

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis

1. Teori Pelindungan Hukum

Perlindungan hukum berdasar dari kata lindung. Menurut Kmaus Besar Bahasa Indonesia kata lindung adalah:¹ menempatkan dirinya di bawah (di balik, di belakang) sesuatu supaya tidak terlihat atau tidak kena angin, panas, dan sebagainya, sedangkan perlindungan adalah tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi.

Menurut Satjipto Raharjo, kehadiran hukum dalam masyarakat berfungsi untuk mengadakan integritasi dan koordinasi kepentingan yang bisa berbenturan satu sama lain. Sehingga, hukum perlu melakukan koordinasi dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tersebut hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan di lain pihak. Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya.²

Menurut Philipus M. Hadjon, saran perlindungan hukum (*reschsbescherming*) dapat ditinjau dari 2 (dua) hal, yakni perlindungan hukum secara preventif dan represif. Perlindungan hukum secara preventif dapat ditempuh dengan 2 (dua) sarana yakni melalui sarana peraturan perundang-undangan dan melalui sarana perjanjian, sedangkan

¹Pusat Bahasa, Department Pendidikan Nasiobnal republic Indonesia, <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php>, diunduh 22 Juni 2019

² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung : Cityra Aditya Bakti, 200), hlm. 53

perlindungan hukum secara represif dapat ditempuh melalui jalur peradilan.³

Philipus M. Hadjon, dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia, landasan pijak yang digunakan adalah Pancasila. Karena pancasila adalah dasar ideologi dan dasar falsafah Negara Indonesia. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di barat bersumber pada konsep-konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia dan konsep-konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law*.

Konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia memberikan isinya dan konsep *rechtsstaat* dan *rule of law* menciptakan sarananya, sehingga pengakuan dan perlindungan hukum terhadap hak-hak asasi manusia akan subur dalam wadah *rechtsstaat* atau *the rule of law*. Sebagai kerangka pikir dengan landasan pijak pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan Prinsip Negara hukum yang berdasarkan Pancasila.

B. Kerangka Konseptual

1. Tinjauan Umum Tentang Pemberi Kerja

a. Pemberi Kerja

³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Cetakan 1, (Surabaya: Peradaban, 2007) hlm. 3-5.

Pengertian dari Pemberi kerja adalah Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya⁴. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberi kerja yang biasanya disebut sebagai pengusaha merupakan seseorang yang berdasarkan surat perjanjian mempekerjakan orang lain untuk dirinya dan membayarkan upah atas hasil dari pekerjaannya.

b. Perusahaan

1) Pengertian

Pengertian dari perusahaan secara umum merupakan suatu bentuk organisasi atau lembaga yang melakukan suatu kegiatan produksi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat atau konsumen agar mendapatkan hasil atau keuntungan.⁵

2) Jenis-jenis dari perusahaan

Jenis-jenis dari perusahaan terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu:

a) Berdasarkan lapangan usaha, jenis-jenis perusahaan meliputi:

- (1) Perusahaan Ekstratif merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam pemanfaatan bidang kekayaan alam seperti mengelola dan mengambil kekayaan alam tersebut menjadi suatu barang yang bisa digunakan seperti tambang batu bara.

⁴ Indonesia. *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UNDANG-UNDANG No. 13 tahun 2003, Ps 1 ayat 4

⁵ “*Pengertian Perusahaan*”, accessed May 18, 2019, <https://www.maxmanroe.com/vid/bisnis/pengertian-perusahaan.html>

(2) Perusahaan Agraris merupakan suatu perusahaan yang pekerjaannya mengolah lahan atau lading, contohnya bidang pertanian, kehutanan dan perkebunan.

(3) Perusahaan Industri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang memproduksi suatu barang mentah menjadi setengah jadi hingga menjadi barang yang siap di perjualkan.

(4) Perusahaan Jasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa.

