanganan kontrak, Keadaan selama di penampungan)
2. Selama di negara tujuan atau masa kerja
3. Purna pemberangkatan

Kasus yang terjadi di penampungan ini sebenarnya merupakan kasus pra pemberangkatan, yakni gagal berangkat. Kasus ini terjadi pada PT Surya Citra Abadi yang merekrut Calon TKW dari Provinsi Maluku, di mana mereka dijanjikan untuk bekerja di Hongkong. Ketika merekrut menurut Calon TKW-nya sudah dilakukan pemeriksaan kesehatan dan psikologi di Kota Ambon dan dinyatakan fit.

Sebagaimana yang diatur oleh pasal 48, 49 dan 59 UU PPTKILN yang mengatur mengenai Pemeriksaan kesehatan dan Psikologi yang disyaratkan bagi calon TKI. Tapi setelah 7 (tujuh) bulan berada di penampungan, mereka tidak diberangkatkan dengan alasan unfit dan/atau tidak lulus uji kompetensi. Berdasarkan informasi dari ke-7 orang yang meloncat dari penampungan tersebut, ketika bertanya mengapa mereka tidak diberangkatkan, maka dijawab oleh staf bahwa mereka masih *un-fit* dan uji kompetensinya belum lulus.

Beberapa pasal dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang dilanggar oleh PT dan/atau pengurusnya, antara lain: (a) pasal 38 tentang penandatanganan perjanjian penempatan; (b) pasal 32 ayat (2) dan (3) tentang permintaan tenaga kerja dari pengguna atau istilah sehari-harinya *Job-Order* (JO); (c) pemeriksaan kesehatan yang tercantum dalam pasal 49 dan 50.

Catatan kritis

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap Hak Asasi Manusia yang dimiliki oleh subjek hukum di dalam suatu negara berdasarkan perlindungan hukum dari kesewenang-wenangan. Konsep perlindungan hukum apabila diterapkan dalam kasus ini adalah perlindungan hukum terhadap TKW yang menghadapi masalah atau menjadi korban dalam kasus-kasus yang terjadi pada seluruh tahapan proses penempatan mereka. Pemerintah yang dalam hal ini adalah Disnakertrans merupakan pihak yang berkewajiban untuk melindungi di samping aparat penegak hukum dari kepolisian, kejaksaan, dan pengadilan apabila kasus yang terjadi diselesaikan melalui litigasi maupun non litigasi. Perlindungannya sudah tentu secara preventif maupun represif.

Berdasarkan teori yang dikemukakan Hadjon, maka pelaksanaan perlindungan hukum tersebut dapat dilakukan karena ada kemauan dan kemampuan dari Calon TKI untuk mendapatkan keadilan secara individual dan sosial. Orang-orang kampung yang menolong juga dipengaruhi oleh perasaan, kepuasan dan manfaat serta kebutuhan untuk memperoleh keadilan. Oleh karena itu mereka mengantar Calon TKW yang meloncat dari rumah penampungan ke Kepolisian Sektor setempat yang kebetulan yang lagi tugas jaga ada polisi yang berasal Ambon yang terusik rasa keadilannya dari laporan Calon TKI yang berasal dari Ambon pula. Di samping itu tentu saja polisi tersebut melakukan tugasnya dengan memproses kasusnya, polisi dari Polsek tersebut langsung membawa Calon TKW.

Dalam kasus ini pihak calon TKW mempersoalkan beberapa hal, yaitu adanya hasil pemeriksaan kesehatan yang hasilnya *unfit*, tidak adanya kepastian waktu pemberangkatan, kondisi di penampungan yang tidak manusiawi dan pembebanan biaya selama di penampungan. Perihal pemeriksaan kesehatan telah diatur dalam pasal 48 UU PPTKILN yang mengatur mengenai prasyarat wajib bagi calon TKI untuk melakukan pemeriksaan kesehatan dan psikologi. Selanjutnya pada pada pasal 49 ayat (1) UU PPTKILN memberikan keharusan

untuk mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang ditunjuk oleh pemerintah. Pada kenyataannya para TKW yang berasal dari Ambon, sebelum mereka diberangkatkan ke Malang telah melakukan pemeriksaan kesehatan yang telah disyaratkan dan dilakukan oleh pihak yang ditunjuk pemerintah di Ambon. Dari hasil pemeriksaan kesehatan tersebut para TKW dinyatakan fit, sehingga mereka dapat berangkat ke penampungan PT yang berada di Malang.

Persoalannya setelah beberapa bulan di penampungan mereka ditolak untuk diberangkatkan karena hasil pemeriksaan kesehatan menyatakan mereka unfit. Ini tentu patut dipertanyakan karena dari hasil pemeriksaan kesehatan memiliki hasil yang berbeda. Pada hal secara ketentuan UU PPTKILN yang menyaratkan pemeriksaan kesehatan saat mereka dinyatakan fit berdasarkan hasil pemeriksaan di ambon, maka hal tersebut sudah memenuhi prasyarat bagi calon TKW untuk bekerja di luar negeri.

Jika PT mendasarkan pembatalan pemberangkatan berdasarkan pasal 50 UU PPTKILN yang menyatakan PT dilarang memberangkatkan calon TKI yang tidak memenuhi syarat kesehatan. Maka hal tersebut dapat dibantah dengan adanya surat pemeriksaan kesehatan yang telah dilakukan di Ambon. Jadi tidak ada alasan bagi PT untuk menolak memberangkatkan calon TKW. Hal yang justru patut dipertanyakan adalah bagaimana perlakuan PT terhadap calon TKW yang berada di lokasi penampungan. Karena yang menjadi salah satu alasan calon TKW melarikan diri adalah kondisi penampungan yang tidak manusiawi seperti makan hanya dua kali sehari, dilarang keluar, kondisi penampungan yang penuh, dan pembatasan komunikasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis hampir sebagian besar kondisi dan perlakuan di penampungan TKI sangatlah tidak manusiawi. Keadaan dan perlakuan di penampungan yang tidak manusiawi jelas bertentangan dengan konsepsi Hak Asasi Manusia dan dikatakan sebagai tindakan pelanggaran HAM sesuai ketentuan pasal 1 ayat (6) UU No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menyatakan Pelanggaran hak asasi manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-undang.

Selain itu dalam pasal 70 ayat (3) UU PTKILN PT diwajibkan untuk memperlakukan TKI yang wajar dan manusiawi. Jadi jika PT melaksanakan pasal ini dengan baik, maka harusnya jika hasil

pemeriksaan kesehatan yang kedua harusnya juga dinyatakan sehat.

Pelanggaran lainnya yang dilakukan oleh PT adalah PT melakukan perekrutan TKI secara terus-menerus tanpa menunggu adanya permintaan TKI dari pengguna atau istilah lainnya adalah adanya Job Order. Sehingga jumlah TKI yang ada di penampungan semakin lama semakin banyak dan TKI tersebut baru berangkat jika ada Job Order. Hal ini bertentangan dengan pasal 32 ayat (2) dan ayat (3) yang mensyaratkan PT dapat melakukan perekrutan jika memiliki perjanjian kerja sama penempatan, surat permintaan TKI dari pengguna, rancangan perjanjian penempatan dan rancangan perjanjian kerja. Selain itu juga PT juga melanggar pasal 38 tentang penandatanganan perjanjian penempatan.

Selama proses negosiasi peran Disnakerduk malah “membela” PT-nya, tanpa mendengarkan dengan cermat presentasi dari anggota UPPA Kepolisian yang tidak dibantah oleh PT. Ini benar-benar menjadi bukti bahwa Disnakerduk dalam kasus tersebut sama sekali tidak melaksanakan perlindungan hukum yang seharusnya mereka lakukan.

KUHP juga merupakan peraturan perundangan yang terkait dengan kasus-kasus yang terjadi pada proses penempatan TKI di luar negeri. Pasal 263 mengenai pembuatan dokumen palsu, pasal 368 terkait adanya ancaman kekerasan dan membuat hutang, pasal 423 adanya seorang pejabat yang menyalahgunakan kekuasaannya untuk untuk memaksa membayar, dan pasal 425 angka 1e mengenai diancam melakukan pemerasan bagi yang meminta melakukan pembayaran.

Referensi

- Bagir Manan ; 2005; “Penegakan Hukum yang Berkeadilan”; *Varia Peradilan*; Tahun XX, Nomor 241; Penerbit IKAHI; Jakarta Pusat.
- Philipus Hadjon; 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.
- Umu Hilmy dkk, 2006; “Pemahaman Buruh Migran Perempuan terhadap HIV/AIDS di Kabupaten Malang”; Laporan Penelitian; Pusat Pengembangan Hukum dan Gender Fakultas Hukum Universitas Brawijaya; Malang.
- Rahayu dkk, 2007, “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Migran Terhadap Tindakan Perdagangan Perempuan”, Laporan Penelitian, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Trunojoyo Madura.

UU No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU No 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Kasus 3

PHK DIKUALIFIKASIKAN PENGUNDURAN DIRI

Ariyanti

Fakta kasus

Putusan Mahkamah Agung atas kasasi PT. Pendowo Polysindo Perkasa, Gempol-Pasuruan, melawan 10 (sepuluh) orang Pekerja Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Kasus berawal dari demo para pekerja pada tanggal 7-14 Februari 2008 yang dianggap tidak memenuhi prosedur oleh PT. Pendowo. Para pekerja telah dipanggil sebanyak 3 (tiga) kali namun tidak ada tanggapan, sehingga dianggap mengundurkan diri dan dilarang masuk kerja dengan alasan telah diputus hubungan kerjanya (PHK) mulai 17 April 2008.

Para pekerja dalam hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menolak PHK tersebut dengan alasan hal itu merupakan PHK yang tidak sah. Para pekerja tersebut telah bekerja di bagian produksi selama bertahun-tahun dan terus menerus, tidak pernah putus di PT. Pendowo. Berdasarkan pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kab. Pasuruan, PT. Pendowo mempekerjakan karyawan sebanyak 225 orang dengan sistem PKWT di bagian produksi yang sifat dan jenis pekerjaan bersifat tetap.

Para pihak telah berusaha menyelesaikan perselisihan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan, dengan anjuran agar PT. Pendowo mempekerjakan kembali para pekerja dan membayar upah selama proses.

Akan tetapi anjuran yang dikeluarkan oleh Disnakertrans tidak diindahkan oleh PT. Pendowo dan perselisihan berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya.

Hakim pada PHI mengabulkan sebagian gugatan para pekerja, yang pada saat itu diwakili oleh DPC F. SP KAHUT Kabupaten Pasuruan, dengan memutuskan hubungan kerja antara para pihak tanpa mengkategorisasikan sebagai pengunduran diri, sehingga para pekerja berhak mendapat pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan lain-lain.

PT. Pendowo tidak menerima putusan PHI, kemudian mengajukan Kasasi ke Mahkamah Agung. Mahkamah Agung memutuskan mengabulkan permohonan kasasi PT. Pendowo dan membatalkan putusan PHI pada PN Surabaya. Ada pun putusan yang terkait adalah:

1. Putusan Mahkamah Agung No. 176 K/PDT.SUS/2011 Tertanggal 28 April 2011.
2. Putusan PHI pada PN Surabaya No. 72/G/2009/PHI.Sby Tertanggal 22 Juli 2009.

Ringkasan putusan pengadilan

1. Putusan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Surabaya, Putusan Nomor 72/G/2009/PHI. Sby tanggal 22 Juli 2009, adalah sebagai berikut:
 - a. Menolak permohonan provisi para pekerja;
 - b. Menolak eksepsi PT.Pendowo;
 - c. Mengabulkan gugatan para pekerja untuk sebagian;
 - d. Menyatakan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) antara PT. Pendowo dan para pekerja demi hukum berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
 - e. Menyatakan putus hubungan kerja antara para pihak mulai 31 Juli 2009;
 - f. Menghukum PT. Pendowo untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak meliputi penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan;
 - g. Menghukum PT. Pendowo untuk membayar Tunjangan Hari Raya Tahun 2008 para pekerja;
 - h. Menolak gugatan para pekerja untuk selain dan selebihnya;
 - i. Menghukum PT. Pendowo untuk membayar biaya yang timbul.
2. Dalam Putusan Kasasi No. 176 K/PDT.SUS/2011 Tertanggal 28 April 2011, Mahkamah Agung memutuskan :
 - a. Mengabulkan permohonan Kasasi PT. Pendowo;
 - b. Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;
 - c. Menolak permohonan provisi para pekerja;
 - d. Menerima eksepsi para pekerja;
 - e. Menyatakan gugatan para pekerja tidak dapat diterima dan menghukum para pekerja membayar biaya perkara dalam tingkat Kasasi sebesar Rp. 500.000,-

Posisi kasus dalam hukum perburuhan Indonesia

Kasus PT. Pendowo terkait dengan kasus PHK yang didasarkan pengunduran diri di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI, antara lain:

- a. Pasal 59 ayat (1): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- b. Pasal 59 ayat (2): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- c. Pasal 59 ayat (7): perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4) ,ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- d. Junto Kepmenakertrans No. Kep 100/Men/VI/2004 Pasal 4 ayat (2), Pasal 15 ayat (2) dan ayat (4) maka tenaga kerja PKWT beralih status menjadi PKWTT sejak terjadinya hubungan kerja.
- e. Pasal 62: Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- f. Pasal 1 angka 23: Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/ atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
- g. Pasal 137: Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- h. Pasal 151 ayat (2): dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh

- atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh ybs tidak menjadi anggota serikat pekerja;
- i. Pasal 151 ayat (3): dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - j. Pasal 156 ayat (1): dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;
 - k. Pasal 168 ayat (1); Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
 - l. Undang-undang No.2/2004 Pasal 87 yang menyebutkan bahwa serikat pekerja/ buruh dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Catatan kritis

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. Pendowo terkait anggapan PT. Pendowo bahwa para pekerja mengundurkan diri dengan status pekerja yang didasarkan atas PKWT dan mogok kerja yang dilakukan pekerja yang dianggap tidak sesuai dengan prosedur. Bahkan kasus tersebut juga berkenaan dengan status kuasa hukum yang berhak mendampingi pekerja/buruh dalam persidangan di PHI pada PN Surabaya.

Untuk status perjanjian kerja para pekerja, dapat merujuk pada kronologis peristiwa bahwa para pekerja telah bertahun-tahun bekerja di PT. Pendowo secara terus-menerus dan tidak pernah putus, serta dari hasil pemeriksaan Disnakertrans Kab. Pasuruan menyatakan di PT. Pendowo terdapat 225 karyawan dengan status PKWT untuk bagian produksi yang bersifat tetap, ini berarti pekerjaan yang menurut sifat dan jenisnya tidak selesai dalam kurun waktu yang singkat atau maksimal 3 (tiga) tahun. jadi walaupun status di atas kertas sebagai PKWT tetapi secara hukum berubah menjadi PKWTT, hal ini didasarkan pada Pasal 59 ayat (1) a dan b serta ayat (2) UU No 13 tahun 2003, sehingga dapat dikelompokkan dalam PKWTT. Dengan demikian status hubungan kerja antara para pekerja dan PT. Pendowo adalah hubungan kerja tetap yang didasarkan atas PKWTT.

Mengenai uang yang dapat diterima oleh pekerja dari PT. Pendowo sesuai dengan putusannya hubungan kerja, para pekerja telah melakukan mogok kerja dan tidak masuk kerja untuk beberapa hari. Ketika akan masuk kerja kembali, para pekerja dilarang masuk oleh PT. Pendowo melalui satpam perusahaan dengan alasan sudah mengundurkan diri karena dasar hubungannya adalah PKWT. Anggapan PT. Pendowo tersebut menimbulkan hak para pekerja yang terkena PHK terkait kasus tersebut sangat lemah, karena akan terkait erat dengan konsekuensi yang timbul apabila terjadi PHK, terutama menyangkut pesangon, uang masa penghargaan, dan uang ganti rugi.

Apabila dasar hubungan kerja yang diakui adalah PKWT, para pekerja yang dianggap mengundurkan diri tidak akan memperoleh konsekuensi apapun dari perusahaan, karena hubungan kerja putus sebelum waktu berakhir, bahkan para pekerja bisa dituntut untuk membayar ganti rugi kepada perusahaan untuk waktu yang tersisa sebagaimana Pasal 62 UU No. 13 tahun 2003.

Sedangkan apabila dasar hubungan kerja para pihak diakui sebagai PKWTT, PHK yang terjadi berbeda dasarnya, yaitu PHK dilakukan oleh pengusaha atau PHK karena pekerja mengundurkan diri, selanjutnya akan memunculkan konsekuensi yang berbeda pula. Apabila PHK dilakukan oleh perusahaan maka ada beberapa hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan yaitu diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang didasarkan pada waktu pengabdian, sesuai Pasal 156 ayat (1) UU No 13 tahun 2003. Akan tetapi untuk pekerja yang mengundurkan diri, pekerja hanya memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sesuai Pasal 168 ayat (3) UU No 13 tahun 2003.

Penentuan dasar putusannya hubungan kerja dapat diketahui dari peristiwa mogok kerja yang dilakukan para pekerja sebagai alasan PHK oleh PT. Pendowo. Pada prinsipnya mogok kerja yang sesuai dengan peraturan perundangan dan merupakan alat yang tepat digunakan menekan perusahaan agar terjadi musyawarah untuk membicarakan tentang tuntutan para pekerja, bukan merupakan alat untuk memaksakan kehendak para pekerja. Unsur formal dalam mogok kerja merupakan unsur yang sangat penting, karena kalau dilakukan dan kenyataan para pekerja tidak masuk kerja dalam kurun waktu 5 (lima) hari kerja atau lebih tanpa ada keterangan tertulis dan bukti yang kuat untuk dapat dinyatakan bahwa para pekerja melakukan pengunduran diri.

Peristiwa mogok kerja ini telah dibuktikan di muka persidangan dan mendapatkan hasil yaitu mogok kerja yang dilakukan para pekerja adalah tidak resmi, karena tidak ada pemberitahuan kepada PT. Pendowo maupun Disnakertrans setempat, bahkan telah ada usaha dari perusahaan untuk memanggil 3 (tiga) kali para pekerja untuk melakukan dialog yang tidak diindahkan, sehingga secara nyata para pekerja tidak masuk kerja lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut. Dengan demikian bisa dinyatakan bahwa para pekerja dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri, sehingga secara otomatis uang yang bisa diterima oleh pekerja yg mengundurkan diri hanya sebatas uang penggantian hak dan uang pisah yg diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sesuai Pasal 168 ayat (3) UU No 13 tahun 2003.

Mengenai kuasa hukum pekerja/buruh yang pada saat berperkara di PHI pada PN Surabaya dikuasakan kepada DPC SP KAHUT Kabupaten Pasuruan dan dinyatakan tidak berkompeten dalam putusan Kasasi MA. MA berpendapat bahwa kuasa yang berhak mewakili para pekerja seharusnya adalah pengacara/advokat resmi yaitu telah disumpah di Pengadilan Tinggi sebagai advokat yang mengikuti kode etik dan peraturan yang berkenaan dengan advokat, dan serikat pekerja/serikat buruh dimana para pekerja yang bersangkutan menjadi anggotanya, sesuai Pasal 87 UU No 2 tahun 2004. Kenyataan bahwa yang bertindak sebagai kuasa hukum para pekerja pada saat berperkara di PHI adalah SP KAHUT Kab. Pasuruan, dimana SP KAHUT tidak memiliki cabang/kepengurusan di Perusahaan tergugat yang bergerak di bidang produksi plastik, sedang SP KAHUT merupakan serikat pekerja perkayuan dan perhutanan Indonesia. Dengan demikian MA berpendapat bahwa para pekerja bukan anggota dari SP KAHUT dan SP KAHUT tidak memiliki hak untuk mewakili para pekerja.

Putusan Kasasi yang menyatakan membatalkan putusan PHI pada PN Surabaya menimbulkan konsekuensi bahwa hubungan kerja antara para pihak tetap berdasarkan atas PKWT dan para pekerja dianggap telah mengundurkan diri karena melakukan mogok kerja yang tidak resmi dan tidak memenuhi panggilan dari perusahaan. Dengan demikian, para pekerja telah dianggap mengundurkan diri dan tidak berhak atas pesangon dan uang masa penghargaan. Bahkan perwakilan para pekerja yang dikuasakan kepada DPC SP KAHUT Kabupaten Pasuruan dianggap tidak sah karena tidak ada hubungan keanggotaan dengan para pekerja.

Sesuai kewenangannya pada tahap Kasasi, MA tidak mempertimbangkan status hubungan kerja yang didasarkan atas

PKWT seharusnya berubah menjadi PKWTT karena PT. Pendowo telah melanggar syarat pekerjaan yang dapat dibuat sebagai PKWT sebagaimana Pasal 59 ayat (1), (2) dan (7) UU No. 13 tahun 2003, yang didasarkan hasil pengawasan Disnakertrans Kabupaten Pasuruan. Dengan demikian, berdasarkan hukum acara (perdata) yang berlaku di PHI, para pekerja dapat mengajukan gugatan baru.

Perubahan status hubungan kerja ini akan berpengaruh besar terhadap PHK yang terjadi dan konsekuensi dari PHK yang terkait dengan uang pesangon dan uang masa penghargaan bagi para pekerja yang seharusnya berhak untuk memperolehnya.

Referensi

- Surya Tjandra dan Marina Pangaribuan (Eds.), 2008, *Putusan Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007*, TURC, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Lubuk Agung, Bandung.

Kasus 4

PHK MASSAL

Andari Yurikosari

Fakta kasus

Perkara ini sendiri dimulai sekitar tahun lalu, saat adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Indosiar Visual Mandiri dengan Sekar Indosiar untuk mengubah Peraturan Perusahaan (PP). Manajemen perusahaan dinilai menolak melaksanakan PKB tersebut terkait pemenuhan hak-hak karyawan yang dalam PP sebelumnya dianggap kurang adil. Sebanyak 300 orang dan 11 orang di antaranya adalah pengurus Sekar Indosiar mendapat PHK secara massal karena menuntut pemenuhan pelaksanaan haknya sesuai PKB yang baru disepakati. Terkait hal ini malahan manajemen membuat serikat pekerja tandingan bernama Serikat Karyawan (Sekawan) Indosiar yang lebih memihak kepada perusahaan, Kekecewaan mendalam dialami oleh Serikat Karyawan (SEKAR) Indosiar saat majelis hakim Persidangan Hubungan Industrial (PHI) DKI Jakarta mengabulkan gugatan PHK oleh manajemen PT Indosiar Visual Mandiri terhadap 22 orang pengurus SEKAR Indosiar. Semua keterangan saksi dan fakta-fakta persidangan yang diungkap selama lebih dari 7 bulan proses persidangan menjadi pertimbangan majelis hakim yang diketuai oleh F.X. Jiwo Santoso, SH MH bersama dua hakim ad hoc; Endro Budiarto, SH (perwakilan SP) dan Zebua, SH (wakil pengusaha) dalam memberikan putusan yang adil.

Selama persidangan Sekar Indosiar memaparkan sedikitnya tujuh fakta yang terungkap:

1. Manajemen PT Indosiar Visual Mandiri (IVM) tidak dapat membuktikan adanya kerugian selama masa 2 (dua) tahun terakhir secara berturut-turut sebagaimana bunyi Pasal 164 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini diperkuat dengan keterangan auditor independen, Eddy Prakarsa Permana Siddharta, FL Tobing, yang menyatakan bahwa PT Indosiar Visual Mandiri memperoleh laba bersih tahun 2008 sebesar 19 Milyar dan sebanyak 8 Milyar pada tahun 2009.
2. Pengurangan karyawan (rasionalisasi) yang dilakukan oleh

manajemen sangat bertentangan dengan fakta persidangan yang menyebutkan bahwa karyawan tidak pernah melihat pengumuman terkait rasionalisasi tersebut.

3. Majelis hakim dianggap keliru dalam menilai pengumuman “pengunduran diri secara terhormat” (rasionalisasi) yang dilakukan PT Indosiar, padahal mereka tidak dapat membuktikan dalil program rasionalisasi tersebut. Manajemen PT Indosiar yang dipimpin oleh Handoko yang dengan mudahnya melakukan PHK dan memberangus serikat pekerja (SEKAR) Indosiar.
4. Di persidangan manajemen Indosiar tidak dapat membuktikan klaim bahwa mereka telah mendapat izin melakukan pemutusan hubungan kerja kepada 300 orang karyawan.
5. Majelis hakim sama sekali tidak mempertimbangkan 7 (tujuh) butir tuntutan Sekar Indosiar, sebagaimana anjuran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dirjen PHI serta Direktur Pengupahan dan Jamsostek. Hasil Rapat Dengar Pendapat (RDP) dengan anggota Komisi IX DPR RI sebanyak 2 (dua) kali dan kunjungan sidak implementasi hak-hak normatif pekerja di Indosiar (11/03/2010) juga tidak diindahkan oleh manajemen Indosiar.
6. Majelis Hakim tidak peka dengan upaya pemberangusan aktivitas serikat pekerja terhadap Sekar Indosiar. Sebab 100 orang karyawan yang di putus hubungan kerjanya termasuk 22 orang di antaranya adalah anggota Sekar Indosiar.
7. Majelis Hakim juga mengabaikan fakta bahwa PT IVM yang dipimpin oleh Handoko secara sengaja melanggar UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di antaranya adalah memberi upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) tidak mengikutsertakan karyawannya dalam Jamsostek, perhitungan lembur yang tidak jelas, skala pengupahan yang tidak sesuai dengan Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003, karyawan kontrak terus menerus sehingga melebihi waktu 3 tahun, dan tidak ada jenjang karier yang jelas.