(5) Perusahaan Perdagangan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan.

b) Berdasarkan kepemilikan, perusahaan terbagi menjadi yaitu:

(1) Perusahaan Negara adalah perusahaan yang negara memiliki peran penting dalam mendirikan perusahaan serta yang memberikan modal untuk perusahaan.

(2) Perusahaan koperasi adalah suatu perusahaan yang anggotanya memiliki peran penting dalam mendirikan perusahaan serta memberikan modal untuk perusahaan.

(3) Perusahaan Swasta adalah perusahaan yang adanya sekelompok orang diluar negara yang memiliki peran penting dalam mendirikan serta memberikan modal bagi perusahaan.

3) Bentuk-bentuk perusahaan

Indonesia memiliki 14 (empat belas) bentuk perusahaan yaitu sebagai berikut:

- a) Persekutuan Terbuka (P.T. Tbk)
- b) Persekutuan Terbatas (PT)
- c) Firma (FA)
- d) Commanditaire Vennootschap (CV)
- e) Koperasi
- f) Maatschap
- g) Usaha Dagang
- h) Yayasan
- i) Persekutuan Komanditer (PK)
- j) Persekutuan Perdata
- k) Perusahaan Jawatan
- l) Perusahaan Umum (PERUM)
- m) Perusahaan Modal Asing (PMA)
- n) Perusahaan Modal Dalam Negeri

4) Berdasarkan bentuk hukum di Indonesia perusahaan terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu:

a) Perusahaan Badan Hukum

Jenis perusahaan ini didirikan, dimodalkan dan dimiliki oleh beberapa orang pengusaha baik swasta maupun negara yang telah memenuhi syarat-syarat sebagai badan hukum yang menjalankan usahanya disegala bidang

seperti perekonomian, industri, dagang dan jasa.

Contohnya Perseroan Terbatas (PT)

b) Perusahaan Bukan Badan hukum

Perusahaan ini didirikan dan dimiliki oleh beberapa orang yang bekerjasama untuk menjalankan usaha didalam bidang perekonomian, contohnya Firma, dan Commanditaire Vennootschap (CV)

c. Hak- hak beserta kewajiban dari pengusaha

1) Hak Pengusaha

Hak pengusaha merupakan suatu yang didapatkan oleh pengusaha selaku pemberi kerja dikarenakan adanya tenaga kerja yang bekerja padanya.⁶ Hak – hak Pengusaha, yaitu sebagai berikut:

- a) Pemberi kerja berhak atas hasil dari pekerjaan
- b) Pemberi kerja berhak untuk memberi perintah dan mengatur jalannya perusahaan dan tenaga kerja
- c) Pemberi kerja berhak memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau karyawan.

2) Kewajiban dari Pengusaha

Kewajiban dari pengusaha merupakan hal yang harus dilakukan oleh pengusaha untuk kepentingan para pekerjanya, maka kewajiban dari pengusaha yaitu sebagai berikut:⁷

⁶ Darwan Prints, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hal 36

⁷ Indonesia. *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UNDANG-UNDANG No. 13 tahun 2003

- a) Perusahaan yang memiliki pekerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan kepada pekerja tersebut sesuai dengan garis dan derajat kecacatannya.
- b) Perusahaan berkewajiban menyediakan dan memberikan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang pergi kerja atau berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai pukul 05.00.
- c) Perusahaan berkewajiban memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau karyawan.
- d) Perusahaan berkewajiban memberikan waktu atau kesempatan yang secukupnya bagi karyawan atau pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- e) Perusahaan yang mempekerjakan karyawan atau pekerja pada hari libur wajib memberikan upah kerja lembur kepada karyawan atau pekerja tersebut.
- f) Perusahaan berkewajiban membuat suatu peraturan perusahaan apabila mempekerjakan karyawan atau pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang, dan peraturan perusahaan tersebut mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- g) Apabila perusahaan mengalami penutupan, pengusaha berkewajiban melakukan pemberitahuan secara tertulis kepada karyawan atau serikat pekerja, serta instansi yang bertanggung

jawab di bidang ketenagakerjaan setempat paling lambat 7 (tujuh) hari kerja.

h) Pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak wajib dibayarkan kepada karyawan atau pekerja apabila terjadi pemutusan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan atau pekerjanya.

2. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

a. Pengertian

Pengertian tentang pekerja adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸ Pengertian tersebut dapat di artikan bahwa seseorang pekerja atau buruh yang telah melakukan pekerjaan akan mendapatkan imbalan atau upah. Selain definisi pekerja ada kata lain yang sering digunakan dalam perusahaan yaitu *karyawan*.

Pengertian dari karyawan menurut Hasibuan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balasan jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.⁹

b. Jenis-jenis karyawan

1) Karyawan Tetap

⁸ Indonesia. *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UNDANG-UNDANG No. 13 tahun 2003. Ps 1 ayat 3

⁹ "Pengertian Karyawan Dan Jenis-Jenis Karyawan Di Perusahaan" – Pengertian dan Definisi, accessed 17, March, 2019. <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>

Pengertian karyawan tetap adalah karyawan yang telah melakukan pengangkatan dari suatu perusahaan dengan jangka waktu yang ditetapkan atau permanen. Biasanya karyawan tetap memiliki hak yang lebih tinggi dari pada karyawan kontrak.

Ketentuan mengenai karyawan tetap, sebagai berikut:

- a) Dalam perjanjian kerja tidak diatur mengenai jangka waktu kerja.
- b) Perjanjian kerja dengan pengusaha termasuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).
- c) Perjanjian kerja dibuat dengan bentuk tertulis maupun lisan.
- d) Tidak wajib dicatatkan di instansi ketenagakerjaan.
- e) Masa percobaan kerja di perbolehkan.
- f) Apabila terjadi PHK, pengusaha wajib memberikan pembayaran (kecuali pada PHK tertentu).
- g) PHK karena alasan tertentu harus menggunakan proses LPPHI (Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

2) Karyawan Tidak Tetap

Pengertian karyawan tidak tetap menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Selain itu karyawan tidak tetap biasanya bisa diberhentikan oleh pengusaha sewaktu-waktu jika tidak dibutuhkan tenaga kerjanya lagi.

Ketentuan mengenai karyawan tidak tetap, yaitu:

- a) Perjanjian kerja dengan pengusaha termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
 - b) Pada perjanjian kerja dibatasi waktu dan selesainya pekerjaan.
 - c) Perjanjian kerja harus tertulis dalam Bahasa Indonesia.
 - d) Wajib dicatatkan di instansi ketenagakerjaan.
 - e) Batal demi hukum apabila dalam perjanjian adanya masa percobaan kerja.
 - f) PHK sesuai dengan waktu yang telah di perjanjikan. Tidak ada kewajiban perusahaan untuk membayar pesangon dan uang penghargaan kerja.
 - g) PHK demi hukum sssuai dengan yang diperjanjikan, tidak harus melalui proses LPPHI (Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).¹⁰
- c. Hak-hak dan kewajiban pekerja

a) Hak-hak pekerja

Hak pekerja adalah suatu yang didapatkan oleh pekerja atau buruh dikarenakan telah menjalankan pekerjaannya. Adapun hak dari pekerja yaitu sebagai berikut:¹¹

- 1) Memiliki suatu kesempatan yang sama diantara tiap-tiap pekerja untuk memperoleh suatu pekerjaan tanpa adanya diskriminasi

¹⁰ “Perbedaan PKWT dan PKWTT” – Gadjian.com, accessed 17, March, 2019. <https://www.gadjian.com/blog/2018/01/26/perbedaan-pkwt-dan-pkwtt-yang-wajib-diketahui-hr-infografis/>

¹¹ Indonesia. *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UNDANG-UNDANG No. 13 tahun 2003

2) Pihak pengusaha memperlakukan setiap pekerja atau buruh dengan sama tanpa adanya diskriminasi.

3) Berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan bakat, minat dan kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja melalui pelatihan kerja.