Terkait putusan tersebut, Dicky Irawan selaku ketua Sekar Indosiar merasa bahwa majelis hakim turut serta memberangus aktivitas Sekar Indosiar dalam memperjuangkan hak-hak normatif dan peningkatan kesejahteraan anggotanya. Banyak anggota Sekar Indosiar menjadi takut menunjukkan identitas dirinya sebagai anggota Sekar Indosiar, padahal hak berserikat dan berkumpul ini dilindungi oleh UU No. 21 Tahun 2000 dan Pasal 28 UUD 1945.

Putusan pengadilan

Pengadilan pengadilan yang dibahas adalah di tingkat Pengadilan Negeri Jakarta Barat, (Putusan No. 207/PDT.G.2010/JAK.BAR.) antara Serikat Karyawan Indosiar vs PT Indosiar Visual Mandiri.

Ringkasan dari putusan pengadilan

Ketua PN Jakbar Jannes Artonang mengabulkan perkara No. 207/PDT.G.2010/JAKBAR tentang Gugatan Perdata Antibersekut [Union Busting) oleh Sekar Indosiar.

Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Barat mengabulkan perkara Putusan No. 207/PDT.G.2010/JAK.BAR. tentang Gugatan Perdata Antibersekut [Union Busting) oleh Sekar Indosiar;

Majelis Hakim berpendapat bahwa pihak penggugat yaitu Sekar Indosiar mampu membuktikan pokok gugatannya terhadap pihak manajemen Indosiar Visual Mandiri yang dipimpin Dirut Handoko sebagai Tergugat 1 dan Direktur Triandy Suyatman (Tergugat 2) yaitu bahwa tergugat telah melakukan union busting terhadap Serikat Karyawan Indosiar dan membenarkan telah terjadi pemutusan hubungan kerja secara massal dengan alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi perusahaan.

Oleh karenanya Majelis Hakim memerintahkan Pimpinan PT Indosiar Visual Mandiri membuat pernyataan maaf terhadap Sekar Indosiar di media massa nasional serta membayar dwangsom senilai 2 juta perhari atas keterlambatan pelaksanaan hukuman tersebut.

Posisi kasus dalam hukum perburuhan Indonesia

Indonesia telah mengatur mengenai hak untuk bersekut bagi pekerja secara khusus di dalam Undang-undang tentang Serikat Pekerja No 21 Tahun 2000. Berdasarkan Undang-undang tersebut, maka menjadi hak setiap pekerja untuk bergabung atau tidak bergabung dalam suatu serikat pekerja. Sebenarnya berdasarkan Undang-undang tentang Serikat Pekerja tersebut, dalam setiap perusahaan wajib didirikan setidaknya satu serikat pekerja. Akan tetapi, pada umumnya banyak perusahaan di Indonesia menganggap keberadaan Serikat Pekerja dalam perusahaan hanya akan mengganggu stabilitas dan kinerja dari Perusahaan. Akibatnya banyak perusahaan menghalang-halangi niat pekerja untuk mendirikan serikat pekerja ataupun kalau sudah didirikan perusahaan berusaha menghalang-halangi segala bentuk kegiatan serikat pekerja tersebut yang dianggap dapat mengganggu kinerja perusahaan.

Undang-undang Serikat Pekerja sendiri telah mengatur dalam Pasal 43 Ayat (1) bahwa barangsiapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, akan dikenakan sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000 (lima ratus juta rupiah). Bahkan di dalam Pasal 43 Ayat (2) disebutkan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) tersebut adalah tindak pidana kejahatan. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga diatur dalam Pasal 143 bahwa siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja untuk melakukan hak mogok ataupun dalam Pasal 144 diatur bahwa pengusaha dilarang mengganti pekerja yang melakukan mogok kerja dengan pekerja dari luar perusahaan. Putusan PN Jakarta Barat No. 207/PDT.G 2010/JAK.BAR yang menyatakan memenangkan gugatan penggugat yaitu Sekar Indosiar atas kasus *Union Busting* pada dasarnya telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan tersebut di atas.

Akan tetapi alasan pemutusan hubungan kerja terhadap 300 karyawan Indosiar yang merupakan pemutusan hubungan kerja massal, karena alasan rasionalisasi sebenarnya tidak dapat dibenarkan oleh undang-undang, sebab meskipun telah diatur dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi, namun Pasal 151 Ayat (2) dan Ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tetap mensyaratkan perlunya perundingan para pihak dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari dan apabila perundingan tersebut gagal maka diperlukan Penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

Catatan kritis

Pemerintah Indonesia memberikan perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja yang bersifat preventif, yaitu dengan memberlakukan ketentuan yang menetapkan bahwa untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta harus ada izin terlebih dahulu dari Pemerintah. Keharusan melapor saja ternyata tidak mampu membendung rencana pemutusan hubungan kerja perusahaan dan karena itu lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan yang semula dibentuk dengan keputusan darurat, akhirnya dikembangkan dan diikutsertakan dalam penanganan pemutusan hubungan kerja dengan sistem perizinan.

Undang-undang yang mengatur hal tersebut, yaitu Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di

Perusahaan Swasta yang menentukan bahwa pemberian izin diserahkan penanganannya kepada Panitia Penyelesaian yang berdasarkan Undang-undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Undang-undang No. 12 Tahun 1964 mencabut peraturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja pada zaman Hindia Belanda yaitu *Regeling Ontslagrecht Voor Bepalde Niet Europese Arbeiders* (Stb. 1941 No.396) dan peraturan-peraturan lain mengenai Pemutusan Hubungan Kerja seperti tersebut dalam Pasal 1601 sampai Pasal 1603 yang berlawanan dengan ketentuan Undang-undang No.12 Tahun 1964.

Pemberian perlindungan yang bersifat preventif pada hakekatnya merupakan tindakan pengawasan preventif dan merupakan bentuk campur tangan Pemerintah dalam hubungan perdata, karena mengharuskan pengusaha berupaya supaya pemutusan hubungan kerja dapat dihindarkan. Campur tangan itu telah berlangsung selama ini tanpa banyak mendapat sorotan dari masyarakat. Kalangan buruh dan pengusaha nampaknya telah menerima sebagai bentuk kewajaran.

Lembaga yang semula dimaksudkan untuk melindungi buruh, ternyata dalam pelaksanaannya, dapat dioperasionalkan untuk memelihara ketenangan berusaha tanpa pemberian perlindungan bagi buruh karena umumnya buruh-buruh di Indonesia selalu menerima diputuskan hubungan kerjanya asalkan diberikan pesangon. Dalam perkembangan selanjutnya, mulai timbul pertanyaan apakah sistem perizinan sesuai dengan azas-azas hukum perjanjian. Kenyataan dalam praktik menimbulkan dugaan bahwa pemutusan hubungan kerja yang tidak dimintakan izin, mungkin jauh lebih banyak dari yang dimintakan izin.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi perusahaan banyak dilakukan oleh perusahaan di berbagai negara di dunia termasuk Negara maju sekalipun. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan alasan efisiensi dan kerugian perusahaan walaupun hal ini tetap memerlukan persetujuan pekerja, apalagi pemutusan hubungan kerja secara massal sebanyak 300 orang yang dilakukan PT Indosiar Visual Mandiri terhadap pekerja dan anggota serikat pekerja Indosiar. Sepanjang sejarah hukum perburuhan, keadaan krisis ekonomi dari waktu ke waktu di Indonesia banyak dipolitisir oleh Pemerintah yang berkuasa pada waktu itu sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Beberapa kasus pemutusan hubungan kerja di Indonesia yang menjadi topik perbincangan adalah kasus PHK massal di PT Dirgantara Indonesia, PHK massal dengan alasan pailit di PT Great River Indonesia, dan PT Semen Cibinong.

Kasus pemutusan hubungan kerja massal yang didasari sebelumnya dengan adanya union busting oleh perusahaan juga dilakukan banyak perusahaan, di antaranya yang hingga saat ini masih berpekara adalah kasus union busting yang dialami Serikat Pekerja PT Perusahaan Listrik Negara (SP PLN), baik secara perdata maupun secara pidana.

Referensi

Andari Yurikosari, *Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Ekonomi, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2010.

D.L.H. van den Heuval. *De plaats v/h SER adviest tot herziening van het onstlagrecht dalam Herziening van het onstlagrecht*. Samson, H.D., Tjenk Willink, Alphen a/d Rijn, 1989.

2

HUKUM PERBURUHAN KOLEKTIF

Kasus 5

KETERWAKILAN SERIKAT PEKERJA DALAM PERUNDINGAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Agusmidah & Manunggal Kusumawardaya

Fakta kasus

Pada Februari 2003, pemerintah Republik Indonesia mengundang UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. Kelahiran UU ini disambut dengan aksi penolakan yang cukup berarti baik dari pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, juga dari kalangan pengusaha, meski dengan alasan yang berbeda.

Ini bukan kali pertama terjadi dalam proses pembentukan peraturan ketenagakerjaan, sebelumnya telah terjadi aksi penolakan yang sangat besar dari pekerja/buruh saat disahkannya UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, yang diundangkan pada 3 Oktober 1997 yang dimaksudkan sebagai pengganti UU Ketenagakerjaan No.14 Tahun 1969.

Tahun awal berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disambut dengan permohonan uji materi terhadap beberapa pasal UU tersebut oleh 24 orang yang merupakan pimpinan dari sekitar 22 organisasi buruh. Satu tahun lamanya dengan lima kali persidangan Mahkamah Konstitusi (MK) telah mengambil putusan atas *Judicial Review* UU No. 13 Tahun 2003. Putusan MK tersebut telah membawa perubahan atas beberapa ketentuan dalam UU tersebut, namun terhadap Pasal 120 UU Ketenagakerjaan yang berisi tentang cara menentukan wakil serikat yang berhak berunding dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang diajukan dalam uji materi itu, oleh Majelis Hakim diputus untuk ditolak, dianggap tidak bertentangan dengan konstitusi.¹

Pada tahun 2009 kembali diajukan pengujian atas Pasal 120 UU Ketenagakerjaan kepada MK dengan registrasi perkara Nomor 115/PUU-VII/2009. Pada Oktober 2010, majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut memutuskan bahwa Pasal 120 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD Tahun

1 Dapat dilihat dalam Putusan MK No. 012/PUU-I/2003.

1945 sehingga tidak memiliki kekuatan mengikat.

Perubahan pengaturan keterwakilan serikat pekerja dalam pembentukan PKB setelah Putusan MK No. 115/PUU-VII/2009 adalah sebagai berikut:

Sebelum Putusan MK:

Pasal 120 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

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

Pasca-Putusan MK:

Pasal 120 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

- (1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka *para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh*”.
- (3) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh per seratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan”.

Catatan kritis

a. Alasan konstitusional pemohon terhadap Pasal 120 dalam Perkara No. 012/PUU-I/2003 dan Perkara No. 115/PUU-VII/2009 Berbeda

Pemohon dalam Perkara No. 012/PUU-I/2003 diantaranya menyatakan Pasal 120 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD RI dan merugikan serikat pekerja/serikat buruh:

“Pasal 120 UU Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh/serikat pekerja, maka yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Jika tidak, dapat bergabung membentuk koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50%. Jika tidak demikian, seluruh serikat pekerja/serikat buruh dapat bergabung membentuk tim yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh; dan seterusnya...”

Pasal tersebut dinilai telah melanggar hak fundamental pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, sehingga bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 yang menjamin kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan.

Permohonan *judicial review* atas Pasal 119, 120, dan 121 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang dilakukan oleh serikat pekerja di sebuah bank swasta di Indonesia dianggap sah dan tidak memenuhi unsur untuk dinyatakan *ne bis in idem*. Permohonan itu tercatat sebagai perkara No. 115/PUU-VII/2009. Pendapat Majelis Hakim bahwa permohonan tersebut dapat diperiksa meski pun telah pernah dimohonkan sebelumnya, dikarenakan pemohon dalam perkara Nomor 115/PUU-VII/2009 menggunakan dasar-dasar/alasan konstitusional yang berbeda dengan alasan terdahulu, yaitu didasarkan pada Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945. Alasan-alasan yang diajukan pemohon adalah bahwa seharusnya serikat pekerja di dalam perusahaan diberikan kesempatan dan hak yang sama untuk secara bersama-sama dengan serikat pekerja mayoritas duduk dalam Tim Perunding yang akan merumuskan dan menyepakati PKB.

Majelis berdasarkan pertimbangan hukumnya memutuskan bahwa alasan-alasan konstitusional pemohon dapat diterima sehingga diputuskan:

- Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan

dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

- Menyatakan Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*).

b. Pertimbangan hukum majelis hakim ditinjau dari aspek yuridis dan filosofis

Majelis hakim dalam mengambil putusan mempertimbangkan dalil-dalil yang dikemukakan oleh para pihak. Pertimbangan dari Dewan Perwakilan Rakyat khusus menyangkut keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh menyatakan bahwa ketentuan berdasarkan ukuran mayoritas sudah sesuai dengan UUD Pasal 28.

Pendapat dari Pemerintah menyatakan Pasal 120 UU No.13 Tahun 2003 tidak membatasi kebebasan berserikat dan berkumpul, tetapi berkaitan dengan pengaturan tentang keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Karena Undang-Undang a quo menganut prinsip bahwa di dalam 1 (satu) perusahaan hanya berlaku 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk seluruh karyawan di dalam perusahaan tersebut; apabila di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat dan tiap-tiap serikat secara sendiri-sendiri melakukan perundingan pembuatan PKB dengan perusahaan maka di perusahaan tersebut akan terdapat lebih dari 1 (satu) PKB. Sehingga dengan demikian kemungkinan akan terjadi perbedaan syarat kerja dan hal ini bertentangan dengan prinsip anti diskriminasi sebagaimana dianut dalam ketentuan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003. Karena itu, menurut Pemerintah ketentuan Pasal 119 dan Pasal 120 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur sistem keterwakilan yang mayoritas yang mewakili serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan, telah sejalan dengan prinsip demokrasi dan semangat yang terkandung dalam Pasal 28 UUD dan terhadap masing-masing serikat yang tidak mewakili serikat dalam perundingan PKB dapat/dimungkinkan untuk duduk dalam tim perundingan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 120 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.

Sedangkan pertimbangan Majelis Hakim sebagai berikut: UU Ketenagakerjaan, dan ketentuan lain di bawahnya yang hanya memberikan hak berunding hanya kepada satu serikat pekerja yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari keseluruhan pekerja/buruh perusahaan dalam perundingan PKB dalam suatu perusahaan, telah secara nyata mengandung materi muatan yang bersifat membatasi, menghambat, menghilangkan dan mendiskriminasi hak-hak

Pemohon sesuai dengan fungsi dan tujuan dibentuknya serikat di dalam perusahaan sehingga dengan demikian, pasal tersebut telah memandulkan atau mengabaikan 49% suara di luar serikat mayoritas tersebut. Hal ini, secara jelas telah bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I ayat (2). Asas keterwakilan dalam Tim Perunding pada suatu perusahaan merupakan hak asasi maupun hak konstitusional yang harus dilindungi oleh Undang-Undang sebagai amanat dan pelaksanaan dari hak berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pikiran baik lisan maupun tulisan sebagai dimaksud dalam Pasal 28 dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945. Perlakuan yang sama dan adil di hadapan hukum (*equality before the law*) telah dijamin dalam UUD 1945. Oleh karenanya Undang-Undang sebagai ketentuan peraturan perundangan yang berada di bawah UUD 1945 seyogyanya tetap menghargai dan menghormati kesederajatan hukum, termasuk dalam hal ini perlakuan yang sama terhadap seluruh serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan, tidak boleh membedakan hak antara serikat pekerja mayoritas dan serikat pekerja minoritas. Semuanya harus diberikan hak yang sama untuk ikut serta dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama di dalam perusahaan. Pertimbangan selanjutnya adalah bahwa perjanjian kerja bersama merupakan undang-undang yang berlaku dan mengikat bagi seluruh komponen yang ada di dalam perusahaan, sehingga sudah menjadi suatu keharusan di dalam negara hukum bahwa pembuatan suatu perjanjian sebagai Undang-Undang itu harus pula melibatkan pihak-pihak yang terkait di dalam perusahaan tersebut in casu serikat pekerja.

Penulis berpendapat, PKB sebagai kaedah otonom akan menjadi kaedah utama yang berlaku di tempat kerja. Di Indonesia hubungan kerja dan hubungan industrial diatur oleh kaedah otonom dan juga kaedah heteronom. Bahkan dipandang dari segi kedudukannya, PKB sebagai kaedah otonom dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih aspiratif-demokratis, manusiawi, oleh karena perumusannya diserahkan pada para pihak tanpa ada intervensi pemerintah, sehingga materi/substansi akan lebih mendekati kepentingan para pihak.

Sisi pertimbangan hukum majelis hakim yang menggambarkan dasar pemikiran filosofis dapat dilihat dalam Putusan, antara lain menyebutkan:

Bahwa tujuan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh oleh pekerja/buruh adalah untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya (vide Pasal 1 butir

17 UU No. 13 Tahun 2003). UUD 1945 menjamin bahwa setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya (vide Pasal 28C ayat (2) UUD 1945). Keberadaan sebuah serikat pekerja/serikat buruh yang sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam sebuah perusahaan menjadi tidak bermakna dan tidak bisa mencapai tujuannya dalam sebuah perusahaan serta tidak dapat memperjuangkan haknya secara kolektif sebagaimana tujuan pembentukannya, apabila serikat pekerja/serikat buruh tersebut sama sekali tidak memiliki hak untuk menyampaikan aspirasi, memperjuangkan hak, kepentingan serta melindungi anggotanya karena tidak terlibat dalam menentukan PKB yang mengikat seluruh pekerja/buruh dalam perusahaan. PKB adalah suatu perjanjian yang seharusnya mewakili seluruh aspirasi dan kepentingan dari seluruh buruh/pekerja baik yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota mayoritas maupun serikat pekerja yang memiliki anggota tidak mayoritas. Mengabaikan aspirasi minoritas karena dominasi mayoritas adalah pelanggaran terhadap prinsip-prinsip negara berdasarkan konstitusi yang salah satu tujuannya justru untuk memberikan persamaan perlindungan konstitusional, baik terhadap mayoritas maupun aspirasi minoritas.

c. Mayoritas tidak tepat dijadikan dasar penentuan keterwakilan serikat dalam PKB

Kasus ini dilihat dari materinya menyangkut Hukum Kebebasan Berpendapat Serikat Pekerja/Serikat Buruh, khususnya hak ikut serta dalam pembuatan PKB. Sebelum diuji, materi Pasal 120 ayat (1) menetapkan serikat yang berhak mewakili dalam perundingan PKB ditetapkan berdasarkan ukuran mayoritas, yaitu memiliki 50% lebih anggota dari seluruh pekerja/buruh. Jika tidak ada serikat pekerja/serikat buruh yang memenuhi ketentuan itu maka dibentuklah koalisi hingga tercapai 50% lebih, jika tidak terpenuhi maka dapat membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat.

Putusan MK No. 155/PUU-VII/2009 menetapkan ketentuan tersebut di atas tidak sesuai dengan UUD RI sehingga dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum lagi. Pasca-Putusan MK RI dalam perkara No. 155/PUU-VII/2009 terjadi perubahan fundamental dimana kriteria penentuan wakil serikat yang dapat ikut dalam perundingan ditetapkan tidak berdasarkan prinsip mayoritas, melainkan ditentukan berdasarkan proporsinya, dengan kata lain mayoritas atau tidak setiap serikat yang

ada di perusahaan memiliki hak yang sama untuk ikut merundingkan PKB. Jika dalam perusahaan ada banyak serikat pekerja/serikat buruh, maka maksimal hanya 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh yang dapat mewakili dengan ketentuan minimal memiliki 10 % anggota dari total jumlah pekerja/buruh di perusahaan, atau dapat bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hingga mencapai 10% atau lebih. Untuk ini perlu ada peraturan lebih lanjut yang mengaturnya.

Putusan MK RI tersebut memperlihatkan peluang kebebasan berpendapat yang semakin besar, peluang ini harusnya diikuti oleh meningkatnya kualitas serikat yang ada. Hal ini penting karena PKB pada kenyataannya belum menjadi alat utama untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Hak otonomi pekerja/buruh justru melekat pada PKB, namun banyak PKB hanya memindahkan ketentuan UU atau peraturan yang sudah ada. Selain itu kemampuan serikat dalam menjalankan peran sebagai perunding perlu diperhatikan, mengingat *collective bargaining* yang mereka jalankan membutuhkan skill dan keterampilan, kenyataannya hal itu juga masih minim.

Referensi

- Agusmidah, Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum, Sofmedia, Medan, 2011.
- Hukumonline.com., Norma Syarat Perundingan PKB Inkonstitusional (Akses tanggal 15 Oktober 2011, 14.45 WIB)
- ILO, *Mempromosikan Deklarasi ILO Mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-hak Dasar di Tempat Kerja*, Seri Rekomendasi Kebijakan: Kerja Layak dan Penanggulangan Kemiskinan Di Indonesia, Jakarta, 2004.
- Neil W. Chamberlain dan James W. Kuhn, *Collective Bargaining*, McGraw-Mill Book Company, 1965, USA,
- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 115/PUU-VII/2009.
- Risalah Sidang Perkara Judicial Review Mahkamah Konstitusi No. 115/PUU-VII/ 2009
- UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Penjelasannya.
- UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Penjelasannya.

Kasus 6

KEBEBASAN UNTUK BERUNDING DAN KEWAJIBAN UNTUK BERUNDING

Asri Wijayanti

Fakta kasus

Ada hak buruh yang dilanggar oleh PT Megariamas Sentosa (MS), yaitu: 1. Tidak adanya jaminan kesehatan bagi buruh dan keluarga; 2. Tidak adanya jaminan pelaksanaan kebebasan berserikat dan menyampaikan pendapat; 3. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang bertentangan dengan UU No. 13/2003; 4. Tidak adanya alat pelindung diri (K3); 5. Target produksi yang mengalami peningkatan dari hari-ke hari dan hal ini tidak manusiawi terlebih akhir-akhir ini jika buruh yang tidak menacapai target mendapat sanksi dari pegusaha; 6. Tidak adanya fasilitas poliklinik dan mushola sebagai sarana menjalankan ibadah; 7. Tunjangan uang makan dan uang transportasi yang tidak memadai; 8. Pengusaha sering menjatuhkan surat peringatan tanpa kesalahan; 9. Tidak tersedianya air bersih di lingkungan perusahaan. Untuk memperjuangkan hak itu, dibentuklah Serikat Buruh, tanggal 16 Maret 2008, yaitu Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu PT. Megariamas Sentosa (SBGTS-GSBI PT. MS) dengan nomor registrasi 849/III/S/IV/2008. 15 Juli 2008, Abidin ketua SBGTS-GSBI PT. MS, di PHK. Mendengar berita PHK itu, serentak 477 orang anggota SBGTS-GSBI PT. MS mogok kerja pertama pada tanggal 15 – 17 Juli 2008. Mogok kerja kedua tanggal 4-7 Agustus 2008. Tanggal 8 Agustus 2008, dikeluarkan SK PHK sepihak kepada 416 buruh karena telah melakukan pemogokan. Atas dasar SK PHK, buruh menggugat ke PHI Jakarta Pusat.

Putusan

Putusan PHI Jakarta Pusat Nomer: 68/PHI/G/2009/PHI. PN.JKT.PST

Ringkasan Putusan Pengadilan

PHI Jakarta Pusat memutuskan:

1. Menyatakan hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat tidak pernah terputus;

2. Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali para Penggugat sesuai dengan kemampuannya, namun tidak berlaku bagi Para Penggugat yang terbukti telah mengundurkan diri sebelum putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya (THR) 2008 kepada Para Penggugat berdasarkan ketentuan pembayaran THR yang berlaku di perusahaan Tergugat;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Para Penggugat pada bulan Agustus 2008 terhitung sejak awal bulan Agustus 2008 hingga Tergugat menyatakan Para Penggugat tidak memenuhi panggilan terakhirnya untuk bekerja;
5. Memerintahkan Tergugat untuk mengakui keberadaan Serikat Buruh Garment Textil dan Sepatu – Gabungan Serikat Buruh Independen PT Megariamas Sentosa, serta menjamin hak kebebasan menjalankan aktivitas serikat buruh di perusahaan Tergugat sesuai dengan PKB yang berlaku di perusahaan Tergugat periode 2008 – 2010 dan UU No. 21/2000;
6. membebankan biaya perkara ditanggung oleh Tergugat.

Posisi kasus dalam hukum perburuhan Indonesia

Kasus MS adalah perselisihan hak yang diikuti PHK. Buruh membentuk Serikat Buruh sebagai sarana berunding untuk menyelesaikan perselisihan hak (Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Perselisihan hak meliputi:

1. Tidak adanya jaminan kesehatan bagi buruh dan keluarga, merupakan bentuk tidak diberikannya jaminan sosial tenaga kerja bagi buruh dan keluarganya (Pasal 99 ayat (1) UU 13/2003);
2. Tidak adanya jaminan pelaksanaan kebebasan berserikat dan menyampaikan pendapat merupakan tindakan *union busting* (Pasal 28 jo Pasal 43 UU 21/2000). Tanpa diminta, Negara seharusnya melakukan penuntutan maksimal penjara 1 bulan – 5 tahun, dan/ atau denda 100-500 juta);
3. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang bertentangan dengan Pasal 59 UU No. 13/2003;
4. Tidak adanya alat pelindung diri (K3) merupakan pelanggaran (Pasal 35 ayat (3) jo Pasal 186 UU 13/2003). Tanpa diminta, Negara seharusnya melakukan penuntutan maksimal penjara 1 bulan – 4 tahun, dan/ atau denda 100-400 juta.);
5. Target produksi yang mengalami peningkatan dari hari-ke hari dan hal ini tidak manusiawi terlebih akhir-akhir ini jika buruh yang tidak mencapai target mendapat sanksi dari pegusaha kepada buruh yang

- tidak mencapai target (*punish and reward*). Hal ini bertentangan dengan Pasal 1602 huruf y B.W. menyebutkan “si majikan pada umumnya diwajibkan melakukan atau tidak berbuat segala apa yang di dalam keadaan sepatutnya harus dilakukan atau tidak diperbuat oleh seorang majikan yang baik”);
6. Tidak adanya fasilitas poliklinik dan mushola sebagai sarana menjalankan ibadah bertentangan dengan (Pasal 100 ayat (1) UU 13/2003);
 7. Tunjangan uang makan dan uang transportasi yang tidak memadai, melanggar Pasal 88 UU 13/2003;
 8. Pengusaha sering menjatuhkan surat peringatan tanpa kesalahan merupakan suatu bentuk *unlaw dismissal* yang bertentangan dengan Pasal 161 ayat (1) UU 13/2003;
 9. Tidak tersedianya air bersih di lingkungan perusahaan melanggar ketentuan Pasal 1602 huruf y B.W).

Catatan kritis

Kasus MS menunjukkan kegagalan berunding. Buruh tidak mempunyai kebebasan untuk berunding melalui hak berserikat. *Conflict of rights* yang seharusnya dapat diselesaikan melalui perundingan antara pengusaha dengan serikat buruh tidak pernah tercapai. Semua anggota serikat buruh di PHK. Hakim dalam putusan PHI Jakarta Pusat Nomor: 68/PHI/G/2009/PHI. PN.JKT.PST, hanya mempertimbangkan adanya perselisihan PHK tanpa mempertimbangkan adanya perselisihan hak yang menjadi akar perselisihan. Hal ini disebabkan adanya kerancuan batasan kewenangan PHI menjadi empat dengan memisahkan perselisihan hak dan perselisihan PHK.

Tidak semua tuntutan buruh diperiksa dan diputus oleh hakim PHI. Ada Sembilan tuntutan buruh yang meliputi tuntutan perdata dan pelanggaran pidana. Hal ini mengingat hukum perburuhan adalah hukum fungsional yang di dalamnya terkandung unsur privat, publik dan administrasi.

Tuntutan perdata dapat diimbangi dengan pemberian ganti rugi. Pelanggaran di bidang perdata yang dilakukan oleh pengusaha merupakan suatu perbuatan melanggar hukum yang meliputi adanya tindakan pengusaha yang tidak patut sebagai majikan yang baik, meliputi tidak tersedianya air bersih di lingkungan perusahaan dan penerapan target produksi yang mengalami peningkatan dari hari-ke-hari dan hal ini tidak manusiawi terlebih akhir-akhir ini jika buruh yang tidak mencapai target mendapat sanksi dari pengusaha kepada buruh yang tidak mencapai target (*punish and reward*). Hal ini bertentangan

dengan Pasal 1602 huruf y B.W. menyebutkan “si majikan pada umumnya diwajibkan melakukan atau tidak berbuat segala apa yang di dalam keadaan sepatutnya harus dilakukan atau tidak diperbuat oleh seorang majikan yang baik”). Selain itu terdapat penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang bertentangan dengan Pasal 59 UU No. 13/2003. Seharusnya PKWT itu adalah batal demi hukum dan buruhnya berubah status menjadi buruh tetap.

Tuntutan perburuhan meliputi tidak adanya jaminan kesehatan bagi buruh dan keluarga, merupakan bentuk tidak diberikannya jaminan sosial tenaga kerja bagi buruh dan keluarganya (Pasal 99 ayat (1) UU 13/2003). Sayangnya tidak ada ketentuan sanksi apabila terjadi pelanggaran.

Selain itu dalam kasus ini juga terdapat pelanggaran di bidang hukum publik. Tidak adanya jaminan pelaksanaan kebebasan berserikat dan menyampaikan pendapat merupakan tindakan *union busting* (Pasal 28 jo Pasal 43 UU 21/2000). Tanpa diminta, Negara seharusnya melakukan penuntutan maksimal penjara 1 bulan – 5 tahun, dan/atau denda 100-500 juta); Tidak adanya alat pelindung diri (K3) merupakan pelanggaran (Pasal 35 ayat (3) jo Pasal 186 UU 13/2003). Tanpa diminta, Negara seharusnya melakukan penuntutan maksimal penjara 1 bulan – 4 tahun, dan/atau denda 100-400 juta). Sayangnya Negara belum mengambil tindakan pengamanan dalam kasus *union busting* dan pelanggaran K3. Pegawai pengawas seharusnya dapat memberikan sanksi administrasi bagi pengusaha yang melanggar hak-hak normatif. (pasal 190 UU 13/2003). Sanksi administrasi dapat berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruhnya alat produksi, sampai pada pencabutan izin. Sayangnya kewenangan pengawas tidak meliputi hal yang berkaitan dengan pelanggaran Pasal 35 ayat (2) UU 13/2003.

Putusan PHI Jakarta Pusat Nomor: 68/PHI/G/2009/PHI. PN.JKT. PST memenangkan buruh. PHK dinyatakan tidak sah dan semua buruh harus bekerja kembali sesuai kemampuan pengusaha. Putusan ini belum mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena PT MS mengajukan kasasi ke MA. PHK tidak sah dan mewajibkan pengusaha mempekerjakan kembali sesuai kemampuannya adalah titik lemah dari putusan itu yang belum memberikan sanksi jika putusan tidak dilaksanakan. Fakta pengusaha tidak mempekerjakan kembali dan tidak memberikan hak buruh jika di PHK (pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak). Buruh tidak mendapat ganti rugi dari adanya hak yang belum diberikan. Sampai saat ini masih dalam

proses peradilan disamping beberapa dari penggugat menarik diri dengan menerima pesangon dari pengusaha.

Peran pemerintah dalam menengahi kasus ini juga perlu dipertanyakan. Pemerintah dalam hal ini instansi terkait mempunyai peran sentral dalam menyelesaikan kasus di tingkat tripartit. Pemerintah tidak mempunyai posisi yang kuat karena pemerintah hanya dapat memberikan anjuran yang masih dapat ditolak oleh salah satu pihak. Kekuatan eksekusi hanya ada pada pengadilan. Jika berbicara pengadilan, buruh akan sangat anti pati terhadap pengadilan karena menurut buruh pengadilan merupakan suatu lembaga yang tidak efektif dan efisiensi terikat pada prosedur yang tidak ramah terhadap buruh. Sehingga walaupun putusan tersebut berpihak kepada buruh belum tentu memberikan keadilan bagi buruh.

Referensi

<http://fprsatumei.wordpress.com/2008/08/13/tak-suka-buruh-berserikat-manajemen-pt-mms-phk-446-buruh/>

Wijayanti, Asri, "Hak Berserikat Buruh di Indonesia", Disertasi, Pascasarjana, Universitas Airlangga, 2011

Kasus 7

PROTOKOL KEBEBASAN BERSERIKAT

Restaria F. Hutabarat

Fakta kasus

Sejak tahun 2004, Ornop (organisasi non-pemerintah) dan serikat buruh internasional menuntut tanggungjawab *brands* (merk) perlengkapan olahraga atas kondisi kerja yang buruk para buruh yang memproduksi untuk *brands* di negara-negara berkembang. Kampanye berkembang menjadi aliansi kampanye untuk momentum Olimpiade dengan menyusun laporan bersama pada tahun 2008 berdasarkan survey terhadap situasi para pekerja pabrik perlengkapan olahraga di Cina, India, Thailand, dan Indonesia. Laporan tersebut mengungkapkan kondisipekerja yang menghadapi sejumlah tekanan untuk memenuhi target produksi, lembur yang berkepanjangan dan tidak dibayar, kekerasan secara psikis, ancaman terhadap kesehatan dan keselamatan, upah di bawah kebutuhan, dan tidak adanya jaminan social tenaga kerja. Aliansi didirikan oleh *Clean Clothes Campaign* (CCC), Federasi Internasional Pekerja Tekstil, Garmen dan Kulit dan (ITGLWF) mendirikan *Play Fair Alliance* yang kemudian menyusun strategi bersama untuk mengkampanyekan hak-hak buruh di perusahaan perlengkapan olahraga yang memproduksi untuk Olimpiade 2012. Kampanye ini disebut dengan *PlayFair08*. Laporan tersebut diresponi oleh tujuh merk perlengkapan olahraga besar, termasuk *Nike*, *Adidas* dan *New Balance* untuk membuat beberapa perbaikan dalam praktik-praktik perburuhan mereka. Salah satu tindak lanjutnya adalah dengan pertemuan antara pemegang merk (*brands*) dengan serikat buruh local untuk penerapan hak-hak pekerja di tempat kerja.

Dalam pertemuan tahun 2009 disepakati bahwa buruh, brands dan supplier akan membuat sebuah dokumen yang mengikat mereka mengenai 3 hal yang menjadi tuntutan buruh yaitu kebebasan berserikat, upah dan pekerja kontrak. Para pihak bersepakat bahwa kebebasan berserikat menjadi hal pertama yang akan dibahas. pembahasan menghasilkan sebuah Protokol kebebasan berserikat yang ditandatangani oleh serikat buruh lokal Indonesia (KASBI, SBSI Garteks, dan SPSI Tsk), pemegang merk (nike, adidas, puma, new balance,

pentland) dan supplier local di Indonesia. Protokol diharapkan menjadi acuan bagi penerapan kebebasan berserikat di Indonesia dan akan menjadi *best practice* bagi negara penghasil produk lainnya. Dokumen juga dibuat dengan melampaui hukum perburuhan di Indonesia yang dianggap tidak mampu menarik tanggungjawab pihak brands. Negosiasi penyusunan dokumen berjalan selama 15 bulan sebelum akhirnya ditandatangani pada 7 Juni 2011 yang lalu oleh pihak serikat pekerja serta brands Nike, Adidas, Puma, Pentland dan New Balance.

Protokol kebebasan berserikat (ditandatangani 7 Juni 2011)

Negosiasi selama 15 bulan menghasilkan delapan draf yang terus menerus mengalami perubahan. Meskipun negosiasi dilakukan oleh SB dan perwakilan brands, dan setiap draf dibubuhi paraf oleh para pihak, namun selama negosiasi para pihak terus menerus berusaha untuk mengubah draf sesuai dengan kepentingannya masing-masing. Protokol menyepakati beberapa hal, yaitu (1) Pernyataan pengakuan akan kebebasan berserikat (2) Ruang lingkup dan para pihak yang terikat pada protokol adalah seluruh pihak yang menandatangani Protokol dan memproduksi secara langsung untuk brands (3) Koeksistensi antara protokol dengan *collective labour law* lainnya (4) Penerapan kebebasan berserikat di pabrik, termasuk aturan teknis mengenaiburuh yang dibebastugaskan, piket, ruang sekretariat, kebebasan menyebar informasi, fasilitas bagi serikat pekerja, dan pembentukan Komite. Namun sebenarnya berbagai tawaran buruh hilang dalam proses negosiasi karena tidak diterima oleh pihak brands, yaitu antara lain (1) pemberlakukan protokol di semua tingkatan produksi (2) akses buruh terhadap informasi terkait manajemen perusahaan, (3) kewajiban SB dan Brands merundingkan semua perselisihan. Akibat hukum dari penandatangan protokol adalah terikatnya pada pihak terhadap isi protokol termasuk mematuhi standar penegakan kebebasan berserikat dan kewajiban membentuk lembaga pengawasan baru antara para pihak. Akibat hukum dari pelanggaran ditentukan secara spesifik dalam pasal 8 Protokol, yaitu bahwa pelanggaran protokol dianggap sama dengan tindakan menghalang-halangi serikat (*union busting*) yang dapat dihukum berdasarkan ketentuan hukum berdasarkan ketentuan hukum lainnya.

Posisi kasus dalam hukum perburuhan Indonesia

UU No. 21 Tahun 2000 tidak merumuskan secara jelas pengertian kebebasan berserikat, namun menentukan tindakan-tindakan yang dianggap melanggar kebebasan berserikat sebagaimana diatur dalam

Pasal 28 yaitu menghalang-halangi atau memaksa buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara PHK, skorsing, demosi, tidak membayar atau pengurangi upah, intimidasi dan kampanye anti serikat. Secara hukum, tindakan anti serikat dalam pasal ini harus memenuhi unsure yang ditentukan secara limitatif. Namun para pihak dapat menggunakan protocol untuk menjustifikasi pemenuhan unsure. Misalnya bahwa PHK dan skorsing dilakukan sebagai upaya anti serikat sebagaimana telah disepakati di dalam protocol. Penerapan kebebasan berseikat dalam UU No. 21 Tahun 2000 lebih menekankan pada administrasi serikat yang ditentukan syaratnya oleh undang-undang, seperti syarat pendirian dan pembubaran. Sedikit mengenai pembebasan tugas dalam Pasal 29. Protokol sendiri mengatur hal-hal yang tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan. Bahkan di dalam Protokol ditegaskan bahwa ketentuan dalam Protokol berlaku bersamaan dengan PKB, *Code of Conduct* dan Peraturan Perundang-undangan. Sehingga jelas bahwa Protokol bukan merupakan PKB sebagaimana dimaksud dalam UU No.13/2003, karena PKB sendiri disebutkan dalam Protokol. Selain itu, PKB memiliki cara pembentukan dan bentuk yang spesifik diatur dalam undang-undang. Namun dalam doktrin hukum perburuhan, diakui bahwa sumber hukum perburuhan bukan hanya berasal dari peraturan perundang-undangan yang dibuat negara (heteronom), tetapi juga perjanjian yang dibuat oleh para pihak (otonom). Sumber hukum otonom ini berbentuk perjanjian. Sedangkan syarat sah nya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata yaitu adanya kesepakatan antara para pihak, para pihak cakap secara hukum, adanya hal atau objek tertentu yang diperjanjikan dan sebab yang halal. Sehingga Protokol mengikat secara hukum bagi para pihak.

Catatan kritis

Terdapat berbagai pandangan terkait daya mengikat Protokol, sebagai perjanjian bersama, secara hukum. Terutama posisi perjanjian bersama dalam kerangka hukum perburuhan secara nasional. Apalagi bagi negara-negara yang lebih mengedepankan hukum negara lebih daripada perjanjian bersama sebagai sumber hukum perburuhan. Perdebatan mengenai perjanjian bersama lebih banyak pada wilayah “kebebasan berkontrak” bagi pihak dalam hubungan industrial, sebagai kritik terhadap campur tangan negara dalam hubungan perburuhan. Pembahasan mengenai perjanjian bersama pun lebih banyak pada

pada persoalan posisi hukum para pihak sebagai wakil pekerja dan pengusaha dan proses negosiasi. Sangat jarang yang mempersoalkan hasil negosiasi itu sendiri. Sehingga pertanyaan mengenai daya ikat perjanjian bersama belum terjawab secara tegas. Bagi kelompok yang sangat menjunjung legal formal, daya ikat sebuah perjanjian harus bersumber pada peraturan perundang-undangan. Protokol yang telah dibuat para pihak harus menemukan bentuk kelembagaannya dalam peraturan perundang-undangan. Sementara tren reformasi hukum perburuhan di banyak negara mengarah pada "*self regulation*" yang menyerahkan substansi hukum perburuhan pada perjanjian bilateral antara pihak pekerja dan pengusaha (bilateralism), serta mengurangi pengaturan negara pada wilayah substansi hukum perburuhan.

Negara ditempatkan hanya untuk mengatur aspek prosedural dalam hubungan perburuhan, termasuk memberikan ruang bagi perjanjian bersama dalam kerangka hukum nasional. (Pinero dan Ferrer, 2006: 52). Pengaturan oleh negara pun hanya pada menetapkan standar minimum, agar tidak membatasi kebebasan berkontrak bagi para pihak. Sehingga sangat logis, jika kemudian Protokol harus dianggap memiliki daya mengikat secara hukum bagi para pihak, karena bersifat melengkapi hukum negara, dan memiliki semangat "*self regulation*". Pandangan klasik mengenai hukum perburuhan heteronom dan hukum perburuhan otonom, masih banyak dijadikan acuan, yaitu preferensi pada ketentuan yang dianggap lebih menguntungkan buruh (Soepomo, 1997; Jadoul, 2006: 59) Konvensi ILO No. 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Konvensi ILO No. 98 Tentang Hak untuk Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama tidak juga secara tegas menyatakan mengenai daya ikat hukum perjanjian bersama juga, hanya menyerahkannya pada "*measure appropriate to national conditions*" atau kondisi di masing-masing negara untuk mendorong negosiasi secara kolektif sebagai sebuah prosedur dalam hubungan perburuhan. Dengan demikian Protokol ini seharusnya dipandang sebagai perwujudan dari kebebasan berserikat di satu sisi, dan sebagai perwujudan kehendak menyusun sebuah kaedah hukum otonom yang bersifat "*self regulatory*" di sisi lain. Daya ikat secara hukum, merupakan bagian tidak terpisahkan dari proses perundingan yang beberapa kali terbentur pada sejumlah ketidaksepakatan. Ketidaksepakatan yang kerap muncul, dan proses negosiasi yang cukup alot, mengindikasikan bahwa para pihak sadar bahwa Protokol tersebut akan mengikat bagi mereka. Dengan demikian, Protokol menjadi sama seperti undang-undang bagi para pihak yang telah mendatangkannya. Apalagi dalam beberapa putusan pengadilan, aturan internal, yang merupakan hasil

kesepakatan pekerja dan pengusaha, kerap dijadikan acuan untuk menilai pelanggaran undang-undang.

Referensi

Arabella Stewart & Max Bell, *The right to Strike: A Comparative Perspective, A study of national law in six EU-States*, Liverpool: The Institute of Employment Rights 2008.

3

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN

Kasus 8

SANKSI PIDANA BAGI PENGUSAHA PELANGGAR HAK BERSERIKAT BURUH

Surya Tjandra

Fakta Kasus

Kasus ini terkait pemutusan hubungan kerja terhadap empat pemimpin serikat buruh Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) tingkat perusahaan di PT King Jim Indonesia (KJI) pada bulan Mei 2008, menyusul aksi mogok yang mereka pimpin di pabriknya. Pemogokan satu jam tersebut dilakukan karena tidak tanggapnya manajemen terhadap permintaan untuk melakukan perundingan untuk menyusun PKB (perjanjian kerja bersama) yang diajukan serikat buruh. FSPMI KJI secara resmi tercatat di Disnakertrans (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Kabupaten Pasuruan sudah sejak bulan Juli 2007.

Pada bulan November 2007, pemimpin serikat buruh FSPMI KJI mengajukan permohonan untuk melakukan perundingan secara kolektif dengan pengusaha. Gagasan utamanya adalah untuk menyusun PKB, yang akan mencakup semua buruh, termasuk buruh kontrak dan buruh lepas yang ada di KJI. Manajemen perusahaan tidak merespon hal ini, malah sebaliknya, perusahaan kemudian memfasilitasi pembentukan serikat buruh tingkat perusahaan yang baru, yang bukan bagian dari federasi apa pun sekaligus mengirim surat kepada Disnakertrans meminta verifikasi data keanggotaan serikat buruh, dengan alasan ada dua serikat buruh di perusahaan tersebut.

Disnakertrans Pasuruan kemudian mendata keanggotaan serikat pada awal Januari 2008, yang hasilnya menunjukkan bahwa serikat FSPMI KJI didukung oleh lebih dari 50 persen dari semua buruh yang ada di perusahaan tersebut. Ini berarti bahwa serikat buruh tersebut berhak untuk melakukan perundingan secara kolektif dengan perusahaan. Namun, kembali pihak manajemen perusahaan menolak hasil pendataan itu dan menolak untuk menandatangani laporan Disnakertrans.

Karena itu, pada akhir Januari 2008 FSPMI KJI mengajukan surat kedua kalinya yang menekankan tuntutan mereka untuk berunding secara kolektif, dengan tembusan pada Disnakertrans Pasuruan

menginformasikan tentang penolakan yang terus dilakukan oleh perusahaan untuk berunding. Berdasarkan surat itu, pada Maret 2008 Disnakertrans mengeluarkan sebuah “Nota Perintah”, yang menyatakan bahwa manajemen “wajib” merespons tuntutan para buruh itu. Namun, perusahaan tetap menolak. Maka, pada 6 Mei 2008, serikat buruh mengirim “surat peringatan” (somasi) dan surat pemberitahuan tentang rencana untuk melakukan mogok seminggu kemudian, pada 14 Mei 2008, sebagai upaya terakhir untuk memaksa manajemen mau melakukan perundingan dengan serikat buruh. Surat pemberitahuan ini juga ditembuskan ke Disnakertrans sebagai informasi.

Pada 13 Mei 2008 pagi, tiga pejabat dari Disnakertrans datang ke perusahaan dan bertemu dengan perwakilan serikat buruh untuk membahas pelbagai cara selain mogok untuk menyelesaikan permasalahan. Serikat buruh setuju untuk membatalkan mogok jika perusahaan bisa memberikan tanggal pasti kapan pihak manajemen bisa bertemu dengan para buruh, dan meminta bantuan Disnakertrans untuk memfasilitasi pertemuan dengan pihak manajemen. Tapi pihak manajemen mengatakan bahwa mereka tidak bisa menjanjikan apa pun karena mereka ingin terlebih dahulu mempelajari usulan tersebut. Pada sore hari yang sama, pihak manajemen mengeluarkan pengumuman yang menyatakan bahwa setiap buruh yang akan bergabung dalam aksi mogok itu akan dikenakan sanksi berupa pembatalan bonus tahunan dan kehilangan kesempatan untuk turut dalam acara rekreasi perusahaan.

Meskipun ada ancaman dari perusahaan tersebut, pemogokan akhirnya tetap dilakukan pada 14 Mei 2008 pagi. Dimulai pukul 7.30 dan selesai pukul 8.30 pagi, dihadiri oleh 102 dari 164 anggota serikat buruh yang terdaftar. Pada 15 Mei 2008 sore, empat pemimpin serikat diberikan surat pemberhentian yang ditandatangani oleh Fathoni Prawata, Manajer Umum KJI, yang hanya menyatakan bahwa mereka dipecat karena telah menimbulkan kerugian bagi perusahaan dengan pemogokan yang telah mereka lakukan itu. Keempat pemimpin serikat buruh yang diberhentikan itu adalah Puguh Priyono (Ketua), Abdullah Faqih (Wakil Ketua), Anam Supriyanto (Sekretaris) dan Muhammad Didik (Wakil Sekretaris III).

Putusan pengadilan

Putusan pengadilan yang dibahas di sini adalah:

- Putusan Pengadilan Negeri Bangil No. 850/Pid.B/2008/Bgl tanggal 12 Januari 2009
- Putusan Pengadilan Tinggi Surabaya No. 54/Pid/2009/PT.SBY tanggal

23 Februari 2009

- Putusan Mahkamah Agung No. 1038 K/PIDSUS/2009 tanggal 5 Juni 2009

Ringkasan putusan pengadilan

Ingin mencari jalan alternatif untuk memperjuangkan kasus PHK mereka, para pimpinan FSPMI KJI memutuskan untuk tidak membawa kasusnya ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) atau Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), melainkan melaporkan kasus ini ke Kepolisian sebagai kejahatan terhadap hak-hak serikat buruh sebagaimana dijamin oleh UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dengan demikian mereka dengan sadar menghindari forum-forum reguler yang tersedia untuk penyelesaian perselisihan buruh melalui Disnakertrans dan PHI.

Setelah melalui proses yang berliku, pada tanggal 12 Januari 2009, Pengadilan Negeri Bangil, melalui Putusan No. 850/Pid.B/2008/Bgl, menghukum Manajer Umum KJI, Fathoni Prawata, terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan tindakan pelanggaran hak serikat buruh. Ia yang secara langsung menandatangani surat PHK tersebut dipidana selama 18 bulan penjara, dan menjadi kasus pertama kalinya seorang majikan dipidana untuk pelanggaran terhadap UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Putusan ini kemudian dikuatkan oleh Pengadilan Tinggi Surabaya dengan Putusan No. 54/Pid/2009/PT.SBY pada 23 Februari 2009, dan kemudian dikuatkan lagi oleh Mahkamah Agung melalui Putusan No. 1038 K/PIDSUS/2009 pada 5 Juni 2009, yang menjadikannya berkekuatan hukum tetap dan mengikat.

Posisi kasus dalam hukum perburuhan Indonesia

Pada saat Putusan pemidanaan terhadap majikan ini dibacakan, sudah hampir sepuluh tahun sejak UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh disahkan, tetapi, seperti disampaikan oleh seorang aktivis buruh di Pasuruan, "Itu hanya macan kertas." Pada kenyataannya diskriminasi terhadap aktivis serikat buruh masih terus terjadi tanpa hukuman. Karena itu sebuah Putusan pengadilan yang menghukum majikan untuk pelanggaran yang dilakukannya tidak hanya tidak pernah terjadi, tetapi ia juga memberi sinyal bahwa keadilan hukum pun masih bisa tegak di negeri ini.