4) Berhak mengikuti suatu pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya

5) Berhak memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan untuk memperoleh suatu penghasilan yang layak di dalam negeri maupun luar negeri

b) Kewajiban Pekerja

Kewajiban pekerja merupakan hal yang harus dilakukan oleh pekerja atau buruh berdasarkan kedudukan atau statusnya.¹²

Kewajiban dari pekerja atau buruh yaitu sebagai berikut:

1) Pekerja atau buruh diwajibkan melakukan suatu pekerjaan yang harus dilakukan sendiri, dapat diwakilkan apabila dengan seijin pengusaha.

2) Pekerja atau buruh diwajibkan mengikuti serta menaati segala peraturan yang dibuat oleh pengusaha. Biasanya peraturan yang dibuat oleh pengusaha tersebut dituangkan ke dalam peraturan perusahaan yang memiliki ruang lingkup serta petunjuk yang jelas.

¹² Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal 57

3) Apabila perbuatan pekerja atau buruh menimbulkan kerugian dikarenakan kelalaian atau kesengajaan, pekerja atau buruh tersebut diwajibkan membayar denda berupa ganti rugi atau lainnya.

d. Serikat pekerja bagi pekerja /buruh di Indonesia

Tujuan dari serikat pekerja bagi pekerja yaitu, sebagai berikut:¹³

- 1) Sebagai pihak yang berperan membuat perjanjian kerja dan apabila adanya permasalahan di industrial maka yang membantu menyelesaikan perselisihan tersebut.
- 2) Sebagai perwakilan para buruh atau pekerja didalam bidang ketenagakerjaan berdasarkan dengan tingkatnya.
- 3) Membangun suatu hubungan yang harmonis, dinamis, dan adil dalam industrial berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Tempat memperjuangkan hak buruh atau pekerja dan tempat menyalurkan aspirasi serta kepentingan anggotanya.
- 5) Apabila adanya pemogokan kerja yang dilakukan oleh pekerja atau buruh, serikat kerja yang bertanggung jawabsesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 6) Sebagai perwakilan terhadap buruh/pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di suatu perusahaan.

¹³ Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/Serikat Kerja

3. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

a. Perjanjian

Pengertian dari perjanjian adalah suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.¹⁴ Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan bahwa perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih disebut sebagai perjanjian, dimana perjanjian tersebut dibuat untuk melaksanakan suatu hal yang di perjanjikan kepada orang lain.

b. Syarat-syarat sahnya perjanjian menurut pasal 1320 Kuhperdata:

1) Kesepakatan para pihak yang membuat perjanjian

Syarat sahnya kontrak pertama kali adalah kesepakatan para pihak. Kesepakatan yang dimaksud merupakan penyesuaian pendapat atau kemauan dalam membentuk suatu kontrak antara para pihak dalam bentuk tertulis maupun lisan. Lebih dianjurkan dibuat dalam bentuk tertulis bertujuan memberikan kepastian dan perlindungan hukum apabila timbul sengketa, karena dapat dijadikan alat bukti yang sah.¹⁵

2) Kecakapan dalam melakukan tindakan hukum

Cakap (*bekwaam*) merupakan seseorang memiliki kemampuan untuk bertindak melakukan perbuatan hukum. Pada dasarnya secara sah untuk dapat melakukan suatu perbuatan hukum yaitu sebagai berikut:

¹⁴ Subekti, R, dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2003. Ps 1313

¹⁵ Salim H.S, *Hukum Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, 2003, hlm. 33

- a) Telah dewasa
- b) Memiliki akal pikiran yang sehat, dan
- c) Tidak dilarang ditentukan perundang-undangan.