Biasanya buruh yang mengalami masalah PHK akan pergi ke Disnakertrans dan/atau Pengadilan Hubungan Industrial, sebagai lembaga yang biasa menangani kasus seperti ini. Tetapi, ketidakpercayaan buruh terhadap sistem penyelesaian perselisihan

perburuhan yang ada mendorong mereka untuk menggunakan mekanisme lain yang dirasakan akan lebih mendorong tercapainya keadilan.

Belajar dari pengalaman, buruh KJI memutuskan untuk menggunakan cara yang berbeda. Daripada melaporkan kasusnya ke Disnakertrans dan menjadikannya perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mereka memilih menggunakan cara lain yaitu dengan melaporkannya kepada kepolisian sebagai tindak pidana pelanggaran hak serikat buruh yang diatur oleh UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan mereka berhasil.

Proses kriminalisasi terhadap pengusaha pelanggaran hak buruh yang digunakan adalah pasal 28 UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berbunyi:

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;*
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;*
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun ;*
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.*

Dalam kaitannya dengan pasal 48 ayat (1) UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berbunyi: *Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).*

Catatan kritis

Strategi semacam ini, sebaik apa pun hasil yang dicapai dengan keberhasilan memenjarakan pengusaha pelanggar hak buruh, juga menciptakan dilema. Keempat pemimpin serikat buruh yang dipecat secara tidak adil itu tetap tidak bisa mendapatkan kembali pekerjaan mereka. Masalah awal terkait persoalan hak untuk berunding secara kolektif tetap tidak terselesaikan. Pengadilan Pidana tidak dapat membuat putusan yang menyangkut status pekerjaan buruh atau berurusan dengan isu-isu hubungan perburuhan seperti perundingan

kolektif.

Masalah-masalah itu bukanlah kewenangan Peradilan Pidana, melainkan kewenangan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan seperti PHI dan Disnakertrans. Namun, seperti kita simak dari studi kasus ini, upaya yang dilakukan para buruh sesungguhnya didorong oleh kegagalan lembaga-lembaga tersebut dalam menyediakan mekanisme yang efektif, adil dan dapat dipercaya. Sehingga para buruh dan serikat buruhnya memutuskan untuk tidak membawa kasus mereka ke forum yang “biasa”, yaitu Disnakertrans dan PHI, tapi ke forum yang “tidak biasa”, yaitu Pengadilan Pidana.

Untuk membuat situasi lebih rumit, ada kemungkinan dampak lain dari keputusan tersebut dengan makin melebarnya ketidakpercayaan antara buruh dan pengusaha sebagaimana disampaikan oleh seorang pengusaha Pasuruan merespon putusan pengadilan tersebut. Bagi buruh sendiri kasus ini tampaknya lebih sebagai “pelajaran”, dengan harapan bahwa tidak akan ada lagi penindasan terhadap aktivis serikat buruh. Harapan itu bukanlah untuk memenjarakan pengusaha, melainkan lebih menuntut rasa hormat yang tulus dari pengusaha kepada para buruh dan serikat buruh.

Di dalam buku *The Behavior of Law*, Donald Black (1976) menjelaskan adanya tiga gaya kontrol sosial, yaitu “gaya pidana”, “gaya kompensasi”, dan “gaya konsiliasi”. Di dalam konteks perselisihan antara buruh dan pengusaha, sebagian orang akan berpendapat bahwa “gaya konsiliasi” mungkin menawarkan solusi yang lebih baik daripada “gaya pidana”. Setelah perselisihan ada kemungkinan bahwa kedua pihak harus bekerja bersama lagi, sehingga harus ada ruang negosiasi untuk hasil yang bisa memuaskan kedua belah pihak.

Hal ini memerlukan sedikit kesediaan kedua belah pihak untuk saling mengakui kesalahan, sembari berupaya memulihkan kembali harmoni sosial yang sempat runtuh setelah perselisihan terjadi. Seperti telah dijelaskan Black, peran “pihak ketiga” sering memainkan peran penting di sini untuk memfasilitasi para pihak guna mencapai kesepakatan bersama. Di sini kita bisa merujuk ke lembaga-lembaga yang dikembangkan oleh negara melalui apa yang disebut “mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan”.

Di Indonesia, seperti yang telah kita pelajari dari studi kasus ini, suatu gaya ideal untuk penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerja mungkin masih perlu waktu untuk terwujud. Ketidakpercayaan antara buruh dan pengusaha telah lama merusak sistem-sistem yang ada, sementara belum banyak upaya dilakukan untuk mengatasinya.

Putusan pengadilan untuk memenjarakan pengusaha untuk

kesalahan atau pelanggaran terhadap aktivis serikat buruh, betapapun kontroversialnya putusan itu, harus dilihat hanyalah sebagai batu loncatan untuk “menyeimbangkan” “ketidakharmonisan” yang ada sekarang ini dalam penegakan hukum perburuhan di negeri ini. Hal ini tidak dapat dilakukan melalui putusan pengadilan semata, melainkan harus ditangani secara luas dan sistematis, dengan melibatkan semua pemangku kepentingan terkait: para buruh dan serikat buruhnya, para pengusaha dan organisasinya, dan pemerintah.

Referensi

- Black, Donald (1976) *The Behavior of Law* (New York: Academic Press, 1976)
- Putusan Pengadilan Negeri Bangil No. 850/Pid.B/2008/Bgl tanggal 12 Januari 2009
- Putusan Pengadilan Tinggi Surabaya No. 54/Pid/2009/PT.SBY tanggal 23 Februari 2009
- Putusan Mahkamah Agung No. 1038 K/PIDSUS/2009 tanggal 5 Juni 2009
- Tjandra, Surya (2011) “Strategi Kaum Buruh Indonesia Meraih Keadilan”, dalam Ward Berenschot et al. 2011. *Akses Terhadap Keadilan: Perjuangan Masyarakat Miskin dan Kurang Beruntung untuk Menuntut Hak di Indonesia*. Jakarta: Van Vollenhoven Institute, KITLV Jakarta, pp.135-160)

Kasus 9

PERSELISIHAN KEPENTINGAN

Mila Adi

Fakta kasus

Kasus terjadi di PT Bridgestone Tire Indonesia (BTI) yang memproduksi ban untuk tujuan ekspor dan penjualan di dalam negeri. PT. BTI berkantor pusat di Jakarta, sedangkan pabriknya berada di Bekasi dan Karawang. PT. BTI juga telah mempunyai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk tahun 2005-2007 dan masih berlaku ketika perselisihan terjadi. Perselisihan itu terjadi antara PT. BTI dan Serikat Pekerja/SP (perwakilan Kantor Pusat Jakarta, Pabrik Bekasi dan Pabrik Kerawang) yang berawal ketika pada tanggal 4 April 2007 ada suatu negosiasi untuk menentukan Penetapan Upah untuk April 2007.

Perdebatan mereka terjadi atas jumlah kenaikan persentase upah rutin untuk Tahun 2007. Perbedaan perspektif terjadi terhadap kenaikan jumlah "Perbaikan Taraf Hidup/PTH", dimana PT. BTI setuju untuk memberikan kenaikan persentase upah Tahun 2007 sebesar 8,37% yang terdiri dari inflasi= 5,37% dan rutin= 3%, akan tetapi pihak SP meminta persentase kenaikannya sebesar 17,5% yang terdiri dari inflasi= 5,37%, rutin 3%, dan PTH= 9,13%.

Beberapa alasan yang diajukan oleh pihak SP atas kenaikan sebesar 17,5 % tersebut dan menolak usulan PT. BTI, adalah:

- Penjualan ban pada 2006 meningkat 15% dibandingkan 2005 dengan kenaikan 10%;
- Impor ban pada 2006 meningkat 71% sangat tinggi dibandingkan 2005;
- Harga ban impor dalam 'rupiah' pada 2006 meningkat 56% sangat tinggi dibandingkan 2005;
- PTH adalah sebagai salah satu komponen utama dalam setiap perundingan antara PT. BTI dan SP tentang kenaikan upah pokok dan biasanya digunakan setiap tahun untuk meningkatkan standar hidup dan daya beli pekerja sebagai faktor penyeimbang atau penggerak investasi;
- Pihak SP juga menemukan bahwa PT. BTI memperoleh keuntungan bersih setelah dipotong pajak pada tahun 2006 sebesar 178%

dibandingkan keuntungan bersih pada tahun 2005.

Para pihak kemudian bersepakat untuk melakukan mediasi untuk menyelesaikan perselisihan tersebut pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bekasi pada 12 April 2007. Pada 17 April 2007, Mediator pada Disnakertrans Bekasi memberikan rekomendasi kepada PT. BTI untuk memberikan kenaikan upah 2007 sebesar 14,8% yang terdiri dari: inflasi= 5,37%, rutin= 3%, dan PTH= 6,43%. Rekomendasi Nomor 567/813/TKT.2/IV/2007 disetujui oleh pihak SP, akan tetapi ditolak oleh PT. BTI berdasarkan dua alasan:

- a. pernyataan-pernyataan dari pihak SP tidak benar dan tidak dapat dibuktikan;
- b. PTH sebesar 9,13% adalah tidak sesuai dengan PKB.

Alasan dasar dari PT. BTI untuk kenaikan upah sebesar 8,37%, adalah:

- Para pihak menerima faktor kenaikan inflasi sebesar 5,37% dan kenaikan rutin sebesar 3%, sehingga jumlah keseluruhan kenaikan upah minimum tahun adalah 8,37%.
- Kenaikan upah tahun 2007 pada perusahaan yang sejenis adalah sekitar 4,27%-9% dan hanya ada satu perusahaan yang memberikan kenaikan upah tahun 2007 sebesar 11%.
- Jika PT. BTI memberikan kenaikan sebesar 14,8%, akan menimbulkan akibat buruh baik secara langsung maupun tidak langsung.
- Tambahan atas faktor kenaikan upah, seperti PTH, adalah suatu kepentingan sepihak dari pihak SP dan tidak dapat disetujui oleh PT. BTI.
- PKB (2005-2007) adalah suatu perjanjian yang disetujui oleh kedua belah pihak dan bersifat mengikat sebagai hukum, sehingga harus dihormati juga oleh pihak ketiga, termasuk Mediator. PTH adalah salah satu faktor yang tidak diatur dalam PKB sehingga tidak dapat digunakan untuk memaksa PT. BTI untuk memberikan kenaikan PTH.

Kontroversi timbul ketika masing-masing pihak mengajukan gugatan ke pengadilan yang berbeda dengan putusan yang berbeda pula. Pertama, pada 9 Mei 2007, SP menggugat ke PHI Bandung dan memperoleh putusan pada 7 Agustus 2007. Kemudian PT. BTI menggugat ke PHI Jakarta Pusat pada 10 Mei 2007 dan memperoleh putusan pada 15 November 2007.

Putusan pengadilan

Putusan pengadilan yang didiskusikan adalah:

1. Putusan PHI Bandung No. 90/G/2007/PHI.BDG, tertanggal 7 Agustus 2007.
2. Putusan PHI Jakarta Pusat No. 143/PHI.G/2007/PN.JKT PST, tertanggal 15 November 2007.

Ringkasan putusan pengadilan

PHI Bandung memutuskan bahwa kenaikan upah pokok 2007 sebesar 14,80% yang terdiri dari: inflasi 5,3%, rutin 3,00%, dan PTH 6,43%. Putusan tersebut menerima gugatan SP walaupun ada *dissenting opinion* dari salah seorang hakim Ad Hoc.

Pertimbangan hakim adalah:

Kompetensi Pengadilan:

- PHI Bandung berwenang memeriksa perkara karena perundingan para pihak selalu dilakukan dalam wilayah Bekasi dan mengikat seluruh pekerja di wilayah Bekasi, Karawang, dan Jakarta.
- Proses Mediasi dilakukan di Bekasi dan disetujui oleh para pihak yang diterima pada seluruh wilayah.

Pokok perkara: perselisihan atas kenaikan upah pokok 2007 menyangkut PTH termasuk 'Perselisihan kepentingan'.

Posisi PTH: PTH tidak diatur dalam PKB, akan tetapi kenyataannya selalu digunakan oleh para pihak sebagai komponen utama selain faktor rutin dan inflasi.

Posisi SP: SP terdiri dari wilayah Bekasi, Karawang, dan Jakarta sebagai satu kesatuan, sehingga SP tersebut mewakili keseluruhan wilayah.

Persentase kenaikan upah pokok tahun 2007:

- PT. BTI memperoleh keuntungan bersih yang tinggi setelah dipotong pajak sebesar 178% berdasarkan hasil audit berdasarkan pernyataan *Lloyds Register Quality Assurance*, sehingga pihak pekerja berhak atas penghargaan sebagai kolega perusahaan untuk meningkatkan produktifitas dan keuntungan.
- Untuk memberi motivasi dalam mendukung rencana produksi perusahaan untuk tahun 2007-2012, hal ini dibuktikan melalui hak pekerja atas upah yang terdiri dari faktor-faktor Inflasi, Rutin, dan PTH.

Dengan demikian kenaikan upah pokok tahun 2007 sebesar 14,8%

yang terdiri dari inflasi 5,37%, rutin 3%, dan PTH 6,43% sesuai gugatan SP, diterima oleh hakim.

Sebaliknya, PHI Jakarta membuat putusan sendiri kenaikan upah pokok tahun 2007 sebesar 10% sesuai kenaikan rata-rata pada perusahaan sejenis sekitar 4,2% sampai 11%. Pertimbangannya adalah:

- Anjuran Mediasi dari Disnakertrans Bekasi tidak dapat diterima karena tidak berdasarkan kenyataan hukum.
- Putusan PHI Bandung ditolak karena tidak berdasarkan alasan hukum.

Posisi kasus dalam hukum perburuhan Indonesia

‘Perselisihan Kepentingan’ adalah salah satu jenis perselisihan yang diatur berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU 2 Tahun 2004: *“Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”*. Hal ini dapat diasumsikan bahwa tidak ada standard yang menyangkut alasan mendasar dari Perselisihan Kepentingan, karena para pihak dapat menggunakan hukum adat atau kebiasaan atau praktik-praktik yang dilakukan oleh para pihak yang tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan sebagai dasar mengajukan gugatan. Juga tidak dapat diperkirakan apa saja ‘kepentingan’ yang akan menjadi kepentingan para pihak, karena pekerja dan pengusaha memiliki keinginan masing-masing di tempat yang berbeda.

Perselisihan Kepentingan dapat diselesaikan melalui mekanisme Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, atau Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), akan tetapi *“PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan”* (Pasal 56 huruf b), sehingga Perselisihan Kepentingan tidak dapat diajukan Kasasi ke Mahkamah Agung. Dengan demikian para pihak harus menerima apapun putusan PHI sebagai putusan yang terakhir dan mengikat.

Akan tetapi ada kemungkinan Perselisihan Kepentingan tidak dapat diselesaikan menjadi semakin buruk dan diikuti dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), maka Perselisihan Kepentingan tersebut harus diselesaikan terlebih dahulu, sebagaimana diatur dalam Pasal 86: *“Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan”*.

Hal ini berarti bahwa putusan PHI yang bersifat final atas suatu perselisihan kepentingan tidak berarti sama sekali apabila masalah atau perselisihan tersebut berlanjut atau memunculkan masalah baru, yaitu "Pemutusan Hubungan Kerja".

Kasus PT. BTI membuktikan bahwa ada banyak ruang bagi para pihak untuk merundingkan kepentingan mereka, juga, ada banyak ruang bagi para hakim (dalam hal ini hakim pada PHI Bandung dan Jakarta) mempertimbangkan berbagai alasan untuk putusan mereka, walaupun putusan mereka saling bertentangan. Terbukti PHI Bandung menerima PTH sebagai salah satu komponen utama dalam menentukan upah minimum tahun 2007 berdasarkan kebiasaan yang dilakukan oleh para pihak. Sedangkan PHI Jakarta, memutus sebaliknya bahwa PTH tidak dapat digunakan sebagai komponen untuk menghitung upah minimum tahun 2007 karena PTH tidak diatur dalam PKB.

Catatan kritis

Kasus PT. BTI menyangkut antara lain:

1. PTH sebagai salah satu faktor untuk menentukan kenaikan upah minimum yang tidak diatur dalam PKB PT. BTI. Hal inilah yang menunjukkan bahwa perselisihan tentang PTH adalah 'perselisihan kepentingan'. Perselisihan Kepentingan juga tidak memiliki standar atau ruang lingkup yang jelas sebagai dasar alasan bagi mediator/konsiliator/arbitrer/hakim dalam menyelesaikan kasus tersebut, sebagaimana pengertian 'Perselisihan Kepentingan' yang diatur dalam Pasal 1 angka 3 tersebut di atas. Bahkan tidak ada standard yang jelas bagi anjuran atau putusan untuk memenangkan kepentingan salah satu pihak (pekerja atau pengusaha).

Apabila dianalisis lebih lanjut, dalam putusan PHI Bandung dan Jakarta yang saling bertentangan tersebut:

- a. Dasar pertimbangan putusan PHI Bandung untuk menggunakan PTH sebagai faktor yang menentukan upah minimum 2007 adalah
 - PT. BTI memperoleh suatu keuntungan bersih setelah dipotong pajak sebesar 178% berdasarkan hasil audit dari *Lloyds Register Quality Assurance*, sehingga pekerja berhak diberi penghargaan sebagai kolega perusahaan untuk meningkatkan produktifitas dan keuntungan, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".
 - Memotivasi pekerja dalam mendukung rencana produksi perusahaan tahun 2007 sampai 2012, maka perlu dibuktikan melalui hak pekerja dalam pengupahan yang terdiri dari faktor Inflasi, Rutin, dan PTH.

b. Dasar pertimbangan putusan PHI Jakarta Pusat untuk menolak PTH sebagai faktor yang menentukan upah minimum 2007 adalah

- Anjuran mediasi dari Disnakertrans Bekasi tidak dapat diterima karena tidak memiliki fakta hukum.
- Putusan PHI Bandung ditolak karena tidak memiliki alasan hukum.

Berdasarkan kasus tersebut, perselisihan kepentingan adalah salah satu perselisihan yang sulit untuk diselesaikan, bahkan berdasarkan data dari Pusat Data Tenaga Kerja (Pusdatinaker) pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, perselisihan kepentingan merupakan kasus tertinggi yang terjadi pada tahun 2010 sebanyak 81 cases. Hal ini membuktikan bahwa perselisihan kepentingan seringkali terjadi karena tidak ada standar atau batasan yang jelas, sangat sulit untuk mempertemukan semua kepentingan dari kedua belah pihak, dan sangat sulit untuk menentukan apa yang diputuskan.

2. Selanjutnya, walaupun PTH tidak diatur dalam PKB, akan tetapi kenyataannya adalah PTH menjadi salah satu faktor untuk menentukan upah minimum pada perundingan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian, seharusnya PTH berdasarkan kebiasaan juga digunakan sebagai faktor untuk menentukan upah minimum. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 1347 Kitab Undang-undang Hukum Perdata bahwa *"Syarat-syarat yang selalu diperjanjikan menurut kebiasaan, harus dianggap telah termasuk dalam persetujuan, walaupun tidak dengan tegas dimasukkan dalam persetujuan"* (KUHPerd. 1339, 1492)". Akan tetapi ternyata ada dua putusan yang berbeda dalam kasus PT. BTI, yaitu putusan PHI Bandung yang menerima bahwa PTH bagian dari faktor yang menentukan upah minimum tahun 2007 dan putusan PHI Jakarta Pusat yang menolak karena PTH tidak diatur dalam PKB.
3. Perselisihan kepentingan dapat memunculkan masalah lain, yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK), untuk itu harus segera diselesaikan. Hal ini berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam Pasal 56 huruf b dan Pasal 86 tersebut di atas, apabila berlarut-larut dan tidak dapat diselesaikan bisa menimbulkan permasalahan baru bahkan lebih rumit dan mengancam hubungan antara para pihak.
4. Hal lain terkait kasus PT. BTI yang memunculkan masalah kompetensi relatif antara PHI Bandung dan PHI Jakarta Pusat adalah tempat kedudukan SP sebagai wakil pekerja yang berada di wilayah Bekasi dan Karawang dimana pabrik PT. BTI berada serta Jakarta sebagai keberadaan Kantor Pusat PT. BTI. PHI Bandung berpendapat bahwa

tempat kedudukan SP PT. BTI adalah di Bekasi, Karawang, dan Jakarta sebagai satu kesatuan, sehingga PHI Bandung berwenang memeriksa kasus tersebut.

Tempat bekerja pekerja/buruh atau SP yang mewakili akan menentukan gugatan diajukan sebagaimana Pasal 81 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI: "*Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja*". Ketentuan ini dalam kenyataannya bisa menimbulkan perbedaan penafsiran dalam praktik peradilan di PHI.

Referensi

Surya Tjandra & Marina Pangaribuan (Eds.), *Kompilation Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi: 2006-2007*, TURC, Jakarta, 2007.

The Bandung Industrial Relation Court Decision Number 90/G/2007/PHI.BDG on August 7th, 2007.

The Jakarta Industrial Relation Court Number 143/PHI.G/2007/PN.JKT PST on November 15th, 2007.

Kasus 10

HUKUM ACARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN

Joko Ismono

Fakta kasus

Wariaji adalah buruh di PT. Yamaha Musical Product Indonesia (PT. YMPI), sebuah perusahaan penanaman modal asing yang memproduksi alat-alat musik berlokasi di kawasan Pasuruan Industrial Estate Rembang (PIER), Pasuruan, Jawa Timur. Menyusul keikutsertaannya dalam aksi mogok kerja buruh yang dikoordinasikan oleh Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPMI), Wariaji dijatuhi sanksi skorsing dalam proses pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha PT. YMPI.

Penyelesaian perselisihan sudah ditempuh kedua belah pihak melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan akan tetapi tidak tercapai kesepakatan, selanjutnya pihak pengusaha mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya.

Dalam surat gugatannya pihak pengusaha cq. Penggugat mendalilkan bahwa pihak buruh cq. Tergugat telah melakukan pelanggaran tata tertib yang sudah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) karena meninggalkan pekerjaan tanpa izin untuk mengikuti mogok kerja. Oleh karena pihak buruh sebelumnya sudah pernah menerima surat peringatan ketiga maka kepada buruh dijatuhkan sanksi pemutusan hubungan kerja.

Sebaliknya pihak buruh dalam jawabannya membantah dalil pengusaha tersebut dengan mengemukakan bantahan antara lain bahwa pihak pengusahalah yang telah melakukan pelanggaran UU SP/SB dalam bentuk menghalang-halangi mogok kerja buruh yang merupakan bagian dari hak berserikat. Bahwa mogok kerja yang dilakukan para buruh tersebut adalah mogok kerja yang sah karena dilakukan sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Dalam gugatan baliknya atau rekonpensi pihak buruh mengajukan tuntutan untuk dipekerjakan kembali dan tuntutan pembayaran upah selama proses PHK.

Perkara Nomor 35/G/2009/PHI.SBY adalah perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja antara PT. YMPI cq. Penggugat melawan Wariaji cq. Tergugat. Dalam perkara tersebut majelis hakim menjatuhkan putusan sela yang menghukum pengusaha untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima buruh selama proses pemutusan hubungan kerja. Putusan Sela dijatuhkan berdasarkan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Ringkasan putusan pengadilan

Majelis hakim dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa berdasarkan bukti-bukti yang diajukan di depan persidangan telah terbukti bahwa benar pihak pengusaha telah menerbitkan surat skorsing dalam proses pemutusan hubungan kerja. Pasal 155 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa selama proses pemutusan hubungan kerja pihak buruh dan pihak pengusaha masing-masing tetap melaksanakan segala kewajibannya, yang dapat disimpangi dengan tindakan skorsing yaitu larangan bagi buruh untuk bekerja akan tetapi pengusaha tetap melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah selama masa skorsing tersebut.

Dalam persidangan dapat dibuktikan bahwa selama masa skorsing tersebut pihak pengusaha menghentikan pembayaran upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pihak buruh. Oleh karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 96 UU PPHI jo. Pasal 155 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dijatuhkan putusan sela. Pembayaran upah selama masa skorsing merupakan pengecualian dari prinsip *no work no pay*.

Majelis hakim berpendapat bahwa *ratio legis* yang terkandung dalam Pasal 96 UU PPHI adalah prinsip perlindungan hukum bagi pekerja untuk tetap mendapatkan upah selama proses pemutusan hubungan kerja.

Dalam amarnya majelis hakim mengabulkan permohonan pihak buruh untuk menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh buruh selama proses pemutusan hubungan kerja.

Posisi kasus dalam hukum perburuhan Indonesia

Putusan sela yang dijatuhkan oleh majelis hakim pada kasus di atas adalah salah satu bagian dari hukum acara yang berlaku khusus di PHI. Kekhususan dari putusan sela berupa perintah untuk membayar upah buruh selama proses PHK ini adalah sifatnya yang *serta merta* atau *uitvoerbaar bij vooraad* (UBV) sebagaimana diatur dalam Pasal 96

ayat (4) UU PPHI. Terhadapnya tidak dapat diajukan perlawanan atau upaya hukum lainnya.

Pasal 57 UU PPHI menyatakan bahwa hukum acara yang berlaku di PHI adalah hukum acara perdata umum kecuali yang telah diatur khusus dalam UU PPHI ini. Hukum acara yang berlaku khusus di PHI selain putusan sela adalah mengenai kompetensi absolut dan kompetensi relatif dari PHI serta legal standing SP/SB dalam beracara di PHI.

Ratio legis dari pengaturan tentang hukum acara khusus tersebut adalah prinsip peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan. Prinsip peradilan yang sederhana terkandung dalam Pasal 83 ayat (2) UU PPHI yang mewajibkan hakim untuk memeriksa isi gugatan dan apabila terdapat kekurangan maka hakim meminta Penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Prinsip peradilan yang cepat terkandung dalam Pasal 103 UU PPHI yang membatasi tenggang waktu persidangan dimana putusan harus sudah dijatuhkan selambatlambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Prinsip peradilan dengan biaya ringan terkandung dalam Pasal 58 UU PPHI dimana pihak-pihak yang berperkara di PHI tidak dikenakan biaya perkara termasuk biaya eksekusi untuk perkara yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah).

Catatan kritis

Kendatipun putusan sela berupa perintah untuk membayar upah selama proses PHK pernah beberapa kali dijatuhkan sebagaimana contoh kasus di atas, akan tetapi pada umumnya permohonan buruh untuk jatuhnya suatu putusan sela sering tidak dikabulkan oleh majelis hakim. Pasal 180 HIR memberikan batasan dalam menjatuhkan putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu (putusan UBV) dengan syarat gugatan didasarkan pada alas hak yang berbentuk akta otentik atau putusan pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap. Disamping itu, MA juga telah mengeluarkan SEMA Nomor 3 tahun 2000 dan SEMA Nomor 4 tahun 2001 berisi penjelasan dan penegasan agar para hakim tidak menjatuhkan putusan ubv karena ada kemungkinan putusan tersebut dibatalkan dalam pemeriksaan di tingkat banding atau kasasi.

Dalam praktik penerapan hukum pembuktian, hakim dihadapkan pada persoalan pembagian beban pembuktian. Pembagian beban pembuktian pada acara perdata berpedoman pada Pasal 163 HIR, yaitu barang siapa mendalilkan sehingga dia harus membuktikan. Pedoman pembagian beban pembuktian yang demikian hanya dapat diterapkan pada peristiwa positif, yaitu peristiwa yang menerbitkan

atau menimbulkan suatu hak. Sedangkan untuk peristiwa negatif, yaitu peristiwa yang meniadakan atau menghapuskan suatu hak, tidak sepatutnya dibebankan kepada pihak yang mendalilkan. Membuktikan peristiwa negatif tidak mungkin dilakukan atau non sun probanda. Perselisihan hubungan industrial umumnya berbentuk peristiwa negatif berupa tidak dipenuhinya hak-hak normatif buruh.

Praktik penerapan hukum acara perdata secara murni di PHI akan menghasilkan banyaknya gugatan dari pihak buruh yang tidak dapat diterima atau niet onvankelijkverklaard karena terdapat cacat dalam formalitas gugatan. Praktik penerapan hukum acara perdata secara murni tanpa melihat konteks akan menjadikan PHI kehilangan jatidiri sebagai sebuah pengadilan khusus.

Hubungan antara buruh dengan majikan adalah hubungan subordinasi. Hubungan antara yang diperintah dengan yang memerintah, hubungan antara yang menerima upah dengan yang memberi upah. Konteks yang demikian seharusnya turut menjadi pertimbangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kasus 11

PERBUATAN MELAWAN HUKUM DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM

Surya Tjandra

Fakta kasus

Berdasarkan data Biro Pusat Statistik pada tahun 2006, luas perkebunan Provinsi Sumatra Utara adalah sekitar 967.000 ha antara lain: perkebunan kelapa sawit sekitar 600.000 ha, dan karet dan lain-lain sekitar 367.000 ha. Jika diasumsikan lahan seluas 100 ha dikerjakan oleh 22 buruh maka jumlah buruh untuk luas lahan 967.000 adalah sekitar 212.740 orang.

Secara hukum buruh kebun di Sumatra Utara mempunyai hak yang sama dengan buruh di sektor industri, jasa dan lainnya. Hak-hak buruh tersebut di antaranya meliputi hak untuk mendapatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, hak untuk mendapatkan jaminan sosial, hak untuk kebebasan berserikat dan hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, dan hak untuk mendapatkan upah yang layak.

Namun pada kenyataannya buruh kebun mempunyai "hukum"-nya sendiri, yang lahir dan terus dihidupkan dalam praktik sehari-hari hubungan perburuhan di perkebunan, yang sudah berlaku sejak era kolonial ratusan tahun lalu. Kalau dulu adalah perusahaan dagang Belanda yang menguasai kebun di sekitar pantai timur pulau Sumatra, maka sekarang ada yang namanya BKS-PPS (Badan Kerja Sama Perusahaan Perkebunan Sumatra) yang mewakili kepentingan pengusaha perkebunan swasta yang beroperasi di wilayah Sumatra, dengan salah satu basis utamanya adalah di Sumatra Utara.

Kalau buruh swasta di sektor industri lain upahnya mengacu pada penetapan upah minimum oleh pemerintah, maka khusus untuk buruh kebun berlaku upah minimum khusus yang merupakan hasil "kesepakatan bipartit" antara BKS-PPS dengan serikat buruh FSP PP SPSP (Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), yang kemudian dimuat dalam semacam "Kesepakatan Bersama" tertulis yang kemudian diedarkan kepada

seluruh perusahaan perkebunan swasta anggota BKS-PPS. Praktik ini sudah berlangsung lebih dari tiga puluh tahun lalu, dan efektif diikuti oleh anggota BKS-PPS.

Masalahnya adalah penetapan upah minimum bagi buruh kebun di Sumatra ini seringkali berada di bawah nilai upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur Sumatra Utara saban tahunnya. Misalnya untuk upah minimum buruh kebun tahun 2011, BKS-PPS dan FSP PP SPSI telah mengeluarkan "Kesepakatan Bersama", tanpa tanggal, mengenai "Upah Pekerja Perkebunan Pada Perusahaan Perkebunan Swasta Anggota BKS-PPS di Provinsi Sumatra Utara Tahun 2011". Pada surat tersebut tertulis pokok-pokok kesepakatan sebagai berikut:

- (1) Upah uang terendah Pekerja Harian Tetap dinaikan dari Rp 1.005.000,- menjadi Rp 1.090.425,- (Rupiah: satu juta sembilan puluh ribu empat ratus dua puluh lima) sebulan (kenaikan sebesar Rp 85.425,-).
- (2) Pekerja Bulanan yang menerima upah uang di atas upah uang terendah yang disepakati ini, maka upah uangnya ditambah sekurang-kurangnya Rp 85.425,- (Rupiah: delapan puluh lima ribu empat ratus dua puluh lima) sebulan.
- (3) Di samping upah uang tersebut di atas kepada Pekerja Harian Tetap dan Pekerja Bulanan diberikan catu beras menurut susunan keluarganya sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Apabila dicermati maka kesepakatan yang mulai berlaku mulai tanggal 1 Januari 2011 yang menetapkan upah minimum di perusahaan anggota BKS PPS sebesar Rp 1.090.425,- mempunyai nilai yang lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan Gubernur untuk sepuluh Kabupaten yang ada di Sumatra Utara untuk tahun 2011, antara lain Kabupaten Deli Serdang (sebesar Rp 1.170.000,-), Kabupaten Langkat (Rp 1.160.000,-), Kabupaten Mandailing Natal (Rp 1.177.000,-), Kabupaten Batu Bara (Rp 1.156.500,-), Kabupaten Asahan sebesar (Rp 1.115.000,-), dan seterusnya. Praktik melanggar hukum ini tidak pernah ada yang mempersoalkannya secara hukum, dan terus berlangsung selama puluhan tahun bahkan sejak awal ketentuan upah minimum diterapkan di Sumatra Utara sejak awal 1980an.

Kesepakatan bersama yang melanggar hukum tersebut, meski dibuat hanya oleh dua pihak, yaitu BKS PPS dan FSP PP SPSI, dalam praktiknya ia berlaku bagi seluruh pekerja perkebunan yang bekerja di perusahaan perkebunan swasta tanpa membedakan asal serikat pekerja/serikat buruh dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Termasuk didalamnya ketentuan mengenai upah bagi pekerja perkebunan serta

pemberian catu beras menurut susunan keluarga sesuai Perjanjian Kesepakatan Bersama (PKB).

Untuk itu pada awal tahun 2011, beberapa pimpinan buruh kebun di Sumatra Utara mengadakan pertemuan guna membahas upaya hukum apa yang dapat dilakukan terkait hal tersebut. Pertemuan yang difasilitasi TURC (Trade Union Rights Centre), sebuah organisasi non-pemerintah pembelaan hak-hak buruh di Jakarta, menghasilkan beberapa langkah konkret yang bisa dilakukan oleh para buruh kebun. Pada tanggal 28 Januari 2011, seorang pimpinan buruh yang adalah juga Ketua PUK (Pengurus Unit Kerja) SPSI di PT Lonsum berinisiatif mengundang Ketua Pengurus Daerah FSP PP SPSI Sumatra Utara guna membahas permasalahan selisih gaji tahun kerja 2010.

Ia mendasarkan bahwa terjadi perbedaan besaran Upah Minimum Kabupaten pada tahun 2010 dengan upah minimum hasil kesepakatan BKS PPS dengan FSP PP SPSI. Dengan pertemuan itu, ia mengharapkan agar PD FSP PP SPSI Sumatra Utara dapat mengikuti ketentuan upah minimum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Akan tetapi, Ketua PD FSP PP SPSI Sumatra Utara tidak memberikan tanggapan terhadap undangan tersebut.

Pada sebuah pertemuan dua hari di Medan, pada tanggal 27 Februari 2011 sekelompok pimpinan buruh kebun dari berbagai perusahaan perkebunan yang ada di Sumatra Utara, dan tergabung dalam Forum Pekerja/Buruh Perkebunan Sumatra Utara, membuat resolusi bersama mengenai penolakan terhadap "Kesepakatan Bersama Mengenai Upah Pekerja Perkebunan pada Perusahaan Swasta Anggota BKS-PPS di Provinsi Sumatra Utara Tahun 2011". Resolusi Bersama tersebut pada intinya menolak Kesepakatan Bersama tersebut karena bertentangan dinilai dengan pasal 88, pasal 89, pasal 90 ayat (1), dan pasal 91 ayat (2) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebagai tindak lanjut pertemuan itu, para buruh kebun menggalang dukungan dari berbagai organisasi non-pemerintah yang ada di Sumatra Utara untuk mempersiapkan gugatan perbuatan melawan hukum terhadap BKS PPS dan FSP PP SPSI, dengan juga memasukkan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara sebagai pihak yang juga akan digugat karena tidak melaksanakan tugasnya melakukan pengawasan terhadap pelanggaran upah minimum di kebun tersebut. Beberapa organisasi non-pemerintah, seperti LBH Medan, Bakumsu (Bantuan Hukum Sumatra Utara), KPS (Kelompok Pelita Sejahtera), hadir pada pertemuan tersebut dan sepakat bahwa memang hal tersebut masalah yang penting untuk direspon bersama.

Posisi kasus dalam hukum perburuhan Indonesia

Berdasarkan aturan yang ada, upah minimum dimaksudkan “untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan penetapannya didasarkan pada “kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi” (pasal 88 UU Ketenagakerjaan). Namun pada kenyataannya beberapa masalah sudah langsung bisa ditemukan.

Upah minimum yang ditetapkan hanya berlaku pada sektor formal secara efektif tidak berlaku bagi mereka yang bekerja di sektor ekonomi informal yang meliputi sekitar 70 persen angkatan kerja (Bird dan Suryahadi, 2002). Sejumlah besar pebisnis kecil biasanya membayar upah lebih rendah dari upah minimum karena tidak peduli atau memanfaatkan peluang hukum untuk penangguhan yang sering kali dikabulkan oleh pemerintah (Isaac dan Sitalaksmi, 2008).

Upah minimum yang ditetapkan pun relatif masih amat rendah dan efektivitasnya pun diragukan. Sekitar 30 persen buruh tetap dan 50 persen buruh lepas praktis bekerja dengan upah di bawah ketentuan upah minimum (2006) dan 40 hingga 50 persen upah tersebut habis hanya untuk memenuhi kebutuhan makan (Merk 2009). Lepas dari kenaikan nominal setiap tahunnya, upah riil buruh praktis tidak bergeser dari kisaran Rp 200.000 per bulan jika dibandingkan dengan sebelum 1998 (tahun reformasi) yang tiap tahun rata-rata naik 5 persen (Dhanani dkk, 2009).

Alih-alih menjadi upah dasar, upah minimum di Indonesia praktis menjadi upah efektif untuk sebagian besar buruh di sektor formal. Mereka amat bergantung pada upah minimum untuk menaikkan upah mereka dan praktis berperan amat kecil dalam perundingan kolektif.

Penetapan upah minimum adalah forum, barangkali satu-satunya forum, bagi serikat buruh – yang baru berkembang setelah 1998 – untuk bisa menunjukkan yang mereka lakukan bagi anggotanya terkait dengan upah yang lebih baik. Khususnya ketika upaya memperjuangkan kenaikan upah anggotanya di perusahaan sering kali berakhir dengan pemutusan hubungan kerja pengurus serikat buruh atau bahkan penutupan perusahaan secara sepihak. Situasi ini diperparah oleh masih belum efektifnya sistem jaminan sosial di negeri ini.

Catatan kritis

Akan tetapi, pelanggaran upah minimum di sektor kebun, sebagaimana terjadi dalam kasus ini, adalah barangkali yang paling kasat mata dan “terbuka”. Biasanya perusahaan pelanggar cenderung menyembunyikan praktik tersebut, namun di kebun praktik tersebut dilakukan secara

terbuka dan bahkan diberi legitimasi berupa "kesepakatan bersama" antara organisasi pengusaha dan organisasi buruh. Hal ini merefleksikan beberapa persoalan laten yang memang sudah menghantui sektor ini sejak ratusan tahun lalu dari zaman kolonial Belanda.

Penyebabnya yang paling utama adalah dominasi perusahaan perkebunan terhadap buruh yang sudah berlangsung sejak berabad-abad lalu dengan praktis tanpa perbaikan berarti. Struktur kerja yang sedemikian rupa mendorong ketergantungan berlebih dari buruh kebun dan juga keluarganya kepada pihak perusahaan perkebunan. Sistem kerja berdasar target dan bukan jam kerja (jumlah hasil kerja tertentu yang harus dicapai sekali pun waktu untuk pulang sudah tercapai) yang membuat seorang buruh kebun terpaksa harus mempekerjakan seluruh anggota keluarga sekadar untuk mengejar target tadi. Penyediaan fasilitas perumahan di tengah-tengah kebun bukan sekadar untuk efisiensi dan kemudahan untuk bekerja, tetapi juga merupakan mekanisme kontrol yang amat efektif kepada buruh. Di sisi lain penyediaan sekolah untuk maksimal Sekolah Dasar (SD) hanya membuat sulit bagi anak-anak buruh kebun yang ingin melanjutkan sekolah karena harus ke luar kebun, dan artinya harus tambah biaya lagi.

Namun, selain dominasi perusahaan yang begitu kuat, dalam kasus ini tampak bahwa dominasi ini tidak akan begitu mencengkeramnya tanpa "dukungan" dari buruh sendiri melalui serikat buruh yang memang dibuat sedemikian rupa untuk dekat dengan pengusaha perkebunan. Serikat buruh korporatis inilah yang alih-alih menjadi alat perjuangan buruh malah justru menjadi alat perusahaan guna meredam tuntutan buruh. Banyak kasus yang menunjukkan keberadaan mereka yang justru malah merugikan buruh, seperti tampak jelas di dalam kasus ini. Dalam konteks inilah hukum perburuhan yang seharusnya mempunyai peran menjadi seperti tumpul justru ketika organisasi buruh yang seharusnya tampil sebagai penegak hukum justru menjadi bagian dari pelanggaran itu sendiri.

4
PENEGAKAN
HUKUM PERBURUHAN

Kasus 12

PENEGAKAN PELAKSANAAN UPAH MINIMUM

Budi Santoso

Fakta kasus

1. Bahwa PT Sri Rejeki Mebelindo yang berkedudukan di Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang furniture dengan jumlah pekerjanya sekitar 250 orang.
2. Bahwa sejak bulan Januari 2008 hingga bulan Desember 2009, PT Sri Rejeki Mebelindo yang saat itu dipimpin oleh seorang direktur yang bernama Hariyanto Utomo Hidayat, telah membayar upah kepada masing-masing pekerjanya berkisar antara Rp. 436.200,- sampai dengan Rp. 1.410.600,-.
3. Bahwa Upah Minimum Kabupaten (UMK) Pasuruan pada tahun 2008 dan tahun 2009 ditetapkan masing-masing sebesar Rp. 802.000,- dan Rp 955.000,-.
4. Bahwa pada bulan Januari 2009, Hariyanto Utomo Hidayat selaku direktur PT Sri Rejeki Mebelindo mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan UMK Pasuruan tahun 2009. Permohonan tersebut dikabulkan oleh Pemerintah Kabupaten Pasuruan untuk selama 6 bulan, terhitung sejak tanggal 1 Januari 2009 sampai dengan tanggal 30 Juni 2009. Selama masa penangguhan tersebut, perusahaan harus membayar upah pekerja sesuai dengan UMK Pasuruan tahun 2008.
5. Bahwa setelah masa penangguhan pelaksanaan UMK Pasuruan tahun 2009 berakhir, ternyata PT Sri Rejeki Mebelindo memberi upah kepada pekerjanya masih dibawah UMK Pasuruan tahun 2009, bahkan ada sebanyak 45 orang pekerjanya yang masih dibayar dibawah UMK Pasuruan tahun 2008.
6. Bahwa akibat dari pembayaran upah pekerja oleh PT Sri Rejeki Mebelindo yang masih dibawah UMK Pasuruan tahun 2008 dan tahun 2009, pekerja melalui serikat pekerjanya (PUK FSPMI PT Sri Rejeki Mebelindo) telah meminta untuk dilakukan mediasi yang dimediasi oleh Bupati Kabupaten Pasuruan, tetapi upaya mediasi selalu gagal karena pihak perusahaan tidak pernah menghadirinya.

7. Bahwa pekerja PT Sri Rejeki Mebelindo yang dikoordinasikan oleh serikat pekerja kemudian mengadakan Mogok kerja sekitar bulan Agustus 2009 untuk menuntut kenaikan upah pekerja PT Sri Rejeki Mebelindo sesuai UMK Pasuruan tahun 2009.
8. Bahwa PT Sri Rejeki Mebelindo masih tetap membayar upah pekerjaannya dibawah UMK tahun 2009 meskipun ada tuntutan oleh pekerjaannya melalui mogok kerja.
9. Bahwa serikat pekerja PT Sri Rejeki Mebelindo kemudian melaporkan permasalahan ini kepada kepolisian dengan tuduhan bahwa perusahaan telah melanggar pasal 185 jo. pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sumber dan tanggal putusan pengadilan

Putusan Pengadilan Negeri Bangil Nomor: 879/Pid./B./2010/PN.Bgl., tanggal 12 Agustus 2011.

Ringkasan putusan

Majelis hakim pada Pengadilan Negeri Bangil memutuskan bahwa terdakwa Hariyanto Utomo Hidayat selaku Direktur PT Sri Rejeki Mebelindo telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yaitu Upah Minimum Kabupaten (UMK) Pasuruan tahun 2008 sebagaimana yang diatur dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/399/KPTS/013/2007 dan UMK Pasuruan tahun 2009 sebagaimana yang diatur dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/303/KPTS/013/2008. Tindak pidana tersebut sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 185 jo. pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karenanya, terdakwa Hariyanto Utomo Hidayat dijatuhi pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan pidana denda sebesar Rp. 250.000.000,- (dua ratus lima puluh juta rupiah).

Putusan tersebut diambil oleh Majelis Hakim berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa dari keterangan saksi-saksi dan dari hasil pemeriksaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan serta berdasarkan bukti surat tertulis yang disampaikan dalam persidangan telah ditemukan bahwa pada tahun 2009 PT Sri Rejeki Mebelindo memberi upah kepada pekerjaannya masih dibayar dibawah Upah Minimum Kabupaten Pasuruan yang berlaku tahun 2009 (UMK Pasuruan tahun 2009

sebesar Rp 955.000,-) dan sebanyak 45 pekerjaanya masih dibayar dibawah Upah Minimum Kabupaten Pasuruan tahun 2008 (UMK Pasuruan tahun 2008 sebesar Rp 802.000,-).

2. Bahwa akibat perbuatan terdakwa Hariyanto Utomo Hidayat selaku Direktur PT Sri Rejeki Mebelindo yang melakukan pembayaran upah pekerjaanya yang lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten Pasuruan menyebabkan sekitar 191 orang pekerja PT Sri Rejeki Mebelindo mengalami kerugian.
3. Bahwa ketentuan mengenai upah sebagaimana ditentukan dalam pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bersifat imperatif dan tidak dapat disimpangi dengan cara apapun walaupun atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja dan apabila dilakukan maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, kecuali dengan melalui penangguhan pelaksanaan upah minimum.
4. Bahwa majelis hakim mengingatkan bahwa penjatuhan pidana tersebut bukanlah bertujuan untuk balas dendam, akan tetapi yang pertama sekali adalah untuk memperbaiki, edukatif, dan motovatif agar terdakwa tidak melakukan perbuatan tersebut lagi serta prevensi bagi masyarakat lainnya agar tidak melakukan perbuatan sebagaimana perbuatan yang telah dilakukan oleh terdakwa.

Posisi kasus dalam hukum perburuhan Indonesia

Kasus sebagaimana yang dideskripsikan di atas merupakan persoalan yang terkait dengan pelaksanaan dan penegakan upah minimum (*minimum wages*). Dalam hukum perburuhan Indonesia, upah minimum diatur dalam pasal 88, 89, dan 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Pasal 88 ayat (4) UUK menyatakan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pasal 89 ayat (3) UUK menyatakan bahwa upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Sedangkan pasal 90 ayat (1) dan (2) UUK menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Untuk memperoleh penangguhan pelaksanaan upah minimum, pengusaha harus terlebih dahulu mengajukan permohonan penangguhan dengan persyaratan sesuai ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. KEP.231/MEN/2003 tentang

Tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum.

Ketentuan larangan terhadap pengusaha untuk membayar upah dibawah upah minimum disertai dengan adanya ancaman sanksi yang berat, sebagaimana yang diatur dalam pasal 185 jo. pasal 189 UUK, yakni pemidanaan berupa pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.00,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) bagi pengusaha yang tidak mematuhi larangan tersebut. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan. Sanksi pidana yang dijatuhkan tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada pekerjanya.

Dari ketentuan upah minimum sebagaimana di atas, nampak jelas adanya intervensi pemerintah (aspek publik) dalam pengaturan upah yang bertujuan untuk melindungi pihak buruh. Hukum perburuhan Indonesia melihat persoalan penentuan besarnya upah tidak bisa diserahkan kepada aspek privat hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha semata. Hal ini karena lemahnya posisi buruh yang merupakan subordinat dari pengusaha. Pemerintah berkewajiban untuk menjalankan fungsinya sebagai regulator dan pengawas.

Namun, tujuan yang baik tersebut nyatanya kurang didukung oleh adanya pengaturan penentuan upah minimum yang pasti. Contohnya, dalam pasal 88 ayat (4) UUK dinyatakan bahwa kebijakan upah minimum didasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Ketentuan ini dapat menimbulkan penyimpangan dalam pelaksanaannya. Misalnya, dengan dalih untuk menjaga kepentingan investasi dan pertumbuhan ekonomi daerah, gubernur menetapkan besaran upah minimum masih dibawah besaran minimum kebutuhan hidup layak di daerah tersebut. Hal tersebut jelas memperlihatkan kekurangharmonisan antara tujuan pengaturan upah minimum dengan cara penentuan besaran upah minimum.

Adanya ancaman yang sangat berat, yakni berupa sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak membayar upah minimum, merupakan suatu bentuk perlindungan yang tegas dari kacamata substansi peraturan. Persoalannya adalah apakah pemerintah telah melakukan pembinaan dan pengawasan kepada pengusaha dalam pemberian upah kepada pekerjanya.

Catatan kritis

Upah minimum dapat dianggap sebagai jaring pengaman bagi

kelangsungan hidup buruh. Besaran upah minimum yang harus didasarkan pada kebutuhan hidup layak adalah satu keharusan. Namun mengingat posisi buruh yang tidak seimbang dengan posisi pengusaha, maka adalah penting disini adanya campur tangan pemerintah untuk mengatur persoalan upah minimum agar pengusaha tidak semena-mena menetapkan upahnya. Pendek kata, campur tangan ini lebih ditujukan untuk memberikan perlindungan terhadap kesejahteraan buruh.

Namun demikian, walaupun pemerintah sudah mengaturnya sedemikian rupa mengenai cara penentuan dan pelaksanaan upah minimum, jika pengawasan dan penegakan hukumnya kurang atau bahkan tidak berjalan, maka tentu aturan tersebut tidak akan efektif. Inilah sebagaimana yang telah terjadi dalam dunia hukum perburuhan Indonesia, khususnya dalam hal ini terkait dengan pelaksanaan dan penegakan upah minimum. Pemerintah dan aparat penegak hukum seolah tidak berdaya dalam mengawasi dan menegakan ketentuan upah minimum walaupun ketentuannya sudah jelas bahwa pengusaha yang tidak membayar upah buruhnya sesuai ketentuan upah minimum diancam sanksi pidana penjara dan atau pidana denda.

Ketentuan ancaman pidana dalam hukum perburuhan tersebut bukanlah tanpa alasan. Penerapan sanksi pidana atau melembagakan sanksi pidana dalam sebuah negara dapat menjadi sebuah langkah penting menuju perubahan perilaku pengusaha dalam memperlakukan pekerjaannya.¹ Sanksi pidana ini dapat berupa pidana denda dan atau pidana penjara.