Pengertian perbuatan hukum adalah suatu tindakan yang dilakukan dapat menimbulkan akibat hukum seperti hak dan kewajiban, sehingga untuk membentuk suatu perjanjian haruslah dengan seseorang yang cakap hukum dan memiliki wewenang sesuai dengan undang-undang. Terdapat beberapa orang yang termasuk dalam tidak cakap yang dilarang untuk membentuk dan melaksanakan suatu perjanjian, yaitu sebagai berikut:¹⁶

- a) Orang-orang yang belum dewasa, contoh: anak dibawah umur
- b) Orang yang dibawah pengampunan
- c) Wanita yang telah menikah. Tetapi ketentuan tentang wanita telah menikah dilarang membentuk perjanjian telah dihapus semenjak berlakunya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan. Pada Pasal 31 Undang-undang Perkawinan menjelaskan bahwa adanya keseimbangan antara hak dan kedudukan suami istri dan masing-masing berhak untuk melakukan perbuatan hukum.

3) Adanya objek yang diperjanjikan

Objek perjanjian diartikan dengan pokok perjanjian atau kata lain adalah prestasi. Prestasi merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan kreditur dan suatu hak yang didapatkan oleh debitur.

¹⁶ Subekti, R, dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2003. Ps 1330

Objek dari perjanjian berupa benda harus tertentu atau dapat ditentukan, dalam kata lain dapat mengetahui jenisnya, keberadaan benda tersebut ada atau sudah berada ditangan si berhutang pada waktu perjanjian dibuat. Contohnya perjanjian jual beli rumah, yang dimaksud dengan prestasi atau pokok perjanjian adalah pada saat menyerahkan surat hak milik rumah dan menerima uang atas pembelian rumah tersebut.¹⁷

4) Klausula yang Halal

Padal Pasal 1320 tidak dijelaskan lebih lanjut mengenai klausula yang halal tetapi pada Pasal 1337 KUHPerdara menyebutkan klausula yang terlarang. Suatu sebab yang terlarang diartikan dengan bertentangan atau dilarang dengan undang-undang.

Syarat subjektif terdapat pada syarat pertama dan kedua yaitu pada kata sepakat dan menyangkut pihak-pihak yang membentuk dan melaksanakan perjanjian. Syarat objektif terdapat pada syarat ketiga dan keempat yang merupakan tentang objek yang dijanjikan dari suatu perjanjian. Apabila adanya suatu keliru, paksaan, atau penipuan dan subjek yang mengadakan perjanjian, dimana pihak-pihak yang melaksanakan perjanjian tersebut tidak cakap dalam melakukan perbuatan hukum, maka salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan perjanjian. Dan apabila syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi menjadi objek yang

¹⁷*Ibid.*, hlm. 34.

diperjanjikan, maka perjanjian batal demi hukum artinya tidak pernah ada perjanjian.¹⁸

c. Asas-asas perjanjian

a) Asas kebebasan berkontrak

Kehendak atau kemauan para pihak diwujudkan dalam bentuk kesepakatan yang menjadikan suatu dasar mengikatnya suatu perjanjian dan dinyatakan dalam bentuk lisan maupun tulisan yang mengikat para pihak dari segala akibat hukumnya.¹⁹

b) Asas Pelengkap

Pada asas ini mengandung bahwa ketentuan undang-undang boleh tidak diikuti sesuai dengan para pihak terkait. Namun apabila dalam perjanjian yang para pihak buat tidak ditentukan yang lain, maka berlakulah undang-undang. Asas pelengkap hanya mengenai hak dan kewajiban para pihak.

c) Asas Konsensual

Bahwa perjanjian tersebut pada umumnya “konsensual”. Adakalanya undang-undang menetapkan bahwa untuk sahnya sebuah perjanjian diharuskan dibuat secara tertulis (perjanjian perdamaian) atau dengan akta Notaris (perjanjian penghibahan barang tetap), namun hak yang demikian adalah suatu pengecualian, yang lazim adalah perjanjian dianggap sah apabila sudah adanya kata sepakat dari kedua belah pihak mengenai

¹⁸*Ibid.*, hlm. 35.