Membandingkan dengan negara lain yang lebih maju, penggunaan ancaman sanksi pidana telah merupakan cara yang paling efektif dalam melawan pelanggaran kebijakan upah oleh pengusaha. Sebagai contoh, di Amerika Serikat, tepatnya di kota New York dan Los Angeles, penerapan sanksi pidana kepada pengusaha yang melanggar ketentuan upah dan jam kerja, telah memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kesadaran publik bahwa tidak memberikan upah atau memberikan upah dibawah upah minimum sebagai sebuah kejahatan.² Hal ini sungguh membuat para pengusaha untuk berpikir ulang kalau akan memberikan upah dibawah ketentuan upah minimum.

Dalam konteks kasus pelanggaran ketentuan upah minimum oleh

1 Lihat Rita J. Verga, "An Advocate's Toolkit: Using Criminal 'Theft of Service' Laws To Enforce Workers' Right to be Paid," 8 N.Y. City L. Rev. 283 (2005).

2 "Two Los Angeles car wash owners sentenced to jail for labor law violations," August 16, 2010, <http://latimesblogs.latimes.com/lanow/2010/08/two-los-angeles-car-washowners-sentenced-to-jail-for-labor-law-violations.html>, diakses tanggal 23 Februari 2012.

PT Sri Rejeki Mebelindo Pasuruan, upaya Serikat Pekerja PT Sri Rejeki Mebelindo Kabupaten Pasuruan melaporkan kepada kepolisian atas dugaan pelanggaran pelaksanaan upah minimum oleh pihak pengusaha dapat dikatakan sebagai suatu cara yang efektif dalam memberikan efek jera kepada pengusaha bahwa ketidakpatuhan terhadap kebijakan upah minimum merupakan suatu kejahatan. Serikat pekerja boleh jadi merupakan aktor yang paling potensial dalam memperkuat penegakan pelaksanaan ketentuan upah minimum.³ Pada akhirnya diharapkan pemenuhan terhadap ketentuan upah minimum menjadi meningkat.

Walaupun demikian, yang perlu menjadi pertimbangan adalah apakah penerapan sanksi tersebut tidak akan kontraproduktif manakala sanksi yang dijatuhkan adalah langsung berupa sanksi pidana penjara, tidak berupa sanksi pidana denda terlebih dahulu, mengingat terdakwa adalah juga pemilik perusahaan tersebut yang harus menjalankan kelangsungan roda usaha perusahaan tersebut.

Referensi

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Rita J. Verga, "An Advocate's Toolkit: Using Criminal 'Theft of Service' Laws To Enforce Workers' Right to be Paid," 8 N.Y. City L. Rev. 283 (2005).

"Two Los Angeles car wash owners sentenced to jail for labor law violations," August 16, 2010, <http://latimesblogs.latimes.com/lanow/2010/08/two-los-angeles-car-washowners-sentenced-to-jail-for-labor-law-violations.html>, diakses tanggal 23 Februari 2012.

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3 Howard Wial, *Minimum-Wage Enforcement and the Low-Wage Labor Market*, Keystone Research Center, USA, 1999, hal. 30.

Kasus 13

PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Susilo Andi Darma

Fakta kasus

Kamis (16 Juni 2010), ribuan buruh PT. Sung Chang Indonesia (PT. SCI) Kulonprogo menggelar aksi di depan Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kabupaten Kulonprogo dengan membawa tuntutan diantaranya pengangkatan seluruh buruh menjadi buruh tetap, tidak ada intimidasi, tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja, tidak ada mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian, kembalikan uang potongan upah Rp. 100.000 x 5 bulan, lembur dibayar sesuai dengan ketentuan, upah dibayarkan sesuai Upah Minimum Kabupaten, dan mengadili pelaku penganiayaan terhadap sekretaris Serikat Buruh Independen PT SCI beberapa waktu lalu.

Aksi ini sebagai reaksi atas pemutasian seorang buruh bagian *knetting*, Juningsih yang menyampaikan keluhannya ke pihak pimpinan tetapi justru berdampak pemutasian. Seluruh buruh Bagian Knetting akhirnya bergerak ke luar areal perusahaan, dan gerakan ini merembet diikuti oleh seluruh buruh yang ada di dalam perusahaan. Massa aksi yang dipimpin oleh Serikat Buruh PT SCI ini kemudian bergerak ke Kantor Dinsosnakertrans Kab. Kulonprogo.

Barisan massa sekitar 1.500 orang ini secara bergantian menggelar orasi memberikan dukungan kepada 11 orang perwakilan buruh dalam melakukan perundingan dengan didampingi oleh Komite Federasi Serikat Buruh Independen Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta dan Lembaga Advokasi dan Bantuan Hukum. Dalam pertemuan itu, kuasa hukum mendesak PT.SCI memperjelas status buruh menjadi karyawan tetap sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Apalagi, saat pertama kali masuk kerja para buruh dijanjikan menjadi karyawan tetap setelah tiga tahun bekerja.

Tuntutan itu ditanggapi oleh Kepala Dinsosnakertrans Kab. Kulonprogo Riyadi Sunarto yang berharap para buruh untuk bersabar selagi PT.SCI merevisi peraturan perusahaan. "Sabar. Kalau peraturannya sudah jadi, pasti semua masalah beres," ujarnya.

Sementara, perwakilan perusahaan Mr. Cho Han Hyun menyatakan saat ini tidak bisa mengabulkan permintaan para buruh menjadi karyawan tetap. “Kami bekerja sesuai pesanan. Belum bisa mengangkat jadi tetap,” kata dia.

Kepala Dinsosnakertrans Kab. Kulonprogo Riyadi Sunarto yang menemui massa aksi menjelaskan bahwa sudah terjadi perundingan antara pihak buruh dengan pihak perusahaan. Tim perunding menyampaikan hasil perundingan kepada massa aksi. Massa aksi sepakat akan menunggu perundingan lanjutan sampai dengan hari senin tanggal 20 Juni 2011. Apabila sampai hari tersebut tidak ada kesepakatan, buruh akan kembali melakukan aksi ke Dinsosnakertrans Kab Kulonprogo.¹

Sumber putusan hukum

Sumber putusan hukum yang dibahas di sini adalah:

Nota Pemeriksaan No. 561/18109 Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, 16 November 2010

Ringkasan nota pemeriksaan

Berdasarkan hasil pemeriksaan dari pegawai pengawas Dinsosnakertrans Kabupaten Kulonprogo, PT. SCI melakukan pelanggaran terhadap:

- 1). Pasal 58 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja);
- 2). Pasal 59 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap);
- 3). Pasal 108 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk);
- 4). Pasal 3 Ayat (2) dan Pasal 4 Ayat (1) UU No 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek (Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja dan Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini) jo. Pasal 2 Ayat

1 <http://www.solidaritasburuh.org/index.php/analisa/240-ribuan-buruh-pt-sung-chang-indonesia-kulonprogo-menuntut-status-tetap.html>

- (1) PP No 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdiri dari Jaminan berupa uang yang meliputi, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua, dan Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan);
- 5). Perusahaan tersebut juga belum membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) hal ini melanggar Pasal 10 Ayat (1) dan Ayat (2) UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Menteri Tenaga Kerja berwenang membentuk Panitia Pembina Keselamatan Kerja guna memperkembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka melancarkan usaha berproduksi dan Susunan Panitia Pembina dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, tugas dan lain-lainnya ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja) jo. Pasal 2 Ayat (1) dan Ayat (2) Permenakertrans No. Per.04/MEN/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja (Setiap tempat kerja dengan kriteria tertentu pengusaha atau pengurus wajib membentuk P2K3 dan tempat kerja yang dimaksud adalah tempat kerja dimana pengusaha atau pengurus mempekerjakan 100 orang atau lebih; atau tempat kerja dimana pengusaha atau pengurus mempekerjakan kurang dari 100 orang, akan tetapi menggunakan bahan, proses dan instalasi yang mempunyai risiko yang besar akan terjadinya peledakan, kebakaran, keracunan dan penyinaran radioaktif).

Tindak lanjut dari PT Sung Chang terhadap Nota Pemeriksaan dari Pengawas sebagai berikut: Pihak manajemen cabang Pabrik Wates, akan segera mulai berunding bersama pihak karyawan/ti dan membuat draft Peraturan Perusahaan (PP), dan kemudian akan diusahakan menyerakan draf Peraturan Perusahaan tersebut kepada Pihak Dinsosnakertrans Prov. D.I. Yogyakarta paling lambat Desember 2010, Pihak Manajemen Pabrik Wates akan menghapuskan sistem kontrak training 3 bulan (masa percobaan kerja) per Desember 2010, Pihak manajemen juga akan tetap mengusahakan setiap bulan puluhan karsyawan/ti untuk mengikuti kepesertaan Jamsostek sesuai kemampuan dan kebijakan pihak perusahaan, dan mohon mengingat sebanyak 465 karyawan/ti dari 1437 yang belum ikut kepesertaan Jamsostek adalah masih dalam status pemagangan belum menjadi karyawan/ti resmi, dan pihak manajemen

akan segera membentuk Organisasi Panitia Pembina Keselematan dan Kesehatan Kerja (P2K3) paling lambat akhir bulan Desember.

Posisi kasus dalam hukum perburuhan Indonesia

Peraturan hukum yang terkait dengan kasus di atas adalah peraturan perundang-undangan mengenai pengawasan ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan tersebut meliputi Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia. Undang-undang ini mengatur secara umum mengenai tujuan dari pengawasan perburuhan, hak pegawai-pegawai pengawasan perburuhan untuk memperoleh keterangan, dan yang terpenting adalah pegawai pengawas perburuhan dapat mengusut pelanggaran dan kejahatan yang diatur di dalam Undang-undang ini. Kemudian, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 182. Dalam undang-undang ini menyebutkan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya, Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce*. Pertimbangan yang diambil atas pengesahan ILO Convention No. 81, bahwa konvensi ini merupakan salah satu upaya untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan serta untuk menjamin penegakan hukum dan perlindungan tenaga kerja dapat lebih menjamin pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia sesuai dengan standar internasional. Dan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan peraturan pelaksana dari Pasal 178 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas dari dinas terkait yaitu Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam tiga bentuk pengawasan, yaitu pengawasan umum, pengawasan rutin, dan pengawasan khusus. Pengawasan umum adalah pengawasan yang

dilakukan oleh pegawai pengawas terhadap suatu perusahaan yang akan beroperasi secara keseluruhan. Pengawasan rutin adalah pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas secara berkala setelah pengawasan umum dan Pengawasan Khusus adalah pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketika terjadi hal-hal yang khusus misalnya terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Catatan kritis

Untuk memahami apa yang dimaksud dengan pengawasan, akan penulis ilustrasikan dengan proses penyusunan suatu kontrak dan pelaksanaannya. Dalam menyusun suatu kontrak, para pihak diwajibkan untuk dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan masing-masing. Hal ini dimaksudkan agar para pihak tahu apa yang akan menjadi tujuan dari penyusunan kontrak tersebut. Latar belakang seseorang membuat kontrak adalah biasanya karena Pihak tersebut tidak mampu melaksanakan suatu kegiatan atau dapat dikatakan untuk menutupi kekurangan dari dirinya sekaligus untuk memperoleh keuntungan dari kontrak tersebut. Setelah mengetahui kelemahan dan kelebihan masing-masing pihak, maka para pihak haruslah mengetahui dan memahami aturan-aturan yang terkait dengan kontrak tersebut, misalnya terkait dengan hak dan kewajiban para pihak. Setelah semua hal tersebut dilakukan, masuklah pada tahapan perumusan dan penandatanganan sebagai bentuk kesepakatan dari para pihak. Dengan telah adanya sepakat dari para pihak, maka timbullah hak dan kewajiban yang mengikat para pihak, yang lazim dikenal dengan asas *pacta sunt servanda*.

Pada tahapan pelaksanaan, para pihak haruslah melaksanakan kontrak dengan itikad baik. Menurut penulis itikad baik dalam melaksanakan suatu kontrak merupakan bentuk pengendalian diri untuk melaksanakan kontrak secara baik atau sesuai dengan isi perjanjian atau pun hal ini merupakan suatu konsekuensi hukum dari asas *Pacta sunt servanda*. Kaitan dengan adanya pengawasan, memang di dalam hukum perjanjian tidak dikenal adanya pengawasan terhadap pelaksanaan kontrak. Karena sifat dari hukum perjanjian adalah tertutup, hanya mengikat para pihak yang bersepakat, tetapi perlu diingat bahwa pengendalian diri tersebut merupakan bentuk pengawasan terhadap diri dari para pihak untuk melaksanakan kontrak secara baik atau sesuai dengan isi kontrak.

Pengawasan Perburuhan diadakan guna (Pasal 1 UU No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan); mengawasi berlakunya

Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya, mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan, dan menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Jika dikaitkan dengan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, hal ini terlihat janggal karena hal-hal dasar yang merupakan poin dari pengawasan pada saat suatu perusahaan beroperasi tidak terpenuhi (Pasal 108 ayat (1); Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.). Dengan demikian Pegawai Pengawas tidak melaksanakan amanat yang diberikan oleh Pasal 1 UU No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan atau dapat dikatakan pengawasan tersebut belum efektif. Kesan yang terlihat dari pengawasan adalah Pegawai Pengawas cenderung pasif atau tunggu bola. Seperti apa yang terjadi dalam kasus PT Sung Chang, karena setelah ada aksi demo dari pekerja barulah pegawai pengawas melakukan tindakan.

Selain itu pelanggaran yang dilakukan oleh PT SCI terhadap K3 tersebut melanggar Pasal 35 ayat (3) jo. Pasal 186 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan "Pemberi kerja yang merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja" dan "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)." Dengan demikian pelanggaran yang dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3) dapat menyebabkan sanksi pidana.

Dari pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas, beberapa hal yang justru penting untuk ditindak lanjut tidak dilakukan pemeriksaan oleh Pegawai Pengawas. Hal ini meliputi intimidasi yang diterima oleh pekerja/buruh (bertentangan dengan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh), pemutusan hubungan kerja atau mutasi tanpa dasar (bertentangan dengan Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), pemotongan upah dan

lembur yang dibayar tidak sesuai ketentuan UMK (Pasal 88 ayat (2) dan (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), dan jika terbukti seharusnya Pekerja/Buruh dapat membawa pelaku penganiayaan terhadap sekretaris SBI ke meja hijau. Hal yang perlu untuk dicatat, pegawai pengawas memiliki kewenangan memberikan sanksi administrasi tetapi sifatnya terbatas (Pasal 190).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas beberapa waktu yang lalu disebabkan oleh tidak sebandingnya jumlah pegawai pengawas dengan jumlah perusahaan yang diawasi. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dibuat oleh salah satu pegawai pengawas di Kota Yogyakarta pada seminar yang bertema “Minimnya partisipasi buruh perempuan dalam pembuatan kebijakan lokal/peraturan daerah” yang dilaksanakan di Yogyakarta pada akhir Juni 2011. Beliau mengatakan kurang efektifnya pengawasan disebabkan oleh kurangnya pegawai pengawas karena untuk menjadi seorang pegawai pengawas pemerintah harus mengeluarkan anggaran yang cukup besar.²

Faktor internal dari instansi terkait juga menjadi penyebab tidak efektif pengawasan, misalnya terbitnya surat perintah kerja yang menjadi dasar tindakan pengawas tidak dapat sesuai dengan jadwal sehingga menyebabkan pelaksanaan pengawasan menjadi mundur dan tidak sesuai dengan rencana yang telah dibuat oleh pegawai pengawas bersangkutan. Lemahnya koordinasi antara pimpinan dengan pegawai pengawas terkait dengan rencana kerja dan rencana pengawasan, dan kurang jelasnya tupoksi dari bagian pengawasan sehingga prioritas terhadap pengawasan dengan tugas harian tidak tegas.³

Hal yang tidak kalah pentingnya, dari hasil wawancara dengan salah satu dosen yang membidangi pengawasan perburuhan, otonomi daerah juga memberikan sumbangsih terhadap kurangnya pegawai pengawas. Menurutnya, sistem kepegawaian pada era otonomi ini cenderung didasarkan pada rasa suka atau tidak suka dari atasan/pimpinan suatu daerah atau instansi kepadanya.⁴ Disnakertrans yang menjadi institusi pertama dalam proses penyelesaian perselisihan perburuhan pasca-otonomi daerah melalui mekanisme mediasi dan penegakan hukum perburuhan melalui mekanisme pengawasan di daerah dinilai buruh telah gagal memenuhi tugasnya untuk menegakkan

2 Keterangan tersebut penulis ambil ketika penulis mengikuti seminar. “Minimnya partisipasi buruh perempuan dalam pembuatan kebijakan lokal/peraturan daerah.”

3 Hasil diskusi dengan mahasiswa terkait laporan kerja lapangan, 16-06-2011.

4 Hasil wawancara dengan dosen FH UGM, 29-06-2011.

hukum dan memberikan penyelesaian perselisihan perburuhan yang adil bagi buruh.⁵ Maka kesimpulan penulis bahwa perselisihan yang terjadi yang dilakukan oleh pemerintah.

Referensi

<http://www.solidaritasburuh.org/index.php/analisa/240-ribuan-buruh-pt-sung-chang-indonesia-kulonprogo-menuntut-status-tetap.html>

Ward Berenschot, dkk, 2011, *Akses terhadap Keadilan*, HuMA-Jakarta, Van Vallenhoven Institute, Leiden University, KITLV-Jakarta, Epistema Institute

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2009, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Tenaga Kerja, Jakarta

Dinassosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 2010, *Laporan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2010*, Disnakertrans, Yogyakarta

Dinassosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 2011, *Laporan Pengawasan Ketenagakerjaan Bulan Januari s/d Maret Tahun 2011*, Disnakertrans, Yogyakarta

5 Ward Berenschot, dkk, 2011, *Akses terhadap Keadilan*, HuMA-Jakarta, Van Vallenhoven Institute, Leiden University, KITLV-Jakarta, Epistema Institute, hal 102

Kasus 14

PENEGAKAN HAK BURUH DALAM KASUS KEPAILITAN

Rahayu Hartini

Fakta kasus

Bab ini mendiskusikan sebuah kasus yang di terjadi di PT. Dirgantara Indonesia (PT. DI). Perusahaan ini adalah sebuah BUMN (badan usaha milik Negara) yang awalnya bernama PT Industri Pesawat Terbang Nurtanio yang didirikan pada tgl 28 april 1976 dengan akte notaris dengan Dirut nya BJ. Habibie. Dalam perjalannya, pada tgl 11 Oktober 1985 berubah menjadi PT. Industri Pesawat Terbang Nusantara (IPTN) yang selanjutnya berubah nama menjadi PT Dirgantara Indonesia (Indonesian Aerospace).

Dalam menjalankan bisnisnya untuk menyesuaikan, berusaha untuk terus meningkatkan kinerjanya dengan melalui perbaikan kinerja keuangan perusahaan. Proyeksi penjualan pderiode 2002-2010 menunjukkan kecenderungan meningkat signifikan. Proyeksi laba tahun 2002 mencapai 11 milyar rupiah, kemudian turun menjadi 4 milyar dan selanjutnya meningkat. Atau setelah fase survival (200-2003), antara tahun 2004-2010 perusahaan mampu menghasilkan laba usaha rata-rata 9,3 % dari penjualan. Pada fase survival, perusahaan berada pada tingkat kurang sehat. Bnamn setelah fase tersebut mencapai kategori sehat yang terus meningkat pada tahun 2004-2005, dan 2006-2010.

Tanggal 4 September 2007 menjadi titik balik bagi PT. Dirgantara Indonesia, karena gugatan karyawan utnuk mempailitkan PT. Dirgantara Indonesia dikabulkan oleh Hakim Pengadilan Niaga karena dinilai tidak mampu membayar utang berupa kompensasi dan manfaat pensiun serta jaminan hari tua kepada mantan karyawan yang diberhentikan sejak tahun 2003.

Dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Pasal 2 Ayat (1), dinyatakan mengenai syarat untuk mengajukan kepailitan adalah termohon memiliki hutang yang sudah jatuh tempo kepada lebih dari 2 (dua) kreditor.

Secara ringkas kasus posisi kepailitan PT. Dirgantara Indonesia

Persero sebagai berikut:

Permohonan pailit ini diajukan oleh 3 orang mantan pekerja PT. DI (Persero), yaitu Heryono, Nugroho, dan Sayudi. Kasus ini bermula dari adanya PHK terhadap 6.561 orang pekerja PT. DI (Persero) pada tahun 2003.

Permohonan kepailitan diajukan antara lain berdasarkan adanya utang (Pasal 1 Ayat (6) UU Kepailitan dan PKPU) yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dimana utang ini timbul berdasarkan adanya Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4 Pusat) No.: 142/03/02-8/X/PHK/1-2004 tanggal 29 Januari 2004 yang telah berkekuatan hukum tetap dengan nomor urut 332, 1724 dan 2082. Dalam amar III dari Putusan P4P antara lain memutuskan: mewajibkan kepada Pengusaha PT. DI (Persero) memberikan kompensasi pensiun dengan mendasarkan besarnya upah pekerja terakhir dan Jaminan Hari Tua sesuai UU No. 3 tahun 1992 tentang Ketenagakerjaan. Perhitungan dana pensiun yang menjadi kewajiban Termohon untuk membayar kepada Pemohona adalah masing-masing sebagai berikut: Heryono, sebesar Rp 83.347.862,82, Nugroho sebesar Rp 69.958.079,22, dan Sayudi, sebesar Rp 74.040.827,91

Putusan pengadilan

Putusan pengadilan yang dibahas di sini adalah:

1. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) No.: 142/03/02-8/X/PHK/1-2004, Tanggal 29 Januari 2004 yang telah berkekuatan hukum tetap dengan nomor urut 332, 1724 dan 2082.
2. Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat, Nomor: 41/Pailit/2007-PN. Niaga/ Jkt. Pst, tanggal 4 September 2007.
3. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Nomor:075K/Pdt. Sus/2007, Tanggal 22 Oktober 2007.

Ringkasan putusan pengadilan

1. Dalam amar III dari Putusan P4P antara lain memutuskan: mewajibkan kepada Pengusaha PT. DI (Persero) memberikan kompensasi pensiun dengan mendasarkan besarnya upah pekerja terakhir dan Jaminan Hari Tua sesuai UU No. 3 tahun 1992 tentang Ketenagakerjaan. Perhitungan dana pensiun yang menjadi kewajiban Termohon untuk membayar kepada Pemohona adalah masing-masing sebagai berikut: Heryono, sebesar Rp 83.347.862,82, Nugroho sebesar Rp 69.958.079,22, dan Sayudi, sebesar Rp 74.040.827,91.

2. Berdasarkan Putusan Pengadilan Niaga Nomor: 41/Pailit /2007-PN. Niaga/ Jkt. Pst. : PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dinyatakan pailit dengan segala akibat hukumnya oleh Hakim Majelis yang dipimpin oleh Andriana Nurdin, dengan hakim anggota Makassar, dan Heru Pramono.
3. Dalam putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor:075K/Pdt. Sus/2007 memutuskan: mengabulkan permohonan Kasasi dari para Pemohon Kasasi: (1) PT. Dirgantara Indonesia (Persero), (2) PT. Perusahaan Pengelola Aset (Persero). Serta membatalkan putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat Nomor:41/Pailit /2007 PN.Niaga/ Jkt.Pst. Tanggal 4 September 2007. Yang diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Senin, tanggal 22 Oktober 2007, dipimpin Ketua Majelis Hakim Mariana Sutadi, beranggotakan Abdul Kadir Moppong dan Atja Sandjaya.

Posisi kasus dalam hukum perburuhan Indonesia

Beberapa ketentuan yang relevan terkait pembayaran upah buruh/ pekerja dalam kasus kepailitan PT. Dirgantara Indonesia adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU TK), Undang –undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (UU PHI) dan Undang-undang No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUK dan PKPU) serta Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

Pasal 165 UU TK: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 95 Ayat (4) UU TK: “ Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem-bayarannya”.

Dalam UU No 2 Tahun 2004 tentang PHI, pada prinsipnya apabila terjadi perselisihan hak mengenai tidak dibayarnya upah atau pesangon pekerja/buruh oleh perusahaan sebaiknya penyelesaiannya dilakukan secara musyawarah mufakat agar menguntungkan kedua belah pihak atau dilakukan dengan perundingan bipartit, yaitu perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Pasal 55 Ayat (1) UUK dan PKPU, yang mengatur mengenai hak

eksekutorial dari kreditur separatis.

Selanjutnya dalam KUH Perdata, hal ini merupakan suatu langkah peningkatan hak buruh dari kedudukan yang lebih rendah yang dimilikinya sebelumnya berdasarkan Pasal 1149 KUH Perdata. Peningkatan hak tersebut memang diperbolehkan berdasarkan Pasal 1134 Ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan sebagai berikut: *"Hak istimewa ialah suatu hak yang undang-undang diberikan kepada seorang berpiutang sehingga tingkatnya lebih tinggi dari pada orang berpiutang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutangnya"*.

Pasal 1134 Ayat (2) KUH Perdata: *"Gadai dan Hipotik adalah lebih tinggi daripada hak istimewa, kecuali dalam hal-hal dimana ditentukan oleh undang-undang sebaliknya."*

Meskipun sudah ada Undang-undang No. 13 tahun 2003 yang mengatur tentang Ketenagakerjaan, dimana terdapat beberapa pasal yang mengatur mengenai hak-hak pekerja akan tetapi dalam hal perusahaan mengalami kepailitan posisi buruh/ pekerja masih belum terjamin. Hal ini salah satunya disebabkan karena ada inkonsistensi ketentuan hukum dalam UU Tenaga Kerja dengan UU Kepailitan dan PKPU.