¹⁹ Suharnoko, *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Kencana, 2004, hlm. 3.

pokok-pokok perjanjian. Jual beli, tukar-menukar, sewa-menyewa adalah perjanjian yang konsesuil. Asas konsesualisme yang dikenal dalam KUHPerdara merupakan berkaitan dengan bentuk suatu perjanjian.

d) Asas Obligator

Asas ini mengandung pengertian bahwa perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak baru tahap menimbulkan hak dan kewajiban, belum ketahap pemindahan hak milik.

d. Akibat perjanjian

Akibat dari suatu perjanjian, yaitu:²⁰

- 1) Para pihak terikat oleh perjanjian dimana para pihak terikat oleh perjanjian dapat diartikan bahwa perjanjian yang telah mereka buat dan sepakatin bersama menimbulkan kekuatan mengikat mengikat para pihak yang membuat perjanjian tersebut secara sah.²¹
- 2) Suatu perjanjian yang telah dibuat tidak dapat dibatalkan atau ditarik kembali oleh salah satu pihak tanpa adanya kesepakatan pihak lain atau bersama dan tanpa adanya alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang.

Perjanjian dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yang bertujuan untuk melindungi kepentingan masing-masing para pihak, oleh karena itu apabila ingin melakukan pembatalan harus

²⁰ Subekti, R, dan R, Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, Ps 1338

²¹ Miru Ahmadi, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 samapi 1456*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011.

dilakukan secara sepihak juga yang dilakukan kedua belah pihak. Namun perjanjian dianggap batal demi hukum apabila syarat objektif dalam perjanjian seperti suatu hal yang tertentu yang diperjanjian dan sebab yang halal tidak terpenuhi dan tidak pernah ada maka perjanjian tersebut batal demi hukum, sedangkan perjanjian dapat dibatalkan oleh salah satu pihak apabila syarat subyektif dalam perjanjian seperti kecakapan para pihak tidak terpenuhi, maka salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan perjanjian.

3) Adanya itikad baik

Itikad baik diartikan kejujuran atau bersih, atau dengan kata lain setiap perjanjian harus dilaksanakan para pihak dengan penuh kejujuran

e. Berakhirnya perjanjian

Berakhirnya suatu perjanjian atau hapusnya suatu perjanjian berdasarkan 10 (sepuluh) cara yaitu:²²

1) Melakukan Pembayaran

Pembayaran dimaksud dengan melakukan pelunasan hutang yang dilakukan oleh debitur kepada debitur

2) Melakukan penawaran pembayaran secara tunai diikuti dengan penyimpanan.

Pembayaran ini diartikan apabila kreditur menolak menerima pembayaran yang dilakukan oleh debitur, sehingga debitur

²² Subekti, R, dan R, Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, Ps 1381

melakukan penitipan pembayaran kepada Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat. Hutang-piutang kreditur dengan debitur dianggap berakhir apabila jika debitur melakukan penitipan pembayaran tersebut.

3) Pembaharuan utang atau novasi

Pembaharuan utang diartikan dengan timbulnya suatu perjanjian yang baru sehingga perjanjian yang sebelumnya ada dihapuskan.

4) Perjumpaan utang atau kompensasi

Pembayaran dengan cara perjumpaan utang diartikan dengan masing-masing para pihak memiliki utang sama dengan nominal yang sama, sehingga hutang piutang tersebut dianggap impas dan membuat perjanjian tersebut berakhir.

5) Pencampuran hutang

Pencampuran hutang diartikan dengan adanya suatu perikatan yang mengakibatkan suatu kedudukan hutang antara kreditur dengan debitur menjadi satu. Perikatan yang dimaksud adalah pernikahan, sehingga harta kekayaan suami istri menjadi satu.

6) Pembebasan utang

Pembebasan utang diartikan bahwa pihak kreditur membebaskan kewajiban debitur untuk membayar utang piutangnya.

7) Musnahnya barang yang dipiutangkan

Hapusnya suatu perikatan ditandai dengan musnahnya barang yang menjadi objek suatu perjanjian yang seharusnya kewajiban dari debitur untuk mengembalikan atau menyerahkan barang tersebut kepada kreditur.