Catatan kritis

1. Posisi buruh/ pekerja dalam proses kepailitan belum terjamin

Kepailitan merupakan sita umum atas harta kekayaan si pailit. Proses kepailitan pada umumnya adalah proses panjang yang cukup melelahkan. Di satu sisi akan banyak pihak (kreditur) yang terlibat dalam proses tersebut, karena pihak debitor yang dipailitkan pasti memiliki utang lebih dari satu, sedang di sisi lain belum tentu harta pailit mencukupi, apalagi dapat memenuhi semua tagihan yang ditujukan pada debitor. Masing-masing kreditur akan berusaha untuk secepat-cepatnya mendapatkan pembayaran setinggi-tingginya atas piutang mereka masing-masing. Kondisi demikian melahirkan UU No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUK dan PKPU).

Meskipun demikian, masih belum ada kejelasan mengenai posisi buruh yang perusahaannya dinyatakan pailit. Buruh pada prinsipnya berhak atas imbalan dari pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Walaupun tagihan semacam ini telah secara tegas dinyatakan sebagai utang yang lebih didahulukan pembayarannya daripada utang-utang lainnya (Pasal 95 Ayat 4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam proses kepailitan terdapat 3 (tiga) macam kreditur, yaitu: kreditur separatis, kreditur preferen dan kreditur konkuren. Pasal 2

Ayat 1 UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU (selanjutnya disebut UUK dan PKPU). Bahwa yang dimaksud dengan “Kreditor” dalam ayat ini adalah baik *kreditor konkuren*, *kreditor separatis* maupun *kreditor preferen*. Khusus mengenai kreditor separatis dan kreditor preferen, mereka dapat mengajukan permohonan pernyataan pailit tanpa kehilangan hak agunan atas kebendaan yang mereka miliki terhadap harta Debitur dan haknya untuk didahulukan. Perbedaan menurut UU No. 37 Tahun 2004 tersebut, berhubungan dengan posisi kreditor bersangkutan dalam proses pembagian harta pailit.

Dari beberapa jenis tingkatan hak kreditor yang dikenal di Indonesia, maka kreditor yang memegang jaminan kebendaan (yaitu; jaminan berupa Hak Tanggungan, Gadai dan Fidusia) diakui secara tegas sebagai kreditor yang mempunyai hak preferensi eksklusif terhadap jaminan kebendaan yang dimilikinya (Kreditor separatis atau *secured creditor*) yang mempunyai hak eksekusi langsung terhadap jaminan kebendaan yang diletakkan oleh debitur kepadanya untuk pelunasan piutang terhadap debitur. Prinsip ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum kepada para pemilik modal (secara khusus bank) dalam memberikan pinjaman atau membiayai aktivitas komersial debitur.

Dalam hukum Indonesia, hak separatis dan kewenangan eksekutorial tersebut telah secara tegas diperkenalkan dalam Pasal 1133 dan Pasal 1178 KUH Perdata. Kemudian secara lebih khusus telah dijabarkan secara jelas dalam masing-masing Pasal 6 UU No. 4 Tahun 1996 tentang Hak Tanggungan (selanjutnya disebut UU HT), Pasal 15 Ayat (3) UU No. 42 Tahun 1999 tentang Jaminan Fidusia, dan Pasal 1155 KUH Perdata yang mengatur masalah Gadai.

Dengan pengertian lain bahwa Pasal 55 Ayat (1) UUK dan PKPU yang mengatur tentang hak eksekutorial dari kreditor separatis, bukanlah pasal yang asal hadir. Ia merupakan pelaksanaan dari hak eksekutorial yang telah dengan tegas diatur dalam UU HT, UU Jaminan Fidusia dan aturan tentang Gadai seperti telah dijelaskan di atas. Sehingga secara teknis hukum, permohonan pembatalan Pasal 55 Ayat (1) tersebut sama saja dengan permohonan pembatalan seluruh Undang-Undang Kepailitan.

Aturan tadi dihadapkan dengan hak istimewa yang dimiliki oleh buruh yang berdasarkan Pasal 9 Ayat (4) UU TK.

Sebenarnya merupakan suatu langkah peningkatan hak buruh dari kedudukan yang lebih rendah yang dimilikinya sebelumnya berdasarkan Pasal 1149 KUH Perdata. Peningkatan hak memang diperbolehkan oleh Pasal 1134 Ayat (1) KUH Perdata. Perlu diingat

bahwa pemberian hak untuk didahulukan seperti dalam Pasal 9 Ayat 4 UU TK tidak dapat diartikan sebagai hak yang lebih tinggi dari hak Kreditur Separatis. Artinya bahwa hak istimewa dari buruh adalah untuk mendapatkan pembayaran dari harta-harta debitur pailit yang belum dijaminkan.

Dengan sama sekali tidak bermaksud mengabaikan perlindungan terhadap hak-hak buruh, alasan untuk melakukan perlindungan hak-hak buruh dalam kasus ini haruslah pula diterjemahkan sejalan dengan perlindungan hak-hak dari Kreditur Separatis. Karena hak Kreditur Separatis juga telah secara tegas diatur dalam undang-undang.

Bila hak-hak Kreditur separatis dikorbankan untuk kepentingan buruh seperti yang dimaksudkan dalam permohonan uji materi (Judicial Review/ Jr) UU Kepailitan dan PKPU, maka akan sangat menimbulkan potensi permasalahan yang lebih besar. Sehingga akan terjadi ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan lembaga hukum penjaminan di Indonesia. Konsekuensinya jelas, hal itu akan berdampak buruk pada aktivitas bisnis di Indonesia.

Tidak ada Bank yang akan berani memberikan pinjaman tanpa adanya suatu jaminan (*collateral*) sebagai salah satu persyaratan penting dari penerapan azas prudential banking yang diatur dalam UU Perbankan. Demikian juga halnya terhadap para investor ataupun fasilitator-fasilitator bisnis dan keuangan baik dalam negeri apalagi luar negeri, akan sangat enggan untuk berbisnis di Indonesia sehingga akan memberikan akibat yang sangat buruk bagi perkembangan aktivitas bisnis, yang pada akhirnya akan sangat berhubungan dengan penyerapan tenaga kerja atau buruh di Indonesia.

2. Solusi alternatif pemecahannya

1. Melalui Lembaga Jaminan sosial/ Asuransi
Membangun lembaga penjaminan ataupun asuransi yang menjamin kepastian hak-hak dari buruh tersebut untuk dibayar dalam hal perusahaan tempatnya bekerja dipailitkan, daripada harus menghancurkan lembaga penjaminan yang telah menjadi bagian pembangunan lingkungan berbisnis yang baik di Indonesia.
2. Meningkatkan Peran Kurator dan Hakim Pengawas Dalam Proses Kepailitan.
Bagaimanapun juga, usaha meningkatkan kinerja kurator dan hakim pengawas, tetap belum sepenuhnya menjawab permasalahan upah buruh yang tidak terbayarkan, akibat harta pailit yang tidak mencukupi. Kedepan sistem perlindungan pesangon,

- namun harus ada sistem asuransi yang dapat digunakan untuk meminimalisir risiko pekerja kehilangan upahnya akibat kepailitan.
3. Merombak Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Sistem Jaminan Sosial Nasional diatur di dalam UU No. 3/1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan UU No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Permen No. PER-12/MEN/VI/2007. Berdasarkan ketentuan yang ada, kehilangan pekerjaan bukan merupakan risiko yang ikut dijamin. Risiko kehilangan pekerjaan karena pailitnya perusahaan, adalah risiko yang nyata.

Untuk itu, jaminan atas pembayaran upah perlu diatur pula di dalam sistem jaminan sosial nasional yang sifatnya antisipatif. Dengan adanya perlindungan asuransi untuk kehilangan pekerjaan, maka buruh tetap akan mendapatkan hak atas upah, melalui santunan dari lembaga jaminan sosial, sekalipun harta pailit telah habis sama sekali. Meski begitu, dengan adanya perlindungan asuransi sekalipun, nilai santunan tetap saja akan terbatas (hanya meliputi nilai upah untuk jangka waktu tertentu).

Idealnya, begitu upah tidak dibayarkan, maka pada saat itulah buruh harus segera menuntut haknya. Ketika perusahaan mengalami krisis finansial dan kondisi tersebut terjadi hingga bertahun-tahun lamanya, maka semakin tak jelas pula nasib mereka yang bekerja di perusahaan tersebut.

Referensi

- Ade Sumitra Hadisurya, *Kewenangan Pengadilan Niaga Dalam Mengadili Tuntutan Pekerja/ Buruh Atas Upah/Pesangon Yang Tidak Dibayar Oleh Perusahaan*, Tesis, USU, Medan, 2009.
- Imam Nasima dan Eryanto Nugroho, *Pembayaran Upah Buruh dalam Proses Kepailitan*, 13 Mei 2009, diakses Minggu, 10 July 2011.
- Rahayu Hartini, *Kepailitan BUMN Persero*, Disertasi, Unair, Surabaya, 2010.
- Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) No.: 142/03/02-8/X/PHK/1-2004, Tanggal 29 Januari 2004 yang telah berkekuatan hukum tetap dengan nomor urut 332, 1724 dan 2082.
- Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat, Nomor: 41/Pailit /2007-PN. Niaga/ Jkt. Pst, tanggal 4 September 2007.

Bab-bab tentang hukum perburuhan Indonesia

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Nomor:075K/Pdt.
Sus/2007, Tanggal 22 Oktober 2007.

Undang-undang No 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial

Undang-undang No 37 tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan
Kewajiban Pembayaran Utang.

Undang-undang No 42 Tahun 1999 tentang Jaminan Fiducia

Undang-undang No. 4 Tahun 1996 tentang Hak Tanggungan.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Kasus 15

POSISI PESANGON BURUH DIBANDINGKAN HAK JAMINAN KEBENDAAN

Dwi Maryoso

Fakta kasus

Kasus terjadi di PT. Texmaco Taman Synthetics (PT. TTS), sebuah perusahaan tekstil yang berlokasi di Kaliwungu, Kendal Provinsi Jawa Tengah. Pada tanggal 1 April 2005 PT. TTS **dinyatakan tutup** oleh manajemen dan **semua karyawan dinyatakan Putus Hubungan Kerja (PHK)**. Pada tanggal 8 April Pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja dan PT. TTS mencapai kesepakatan yang dibuat dalam Perjanjian Bersama (PB). Perjanjian Bersama tersebut berisi:

1. Pihak-pihak menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena perusahaan tutup sesuai pengumuman direksi tanggal 31 Maret 2005. Pekerja yang di PHK semuanya berjumlah 1019 orang.
2. PHK di atas terhitung mulai tanggal 8 April 2005.
3. PT. TTS memberikan hak-hak pekerja yang di PHK (pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak) yang sebesar satu kali ketentuan pasal 156 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketengakerjaan. Jumlah pesangon seluruhnya Rp. 18.261.000.000,- (delapan belas milyar dua ratus enam puluh satu juta rupiah).
4. PT. TTS akan membayar seluruh pesangon pada tanggal 30 April 2005.

Perjanjian Bersama ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Semarang dengan Akta Bukti Pendaftaran No. 2015/BIP/PHI/2006 tanggal 9 Mei 2006. Ternyata janji PT. TTS untuk membayar pesangon tidak dilaksanakan sampai akhirnya pada tanggal 25 Juli 2006 Serikat Pekerja PT. TTS mengajukan Permohonan Eksekusi terhadap aset-aset PT. TTS untuk membayar jumlah pesangon yang telah disepakati. Atas permohonan eksekusi pekerja PT. TTS maka pada tanggal 7 Agustus 2007 Pengadilan Hubungan Industrial melakukan teguran terhadap PT. TTS selaku termohon eksekusi agar dalam waktu yang telah ditentukan undang-undang yaitu 8 (delapan) hari sejak teguran tersebut untuk memenuhi isi:

1. Perjanjian Bersama (PB tanggal 8 April 2005 Jo. Akta bukti perjanjian bersama melalui Bipartit tanggal 9 Mei 2006 berdasarkan pasal 7 ayat (2) UU No. 2 tahun 2004)
2. Mewajibkan kepada PT. TTS untuk memberikan pesangon secara tunai sebesar 18.261.000.000,- (delapan belas milyar dua ratus enam puluh satu juta rupiah).

Atas teguran Ketua Pengadilan Hubungan Industrial tersebut PT. TTS memberikan jawaban yang dimuat dalam Berita Acara Teguran bahwa PT. TTS telah membayar pesangon sejumlah 7.231.000.000,- (tujuh milyar dua ratus tiga puluh satu juta rupiah) sedangkan sisanya sebesar Rp. 11.030.000.000,- (sebelas milyar tiga puluh jutarupiah) akan dibayar dengan mengangsur.

Ternyata sampai setahun lebih PT. TTS tidak membayar kekurangan pesangon pekerja sesuai dengan apa yang mereka sampaikan dalam Berita Acara Teguran Pengadilan Hubungan Industrial tanggal 7 Agustus 2007. Walaupun PT. TTS tidak melakukan pembayaran seperti seperti apa yang mereka janjikan dalam berita acara teguran tetapi PHI Semarang tidak dapat langsung melakukan sita eksekusi karena aset-aset PT. TTS yang berupa mesin-mesin, tanah dan bangunan yang dimintakan sita eksekusi telah dibebani dengan Hak Tanggungan dan dijamin secara fidusia sebagai jaminan atas kewajiban PT. TTS kepada Negara yang berasal dari Badan Penyehatan Perbankan Nasional yang selanjutnya BBPN diganti menjadi Perusahaan Pengelola Aset (PPA).

Pada tanggal 02 April 2008 PHI Semarang memanggil dan meminta keterangan PPA selaku pemegang Hak Jaminan atas aset-aset PT. TTS. Pada pemanggilan tersebut PPA memberikan keterangan bahwa PPA pernah melakukan pelelangan terhadap aset-aset Texmaco tetapi tidak berhasil karena tidak mencapai harga limit.

Pada tanggal 20 November 2008 Pengadilan Hubungan Industrial Semarang mengirim surat kepada Ketua Mahkamah Agung RI untuk meminta petunjuk tentang Sita Eksekusi aset PT. TTS yang telah dikuasai oleh Badan Penyehatan Perbankan Nasional yang selanjutnya diganti oleh Perusahaan Pengelola Aset (PPA) karena berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 02 Tahun 2003 tentang penyitaan Barang-barang Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN)/ PPA penyitaan harus mendapat izin dari Ketua Mahkamah Agung RI.

Sampai saat ini tidak ada jawaban dari Mahkamah Agung dan sampai saat ini juga tidak ada penyitaan aset-aset PT. TTS dan tidak ada pembayaran pesangon pekerja PT. TTS.

Sumber dokumen hukum

1. Akta Bukti Pendaftaran No. 2015/BIP/PHI/2006 tanggal 9 Mei 2006.
2. Surat Mahkamah Agung No. 59/602/P/08/SK.Perd tanggal 10 Februari 2009 perihal mohon petunjuk tentang aset perusahaan yang dikelola oleh PT. PPA sehubungan dengan SEMA No. 3 tahun 2003.

Ringkasan dokumen hukum

Mahkamah Agung tidak menjawab langsung terhadap surat PHI Semarang perihal mohon petunjuk tentang Sita Eksekusi aset PT. TTS yang telah dikuasai oleh Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN)/PPA tetapi Mahkamah Agung telah mengeluarkan Surat No. 59/602/P/08/SK.Perd tanggal 10 Februari 2009 perihal mohon petunjuk tentang aset perusahaan yang dikelola oleh PT. PPA sehubungan dengan SEMA No. 3 tahun 2003 untuk menjawab surat yang sama yang disampaikan oleh Pengadilan Negeri Batang yang intinya Mahkamah Agung memberikan jawaban bahwa:

- Bahwa barang-barang yang sudah dibebani Hak Tanggungan dan barang-barang yang sudah dijaminkan secara Fidusia hanya mungkin dilakukan sita bersamaan.
- Bahwa kreditur yang piutangnya dijamin dengan hak tanggungan kedudukannya lebih tinggi daripada hak istimewa (1134 KUH Perdata)

Posisi kasus dalam hukum perburuhan Indonesia

Menurut pasal 95 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka upah buruh dan hak-hak lainnya dari pekerja buruh merupakan piutang yang didahulukan. Tetapi permasalahannya bagaimana seandainya piutang ini berhadapan dengan piutang lain yang dijamin dengan Hak Kebendaan (Hak Tanggungan, Jaminan Fidusia, Gadai, dan Hipotek). Dalam undang-undang No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan piutang kreditur dibagi menjadi tiga yaitu kreditor separatis, kreditor preferen, dan kreditor konkuren. Kreditur pemegang gadai, jaminan Fidusia, hak tanggungan, hipotek disebut dengan kreditor separatis karena berdasarkan pasal 55 ayat (1) UU No. 37 tahun 2004 kreditur tersebut berwenang untuk mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan, separatis di sini berarti terpisahnya hak eksekusi atas benda-benda yang dijaminkan dari harta yang dimiliki debitur yang dipailitkan. Dengan begitu kreditur separatis mendapat posisi lebih

utama dalam proses kepailitan dibandingkan dengan debitur preferen yang termasuk di dalamnya adalah upah buruh. Jadi menurut undang-undang No. 37 tahun 2004 posisi pemegang gadai, jamian fidusia, hak tanggungan, hipotek posisinya lebih tinggi dibanding pembayaran upah buruh.

Ketentuan dalam pasal 95 ayat (2) Undang-undang No. 13 tahun 2003 dan ketentuan dalam Undang-undang No. 37 tahun 2004 diterapkan dalam posisi debitur yang pailit artinya ada permohonan untuk dipailitkan baik yang diajukan oleh debitur maupun kreditur yang kemudian diputuskan oleh pengadilan yang selanjutnya pembagian harta pailit dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas. Sedangkan dalam kasus PT. TTS ini debitur memang sudah menyatakan tutup tetapi tidak ada yang mengajukan permohonan pailit sehingga tidak ada putusan pengadilan yang menyatakan bahwa PT. TTS pailit tentu saja dalam hal ini tidak ada kurator dan hakim pengawas. Untuk itu tidak semua aturan dalam Undang-undang No. 37 tahun 2004 dapat diterapkan dalam kasus ini.

Untuk itu kita harus mencari aturan hukum yang lain yang dalam hal ini terdapat dalam pasal 1131, 1132, 1133 KUHperdata yang menyatakan bahwa segala kebendaan si berutang baik yang bergerak maupun tidak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada di kemudian hari menjadi tanggungan untuk segala perikatan perseorangan (pasal 1131). Kebendaan tersebut menjadi jaminan bersama-sama bagi semua orang yang mengutangkan kepadanya. pendapatan penjualan benda-benda itu akan dibagi-bagi menurut keseimbangan yaitu menurut besar kecilnya piutang masing-masing, kecuali apabila di antara para berpiutang itu ada alasan-alasan yang sah untuk didahulukan (pasal 1132). Hal untuk di dahulukan di antara orang-orang berpiutang terbit dari hak istimewa, dari gadai, dan dari hipotik. Menurut pasal 1149 upah buruh merupakan piutang yang diistimewakan. Karena dalam kasus PT. TTS ini PT. TTS tidak dalam posisi pailit maka tidak ada Kurator yang mengurus aset-aset PT.TTS sehingga untuk mendapatkan pembayaran piutangnya para pihak harus mengajukan eksekusi ke pengadilan.

Untuk pembayaran pesangon, Pekerja dan PT. TTS telah membuat Perjanjian Bersama (PB) dan telah didaftarkan di PHI Semarang dan telah mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama. Menurut pasal 7 Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Apabila pekerja dan pengusaha telah mencapai kesepakatan di dibuat dalam Perjanjian Bersama dan didaftarkan di PHI dan mendapat akta bukti perjanjian bersama maka

apabila salah satu pihak tidak melaksanakan maka pihak yang lain dapat mengajukan permohonan eksekusi ke PHI. Dalam kasus PT. TTS karena PT. TTS tidak melaksanakan perjanjian bersama maka pekerja untuk mendapatkan haknya dapat langsung mengajukan permohonan eksekusi ke PHI tanpa melalui gugatan.

Akan tetapi aset-aset yang diajukan permohonan eksekusi oleh pekerja yang berupa tanah, bangunan, dan mesin-mesin sudah dijamin dengan Hak Tanggungan dan jaminan Fidusia oleh PT. TTS kepada PPA. Dalam Surat Mahkamah Agung telah mengeluarkan Surat No. 59/602/P/08/SK.Perd Mahkamah agung menyatakan bahwa barang-barang yang sudah dibebani hak tanggungan dan barang-barang yang sudah dijamin secara fidusia hanya mungkin dilakukan sita persamaan. Dengan demikian menurut surat Mahkamah Agung ini permohonan sita eksekusi oleh pekerja kepada PT. TTS tidak dapat dilaksanakan karena aset-aset yang dimintakan sita eksekusi sudah dibebani hak tanggungan dan dijamin dengan Fidusia dan pemegang hak tanggungan dan jaminan fidusia dalam hal ini PPA tidak mengajukan sita eksekusi dengan demikian tidak dapat dilakukan sita persamaan. Seandainya dapat dilaksanakan sita eksekusi dengan sita persamaan belum tentu pekerja akan mendapatkan pesangon karena menurut surat mahkamah Agung tersebut piutang dari Hak tanggungan dan Jaminan Fidusia lebih didahulukan dari pesangon buruh jadi seandainya aset-aset PT. TTS dilakukan sita eksekusi kemudian dilelang dan hasil lelang ternyata dikurangi piutang yang dijamin dengan Hak Tanggungan dan Jaminan Fidusia sudah habis atau karang maka pekerja tidak akan mendapatkan apa-apa.

Catatan kritis

Menurut pendapat saya apabila pekerja ingin mendapatkan hak-haknya dengan mendasarkan pada peraturan yang ada yaitu dengan mengajukan sita eksekusi terhadap aset PT. TTS maka pekerja tidak akan mendapatkan apa-apa karena:

1. Sita eksekusi terhadap aset PT.TTS tidak akan bisa dilaksanakan apabila PPA tidak mengajukan sita eksekusi.
2. Seandainya PPA (Perusahaan Pengelola Aset) juga mengajukan sita eksekusi terhadap aset-aset PT. TTS pekerja juga tidak akan mendapatkan hak-haknya karena piutang PPA yang dijamin dengan dengan hak tanggungan dan jaminan fidusia lebih didahulukan daripada pesangon pekerja. Dan diperkirakan nilai aset-aset PT. TTS masih dibawah utangnya kepada PPA yang dijamin dengan Hak Tanggungan dan jaminan Fidusia

Untuk itu diperlukan jalan lain agar pesangon buruh dapat dibayar tetapi dengan tidak melanggar aturan hukum yang ada. Untuk melaksanakan itu ada beberapa hal yang menjadi dasar:

1. PT. TTS walaupun secara fisik sudah tidak beroperasi tetapi PPT. TTS bukanlah debitur yang dipailitkan yang kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus hartanya. PPA bukanlah pemilik dari aset-aset tersebut tetapi hanya mempunyai hak tagih terhadap aset-aset tersebut, ini berarti bahwa sebenarnya PT. TTS masih berhak untuk mengelola asetnya sampai aset-aset tersebut dilakukan sita eksekusi.
2. Sampai saat ini aset-aset PT. TTS yang ada dibiarkan saja sehingga aset-aset yang berupa mesin-mesin menjadi turun nilainya karena tidak terawat dan Aset yang berupa tanah tidak menghasilkan apa-apa tetapi justru menimbulkan biaya karena setiap tahun PT. TTS harus membayar Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) yang jumlahnya lumayan besar.

Berdasarkan kedua alasan tersebut menurut pendapat saya sebenarnya untuk membayar pesangon pekerja dapat ditempuh dengan jalan PT. TTS menyewakan aset-aset yang dijamin kepada PPA yang berupa tanah, bangunan, dan mesin-mesin kepada pihak ketiga untuk jangka waktu tertentu tertentu. Dari hasil penyewaan tersebut dapat digunakan untuk membayar pesangon pekerja yang belum dibayar. Kalau perjanjian penyewaan ini dapat dilaksanakan harus diikuti dengan perjanjian dari PPA untuk tidak melakukan sita eksekusi terhadap Aset-aset yang disewakan sampai jangka waktu sewa. Dengan demikian semua pihak diuntungkan karena PT. TTS dapat membayar pesangon pekerja dan pekerja pun diuntungkan karena bisa mendapatkan pesangon, dan PPA juga diuntungkan karena setelah selesai jangka waktu sewa kemungkinan besar nilai aset-aset apabila akan dilelang nilainya akan lebih tinggi karena aset-aset yang berupa mesin akan menjadi lebih terawat, dan aset yang berupa tanah dan bangunan nilainya akan semakin tinggi karena semakin bertambahnya waktu kondisi di lingkungan PT. TTS juga akan berkembang dan yang terpenting calon pembeli tidak akan khawatir akan diganggu oleh bekas karyawan PT. TTS.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Walaupun undang-undang menyatakan bahwa upah buruh termasuk piutang yang didahulukan dalam proses kepailitan atau di luar proses kepailitan tetapi apabila dihubungkan dengan

aturan yang lain ternyata upah buruh masih lebih rendah jika dibandingkan dengan hak jaminan kebendaan baik berupa Hak Tanggungan, Jaminan Fidusia, maupun Gadai. Dalam kasus ini, posisi pesangon buruh bahkan masih di bawah hak jaminan kebendaan maka sangat rawan bagi buruh apabila terjadi perusahaan yang tutup atau dipailitkan karena buruh tidak akan mendapatkan apa-apa apabila aset-aset yang ada sudah habis atau kurang untuk membayar utang yang dijamin dengan hak kebendaan, padahal setiap ada perusahaan yang tutup atau dipailitkan sudah pasti akan timbul Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masal.

2. Untuk pekerja atau kuasanya apabila terjadi perusahaan tutup atau dipailitkan dalam mendapatkan hak-hak pekerja harus melihat semua celah yang ada tidak hanya terpaku pada aturan yang baku.
3. Diperlukan perubahan aturan yang ada untuk melindungi pekerja dalam hal terjadi perusahaan tutup atau dipailitkan karena bagaimanapun juga sampai saat ini belum ada instrument hukum yang dapat menyelamatkan nasib pekerja saat tagihan pembayaran upah pekerja tidak dipenuhi atau hanya terpenuhi sebagian kecil saja. Mengingat kondisi pekerja di Indonesia yang secara ekonomis sangat rentan dan nafkah hidupnya sangat tergantung dengan pekerjaan yang dimilikinya maka perubahan peraturan yang ada untuk melindungi pekerja sangat diperlukan. Dalam hal perubahan aturan hukum ini ada beberapa pendapat yaitu:
 - *Pertama* yaitu yang menghendaki perubahan peraturan yang menjadikan piutang yang berasal dari upah buruh ini kedudukannya menjadi lebih tinggi dari hak kebendaan atau paling tidak sama dengan hak jaminan kebendaan. Dengan perubahan seperti ini maka apabila terjadi perusahaan tutup atau dipailitkan maka posisi pekerja lebih aman. Keberatan terhadap pendapat ini adalah perubahan aturan hak jaminan seperti itu akan merubah sistem jaminan hak kebendaan yang selanjutnya akan sangat berpengaruh terhadap sistem perkreditan. Tanpa adanya sistem jaminan hak kebendaan yang kuat kreditur tidak akan meminjamkan uangnya yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap penciptaan lapangan usaha dan lapangan kerja.
 - *Kedua* yaitu yang menghendaki adanya sistem semacam *asuransi* atau *jaminan sosial* yang dapat mengganti upah pekerja yang tidak terbayar apabila terjadi perusahaan tutup atau dipailitkan. Untuk pendapat ini dulu pernah dimunculkan

gagasan adanya asuransi PHK tetapi karena komunikasi yang kurang baik gagasan ini tidak dimunculkan lagi.

Referensi

Iman Nasima & Eryanto Nugroho, *Pembayaran Upah Buruh Dalam Proses Kepailitan*

Yulius Setiarto, SH, *Hak Eksekutorial Kreditur Separatis, Kapan Dapat Dilaksanakan?*

INDEKS

A

Abdullah Faqih 106
Akibat hukum 98
Ambon 59, 60, 61, 62, 63
Anam Supriyanto 106
Asahan 124

B

Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 25
Bandung 28, 55, 57, 73, 112–117, 164
Bangil 106, 107, 110, 130, 162
Batu Bara 124
Bekasi 28, 45, 111–114, 116, 117
Belanda vii, viii, ix, 14, 15, 79, 123, 127, 163, 165, 167

C

Cina 97
Conflict of rights 93
core labour rights 5

D

Deli Serdang 124, 161
Dewan Pengupahan 24, 28, 131
Dicky Irawan 76
Dinas Tenaga Kerja 45, 52, 56, 67, 105, 107, 112, 119, 125, 130, 163
Dirgantara Indonesia 79, 143, 145
Donald Black 109

E

Endro Budiarto 75
Eropa vii, 2, 3, 4, 5, 13, 14
Eropa Timur 5

F

Fathoni Prawata 106, 107

G

gaya kompensasi 109
gaya konsiliasi 109
Gempol 67

H

Hak Asasi Manusia 4, 8, 62, 63, 65
Hak mogok x, 44
hak preferensi eksklusif 147
Hak Tanggungan 147, 150, 152, 153, 155, 157
Handoko 76, 77
Hariyanto Utomo Hidayat 129, 130, 131
Hongkong. 61
hubungan kerja x, 13, 17, 19–22, 25–28, 31, 33–41, 43, 51–57, 67–73, 76–80, 87, 91, 105, 108, 109, 114, 116, 119, 120, 126, 132, 136, 140, 145
Hukum Acara 8, 163
Hukum Hubungan Kerja Individual 1
Hukum Jaminan Sosial 1
hukum nasional 100
Hukum Pajak 8, 164
Hukum Perburuahan viii, ix, xi, 1, 2, 5, 6, 7, 56, 57, 161, 162, 164, 165, 167
Hukum Pidana 8, 30, 65

I

ILO 4, 5, 7, 8, 25, 29, 89, 92, 100, 138, 162
Iman Soepomo 1
Indeks Konsumen 24
India 97
Indonesia iv, vii–xi, 1, 2, 5–9, 13, 14, 16, 18, 21–24, 28–30, 35, 52, 53, 60–62, 64, 65, 69, 72, 77–80, 83, 85–87, 89, 92, 95, 97, 98, 105, 107, 109–111, 114, 119, 120, 123, 126, 131–133, 135, 138, 142–145, 147, 148, 150, 153, 157, 161–164, 166, 167
Inggris 2, 5, 15, 16, 17
International Labour Code 5

J

Jakarta iv, viii, ix, 28, 55–57, 64, 73, 75, 77, 78, 80, 89, 91, 93, 94, 110–117, 125, 142, 144, 145, 149, 161–165
Jawa Tengah 151, 163
Jawa Timur 129
Jiwo Santoso 75
Judicial Review 83, 89, 148

K

Karawang 111, 113, 116, 117
 Kebutuhan Hidup 23, 24
 kepastian hukum 147
 Kesepakatan kerja bersama 9
 kontrak dengan jangka waktu tetap 17
 Kontrak kerja 17
 krisis finansial 149
 KUHPerdata 8, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 33, 36, 37, 38, 99
 Kulonprogo 135, 136

L

Langkat 124

M

Mahkamah Konstitusi 37, 38, 83, 89
 Malang viii, ix, 59, 63, 64, 162
 Maluku 61
 Mandailing 124
 Medan 89, 125, 149, 161
 Moch. Sama'i 53
 mogok kerja 70–72, 78, 91, 119, 130
 Mogok kerja 44, 69, 91, 130
 Muhammad Didik 106

N

Napoleon 3
 Natal, Kabupaten 124
 Nusa Tenggara Timur 59, 60

P

Pasuruan 67, 70, 72, 73, 105, 107, 109, 119, 129, 130, 131, 134
 pemutusan hubungan kerja 19, 20, 22, 25–28, 33–40, 43, 76–80, 105, 108, 114, 116, 119, 120, 126, 140, 145
 Pengadilan Hubungan Industrial 55, 67, 68, 70, 78, 107, 114, 117, 119, 151, 152, 163, 165
 Pengawasan Perburuhan 138, 139, 140
 Pengurangan karyawan 75
 perjanjian kerja x, xi, 8, 13, 14–20, 31, 35, 36, 38, 39, 40, 54–57, 64, 69, 70–72, 86, 87, 105, 114
 Perjanjian Kerja 13, 14, 16, 17, 67, 68, 75, 83, 85, 91, 92, 94, 111, 119, 124

perlindungan hukum 4, 57, 59, 62, 64, 78, 120
 perlindungan konstitusional 88
 Perselisihan Kepentingan 114, 115
 Praktik melanggar hukum 124
 Praktik mogok 45
 Puguh Priyono 106
 Pusat Pengembangan Hukum dan Gender 59, 64

R

Reformasi 22, 73, 162
 reglemen 19, 20, 37
 Revolusi Industri 2
 Revolusi Prancis 3
 Romawi. 3

S

Serikat Buruh 1, 25, 28, 52, 88, 89, 91, 92, 107, 108, 135, 140. *Lihat juga* Serikat Pekerja
 Serikat Pekerja 1, 9, 25, 26, 28, 77, 78, 80, 88, 89, 105, 107, 108, 111, 119, 123, 134, 140, 151
 serikat pekerja mayoritas 85, 87
 serikat pekerja minoritas 87
 sistem feodalistik 2
 Soepomo 1, 100
 somasi 106
 Sumatra Utara 123, 124, 125, 161
 Surabaya 51, 52, 53, 55, 64, 67, 68, 70, 72, 106, 107, 110, 119, 149, 162, 163, 165
 surat perjanjian 19, 20

T

Tangerang 28
 Tanjung Perak 51
 Thailand 97
 Tenaga Kerja Wanita 59, 60, 61, 62, 63

U

Uang penggantian hak 36
 Uang penghargaan masa kerja 36
 Uang pesangon 36
 Upah minimum regional 52
 Undang-undang Dasar 1945 v, 9, 76, 85, 87, 88
 Undang-undang Ketenagakerjaan 8, 9, 13, 14, 15, 22, 36, 37
 Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 78
 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

Indeks

2003 52, 60, 85, 86, 130, 131
Unit Perlindungan Perempuan dan
Anak 59
Universitas Brawijaya ix, 59, 64, 162
Upah kerja lembur 21
Upah Minimum xi, 21, 22, 24, 25, 26,
76, 125, 129, 130, 131, 134, 135
urusan ketenagakerjaan 18

Y

Yogyakarta viii, 135, 137, 141, 142,
162, 164, 165
yurisprudensi 2, 13

Z

Zebua 75

TENTANG KONTRIBUTOR



Agusmidah. Lahir pada 16 Agustus 1976 di Desa Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang. Pada Tahun 1994 diterima sebagai mahasiswa pada Fakultas Hukum Universitas Sumatra Utara (USU) Medan, tamat tahun 1999 selanjutnya langsung diterima sebagai mahasiswa S2 dan S3 Ilmu Hukum pada Program Ikatan Kerja dengan beasiswa dari USU. Dikukuhkan menyandang gelar doktor pada tahun 2007. Sejak tahun 2002 diangkat sebagai PNS dilingkungan USU sebagai pengajar tetap pada FH USU Medan untuk matakuliah Hukum Perburuhan. Saat ini aktif mengajar, membimbing skripsi dan tesis, meneliti dan menulis dalam bidang Ilmu Hukum khususnya Hukum Perburuhan. Aktif juga sebagai narasumber dan juga dalam kegiatan penyusunan Naskah Akademik dan Peraturan Daerah baik di Provinsi maupun DPRD Kabupaten Deli Serdang, Sumatra Utara.



Andari Yurikosari. Lahir di Jakarta pada tanggal 18 Oktober 1968. lulus Sarjana Hukum dari Fakultas Hukum Universitas Indonesia Depok tahun 1992, Magister Hukum jurusan Hukum Bisnis dari Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia tahun 1999 dan menyelesaikan S-3 Ilmu Hukum Fakultas Hukum di Universitas Indonesia tahun 2010. Saat ini bekerja sebagai dosen tetap pada Fakultas Hukum Universitas Trisakti sejak tahun 1993 sampai dengan sekarang dan dosen tidak tetap pada Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara serta Universitas Bina Nusantara. Selain sebagai pengajar, penulis juga aktif sebagai narasumber dan pengajar pada Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. Di samping itu, penulis juga mempunyai pengalaman sebagai saksi

ahli pada beberapa kasus perselisihan hubungan industrial di PHI, menjadi konsultan hukum di bidang ketenagakerjaan, menjadi Ketua Pusat Studi Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Fakultas Hukum Universitas Trisakti dan menjadi Tim Ahli Bidang Ketenagakerjaan pada KOWANI sampai sekarang. Alamat kontak penulis adalah, via email andari_ys@yahoo.com; via surat .ke Fakultas Hukum Universitas Hukum Trisakti Jl.Kyai Tapa 1 Grogol Jakarta Barat



Dr. Asri Wijayanti lahir di Bangil, tanggal 2 Juni 1969. Pendidikan S1, S2 dan S3 di Universitas Airlangga. Pengalaman kerja, staff Personalia PT Sinar Angkasa Rungkut (1991), staff Personalia PT Cahaya Angkasa Abadi (1991), Personalia PT. Everwin Co (1991-1993). Dosen pada Fakultas Hukum Untag Surabaya (1993-2005), Kepala Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Untag Surabaya (2001-2002), Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Untag Surabaya (2004-2006), Dosen pada FH Universitas Muhammadiyah Surabaya (2005-sekarang), Pembantu Dekan I FH Universitas Muhammadiyah Surabaya (2007-2009) dan Dosen tidak tetap pada Fakultas Hukum UPN Jawa Timur (2009-sekarang). Ketua penyunting dan penyelia *jurnal Yustitia* (2007-sekarang). Anggota Majelis Wakaf pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Timur (2006-2010), Anggota Majelis Hukum dan Ham pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Timur (2010-sekarang). Karya ilmiah: *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Bina Aksara, 2009, “Menggugat Konsep Hubungan Kerja”, Lubuk Agung 2010. *Strategi penulisan Hukum* (Lubuk Agung 2011), *Strategi Belajar Argumentasi Hukum* (Lubuk Agung 2011), *Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO, Analisis Kebebasan Berserikat dan Kerja Paksa* (Karya Putra Darwati 2012).

Budi Santoso, dosen pada Fakultas Hukum

Universitas Brawijaya, Malang, meraih Sarjana Hukum dari FH Universitas Gadjah Mada dan Magister Hukum dari Universiti Kebangsaan Malaysia. Saat kuliah, ia aktif pada Lembaga Bina Kesadaran Hukum Indonesia di Yogyakarta. Sebelum menjadi dosen pada 2005, penulis bekerja pada beberapa perusahaan dengan *main job* di bidang *legal, industrial relations*, dan *human resources*. Di kampusnya, ia juga giat berkecimpung pada Pusat Pengembangan Hukum Perburuhan. Saat ini, ia sedang menempuh Program Doktor pada Universiti Kebangsaan Malaysia bidang kajian Hukum Perburuhan.



Dwi Maryoso. Lahir di Ambarawa pada tanggal 27 Juli 1974. Menyelesaikan SD dan SMP di Ambarawa serta SMA di Salatiga. Mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dari Fakultas Hukum UGM. Lulus Pendidikan Khusus Profesi Advokat (PKPA) dari Perhimpunan Advokat Indonesia (PERADI). Semasa kuliah aktif dalam berbagai kelompok diskusi di UGM. Pernah bekerja di PT. New Armada Group dan PT. Suzuki Finance Indonesia. Saat ini bekerja sebagai PNS di Bidang Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.



Joko Ismono, meraih gelar sarjana hukum dan magister hukum dari Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, dan sedang menempuh pendidikan Program Doktor Ilmu Hukum di universitas yang sama. Mengenal dunia perburuhan sejak mahasiswa melalui training-training di LBH Surabaya, selanjutnya aktif dalam kepengurusan serikat pekerja sebagai Ketua PUK, Ketua DPC, dan selanjutnya Ketua DPD SP Pariwisata - KSPI Jawa Timur. Sejak 2006 sebagai Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dari unsur pekerja/buruh.

Mengajar mata kuliah hukum ketenagakerjaan di FH UWP Surabaya, buku yang ditulisnya berjudul *Pembuktian dalam Hukum Acara PHI*.



Manunggal K. Wardaya adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman (UNSOED) Purwokerto. Lahir di Surakarta 24 Maret 1975, Manunggal menyelesaikan Studi Sarjana di FH UNSOED tahun 1998. Meraih gelar LL.M. dari *Monash University Law School*, Melbourne, Australia pada tahun 2005 dengan beasiswa dari *Australian Development Scholarship*. Pada 2009 ia menempuh studi singkat mengenai *Globalization, Labour Rights and Corporate Social Responsibility* di Den Haag, Negeri Belanda. Tulisan-tulisan dan dokumentasi pemikirannya baik dalam bentuk artikel jurnal, paper seminar maupun tulisan di surat kabar dapat diakses pada situs www.manunggalkusumawardaya.wordpress.com. Sejak Januari 2012 Manunggal melakukan riset PhD di *Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Radboud Universiteit Nijmegen*, Belanda.



MILA KARMILA ADI adalah dosen tetap pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia (UII) dan staf ahli Hukum Ketenagakerjaan pada Pusat Studi Gender (PSG) UII. Mengajar, antara lain Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Pajak, dan Hukum Kesehatan, selain itu juga Labour Law dan Tax Law pada International Program Fakultas Hukum UII serta aktif di berbagai Seminar/Workshop/Kursus. Pendidikan S1 pada Fakultas Hukum UII, Yogyakarta, tahun 1993, S2 pada Program Pascasarjana (Hukum) Universitas Padjadjaran (UNPAD), Bandung, tahun 2002, dan saat ini sedang menempuh studi S3 di Program Pascasarjana Fakultas Hukum UII.



Restaria F. Hutabarat lahir pada 14 Februari 1983 di Jakarta. Ia meraih gelar sarjana hukum dari fakultas hukum, Universitas Indonesia pada tahun 2005 dan gelar Master of Arts pada tahun 2009 dari International Institute for The Sociology of Law, Oñati, Spanyol. Sejak tahun 2006 bekerja sebagai Pengacara Publik di LBH Jakarta dan banyak menangani kasus perburuhan sekaligus menjadi tenaga pengajar Hukum Perburuhan di Fakultas Hukum Universitas Pancasila sejak 2008. Penulis melakukan sejumlah penelitian dan telah dipublikasi antara lain: *Best Practice of Impact Litigation on Indonesia Migrant Workers A case study of The Massive Expatriation of Indonesian Migrant Workers from Malaysia to Nunukan Island, East Kalimantan* 2003 (2011), *Penyiksaan di Bumi Cendrawasih* (2011), *Stigma 65* (2011), *Commoditization of Migrant Domestic Workers* (2010), *Mengukur Realita dan Persepsi Penyiksaan di Indonesia* (2010). Penulis juga aktif sebagai peserta, fasilitator dan narasumber di berbagai workshop dan konferensi Internasional antara lain *Documentation Training on Human Right Violation Against Rural, Indigenous and Migrant Women* yang diselenggarakan oleh Asia Pasific Forum on Women, Law and Development, Negombo, Sri Lanka (2010); *Diplomacy Training Program on Human Rights and Migrant Workers, Dili, Timor Leste Held by New South Wales University, Australia* (2007) dan *Human Rights Colloquium Program, Held by Equitas, São Paulo, Brazil* (2006) serta sejumlah pelatihan bagi buruh, aktivis HAM dan paralegal di Indonesia.



Sugeng Santoso, lahir di Yogyakarta, pada tanggal 9 Maret 1968. lulus Sarjana Hukum dari Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta tahun 1993, Magister Management dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "ABI" (STIE ABI) Surabaya tahun 2007, Magister Hukum jurusan Peradilan dari Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga (Unair) Surabaya tahun 2010 dan

sekarang sedang menyelesaikan S-3 Ilmu Hukum di Universitas Airlangga Surabaya. Saat ini bekerja sebagai Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya sejak tahun 2005 sampai dengan sekarang dan Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Gresik sejak tahun 2012. Selain sebagai Hakim Ad Hoc juga mengajar di Pasca Sarjana Sekolah Tinggi ilmu Ekonomi STIESIA Surabaya dan Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Surabaya. Di samping itu, penulis juga mempunyai pengalaman sebagai praktisi di bidang ketenagakerjaan dan pernah menjadi Manager HRD di berbagai perusahaan swasta nasional dan perusahaan asing sejak tahun 1995 sampai dengan tahun 2005. Alamat kontak penulis adalah, via email sugeng_sant@yahoo.com; via surat ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya, Jalan Dukuh Menanggal I Nomor 12 Surabaya.



Surya Tjandra adalah seorang aktivis perburuhan dan akademisi, yang cukup lama bekerja di LBH Jakarta dan sekarang sebagai peneliti di *Trade Union Rights Centre* (TURC), sebuah organisasi riset hukum perburuhan di Jakarta. Ia mengajar hukum perburuhan di Universitas Katolik Atma Jaya, Jakarta, dan saat ini sedang menyelesaikan riset doktoralnya di bidang hukum di Universitas Leiden, Belanda. Ia mempunyai kualifikasi sebagai advokat dan pada tahun 1999 sempat mengikuti *Bar Readers' Course* dari *the Victorian Bar Council* di Melbourne, Australia. Riset yang diminatinya terkait studi sosio-legal dan perburuhan, sementara hukum perburuhan tetap menjadi minatnya yang paling utama. Surya aktif menulis dan mempresentasikan isu-isu perburuhan dan sosio-legal secara nasional maupun internasional, dan bekerja secara dekat dengan Friedrich Ebert Stiftung dan DGB Bildungswerk. Ia telah mempublikasikan beberapa

buku, termasuk *Kompilasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi: 2006-2007* (2008), buku pertama berisi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang baru beroperasi mulai 2006, dan *Makin Terang Bagi Kami: Belajar Hukum Perburuhan* (2006), yang memberikan pendekatan alternatif secara sosio-legal untuk studi hukum perburuhan di Indonesia.



Susilo Andi Darma adalah Dosen di Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada pada Bagian Hukum Perdata. Ia menyelesaikan jenjang S1 dari Fakultas Hukum UGM pada tahun 2007 dan melanjutkan S2 pada Magister Hukum Program Hukum Bisnis UGM dengan konsentrasi penulisan hukum mengenai Perjanjian *Outsourcing* dan lulus pada tahun 2009. Sebelum menjadi seorang Dosen, ia merupakan Staf Analisis Hukum pada Rektorat Universitas Gadjah Mada dan terlibat aktif dalam beberapa penyelesaian permasalahan hukum di Universitas Gadjah Mada. Selain mengajar, saat ini ia juga menjadi pengelola di *Law Career Development Center* Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.



Rahayu Hartini, lahir di Pacitan, 26 Maret 1963. Lulus S1 di FH UGM (1988), S2 Magister Sosiologi di PPs UMM (Lulus 1998) dan tahun 2006 lulus dari Magister Ilmu Hukum PPs UMM dengan predikat *Cum Laude*. Kemudian S3 Program Doktor Ilmu Hukum PPs Unair (Lulus 2010, 2th 9 bln, *Cum Laude*). Dosen Dpk pada FH UMM (1990), menjadi Guru Besar Bidang Ilmu Hukum Bisnis pada FH UMM (2011). Menjadi Dosen Teladan UMM 1999/2000 (Juara III) dan 2003/2004 (Juara III), 2011 (Juara II), 2012 (Juara I), Tk Kopertis VII Juara I dan menjadi Finalis Dosen Berprestasi Tk Nasional. Lulusan Terbaik Tingkat Pascasarjana dan Tingkat Universitas (2006). Mendapat penghargaan Karya Satya Lencana 10 tahun (2008) dan 20 tahun (2012). Sebagai Guru Besar Hukum Bisnis, Hukum Dagang

dan Hukum kepailitan (2011). Aktif menjadi pembicara dalam forum Nasional dan International Conference, melakukan penelitian dan menulis buku. Menerbitkan tujuh buku, terakhir terbit tahun 2011: *Harmonisasi Konsep Keuangan Negara Terhadap Kepailitan BUMN Persero demi Menjamin Kepastian Hukum*.



Guus Heerma van Voss (1957) lulus studi bidang hukum di Universitas Utrecht, Belanda tahun 1982, dan studi doktoral di universitas yang sama tahun 1992 dengan disertasi berjudul “Dismissal Law in the Netherlands and Japan”. Setelah mengajar di Universitas Tilburg dan Maastricht di Belanda, ia menjadi Professor Hukum Perburuhan dan Jaminan Sosial (*Sociaal recht*) di Universitas Leiden pada tahun 1997. Tahun 2012 ia menjadi Penasihat Negara secara paruh-waktu pada Dewan Penasihat Negara, lembaga penasihat tertinggi yang ada pada Pemerintah Belanda. Selain itu, ia adalah penulis dari berbagai buku dan artikel, juga editor pada berbagai jurnal ilmiah bidang hukum dan seorang arbitrator. Ia juga memimpin proyek “Building Blocks for the Rule of Law” (2010-2012). Ia mengunjungi Indonesia beberapa kali dan menjadi nara sumber pada beberapa lokakarya untuk akademisi dan hakim di Indonesia.



SERI UNSUR-UNSUR PENYUSUN
BANGUNAN NEGARA HUKUM

Buku ini ditujukan untuk memperkuat ikhtiar pengembangan negara hukum (*rule of law*) Indonesia, membantu Indonesia mengembangkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan memajukan pembangunan ekonomi (*economic development*) dan keadilan sosial (*social justice*).

Sejak awal proyek, dirancang serangkaian lokakarya yang mencakup bidang-bidang kajian hukum perburuhan, hukum pidana, hukum keperdataan, dan studi sosio-legal. Sebagai perwujudan rencana tersebut antara Januari 2010 dan Juli 2011, tigabelas lokakarya yang mencakup bidang-bidang kajian di atas diselenggarakan di sejumlah lokasi berbeda di Indonesia. Lokakarya demikian melibatkan pengajar-pengajar hukum terkemuka, baik dari Universitas Leiden dan Groningen maupun dari fakultas-fakultas hukum di Indonesia. Peserta lokakarya adalah staf pengajar dari kurang lebih delapanpuluh fakultas hukum dari universitas-universitas di seluruh Indonesia.

Buku pegangan ini merupakan rangkaian "Seri Unsur-Unsur Penyusun Bangunan Negara Hukum" dan kumpulan tulisan dari para instruktur dari Belanda dan Indonesia serta mengakomodasi masukan-masukan berharga dari peserta lokakarya merupakan hasil konkret dari proyek tersebut.