8) Pembatalan perjanjian

Pembatalan perjanjian diartikan apabila pihak yang mengadakan suatu perjanjian belum dewasa atau belum cakap untuk melakukan suatu tindakan hukum, maka pihak lain dapat mengajukan suatu pembatalan perjanjian kepada pengadilan, sehingga apabila pengadilan memutuskan pembatalan perjanjian maka perjanjian tersebut telah berakhir.

9) Berlakunya syarat batal

Berlakunya syarat batal diartikan apabila perjanjian yang dibuat bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

10) Daluwarsa

Daluwarsa diartikan bahwa lewatnya waktu yang telah diperjanjian yang mengakibatkan perjanjian tersebut berakhir.

Pada Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dilandasi oleh undang-undang yang berlaku, maka berakhirnya hubungan kerja tersebut sebagai berikut:

1) Perjanjian kerja berakhir apabila:²³

²³ Indonesia. *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UNDANG-UNDANG No. 13 tahun 2003. Ps 61

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

2) Batal Demi Hukum

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu batal demi hukum apabila adanya syarat untuk masa percobaan kerja, karena berdasarkan pasal 58 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja*". Dan selain itu perjanjian kerja batal demi hukum apabila bertentangan dengan undang-undang yang berlaku.

3) Salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja.

Pada Pasal 62 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa apabila salah satu pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak yang

dirugikan sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

4. Tinjauan Umum Tentang Dinas Tenaga Kerja

Dinas tenaga kerja di pimpin oleh seorang yang disebut Kepala Dinas.

Kepala dinas memiliki tugas pokok, fungsi serta uraian tugas yaitu, sebagai berikut:

a. Tugas Pokok Kepala Dinas

Kepala dinas memiliki tugas pokok yang sangat penting, yaitu:

- 1) Memimpin yang baik
- 2) Mengatur seluruh perintah dan bawahan sesuai dengan kewenangannya
- 3) Merumuskan suatu permasalahan
- 4) Melakukan pembinaan
- 5) Mengendalikan, melakukan koordinasi serta bertanggung jawab

atas kebijakan yang dikeluarkan sesuai dengan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang ketenagakerjaan daerah sesuai dengan kewenangannya.

b. Fungsi dari Kepala Dinas adalah, sebagai berikut:

- 1) Merumuskan kebijakan teknis dibidang ketenagakerjaan
- 2) Melaksanakan segala urusan yang berkaitan dengan pemerintah serta pada bidang ketenagakerjaan melangsungkan kegiatan pelayanan umum
- 3) Melakukan suatu pembaharuan dibidang ketenagakerjaan

4) Melakukan implementasi, pengecekan, penilaian hingga merumuskan laporan kegiatan dinas.

c. Kepala Dinas mempunyai uraian tugas, yaitu:²⁴

1) Menetapkan suatu rencana atau program kerja Dinas sesuai dengan kebijakan umum daerah sebagai pedoman pelaksanaan tugas

2) Melakukan dan menjalankan tugas pokok serta penetapan kebijakan teknis pada Dinas yang meliputi Sekretariat, Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Pembinaan Hubungan Industrial, Bidang Pembinaan Jaminan Sosial, UPT serta Kelompok Jabatan Fungsional.

3) Melakukan pembagian dalam hal tugas kepada bawahan dan mengarahkan suatu sasaran kebijakan sesuai dengan program yang telah ditetapkan agar pekerjaan berjalan dengan lancar

4) Melakukan pembinaan dibawah lingkungan Dinas seperti memberikan penghargaan maupun hukuman untuk meningkatkan produktivitas kerja.

5. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

a. Hubungan Industrial

Pengertian Hubungan Industrial adalah Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses

²⁴“Tugas Pokok Dan Fungsi | Dinas Tenaga Kerja Kota Batam,” accessed March 12, 2019, <https://disnaker.batam.go.id/profil/tugas-pokok-dan-fungsi/>.

produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsure pengusaha, bekerja atau buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945²⁵.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa di Indonesia menerapkan prinsip yang harus dianut dalam setiap hubungan industrial adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip hubungan industrial pancasila diartikan bahwa setiap permasalahan yang berkaitan dengan hubungan industrial harus diselesaikan dan menggunakan nilai-nilai Pancasila serta Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Permasalahan yang terjadi dihubungan industrial atau disebut juga perselisihan hubungan industrial memiliki pengertian yaitu *Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat buruh atau serikat pekerja, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.*²⁶

Berdasarkan pengertian tersebut disimpulkan bahwa perselisihan hubungan industrial terbagi menjadi 4 (empat) bagian yaitu perselisihan mengenai kepentingan, hak, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh.

²⁵ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ps 1

²⁶ Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Ps 1

b. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terbagi menjadi beberapa jenis yaitu:

1) Perselisihan hak

Perselisihan hak merupakan suatu perselisihan yang timbul dikarenakan tidak terpenuhinya hak yang mengakibatkan perbedaan pelaksanaan terhadap peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama. Menurut Lalu Husni mengatakan bahwa perselisihan hak adalah perselisihan hukum dikarenakan adanya perselisihan yang terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk didalamnya tercantum peraturan perusahaan serta peraturan perundang-undang yang berlaku.²⁷

2) Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan merupakan suatu perselisihan yang timbul dikarenakan tidak adanya persamaan atau kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan dan perjanjian bersama.

3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan suatu perselisihan yang timbul dikarenakan tidak adanya persamaan pendapat mengenai berakhirnya hubungan kerja oleh salah satu

²⁷ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 43.

pihak. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering terjadi didalam hubungan kerja. Pihak pengusaha mempunyai beberapa alasan yang menurutnya pekerja tersebut tidak lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan sehingga pengusaha mengeluarkan surat PHK kepada pekerja atau buruh, tetapi ada juga PHK yang diajukan oleh pekerja atau buruh dikarenakan pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakatin.²⁸

- 4) Perselisihan Antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dalam satu perusahaan merupakan suatu perselisihan yang timbul dikarenakan tidak adanya kesesuaian paham terhadap keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

c. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu diupayakan melalui perundingan bipartit yaitu secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- 2) Tenggang waktu untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit adalah harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan.

²⁸ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 292.

- 3) Apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak berunding atau tidak tercapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.
- 4) Jika perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, serta melampirkan bukti-bukti bahwa telah melakukan upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit.
- 5) Apabila tidak dilampirkan bukti-butki telah melakukan upaya penyelesaian melaluiperundingan bipartite, maka berkas-berkas akan dikembalikan untuk dilengkapi paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- 6) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab setempat akan menawarkan untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitase.
- 7) Apabila dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja para pihak tidak menetapkan pilihan untuk menyelesaikan melalui konsiliasi atau melalui arbitase, maka instansi yang bertanggung jawab akan melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui mediator.
- 8) Penyelesaian melalui konsiliasi untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, peselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
- 9) Penyelesaian melalui arbitrase untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

d. Macam-Macam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1) Penyelesaian Melalui Bipartit

Pengertian tentang penyelesaian melalui bipartit merupakan suatu perundingan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh dengan pengusaha dalam hal menyelesaikan permasalahan atau perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial pertama kali menggunakan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan. Penyelesaian melalui bipartit diselesaikan dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak perundingan dimulai, jika dalam waktu 30 (tiga puluh) hari ada salah satu pihak yang menolak untuk melakukan perundingan atau telah melakukan perundingan namun tidak mencapai suatu kesepakatan bersama, maka perundingan tersebut dianggap gagal.

Penyelesaian melalui bipartit gagal membuat salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan mengenai perselisihannya kepada instansi yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan serta melampirkan bukti telah melakukan perundingan bipartit, selanjutnya pihak instansi yang berwenang akan mempertanyakan ke para pihak untuk mengajukan penawaran upaya perdamaian dan memilih melakukan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitase.²⁹ Setiap perundingan diwajibkan

²⁹ Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum UMY, 2010, hlm. 177-178

ditandatangani oleh para pihak yang berpekar. Isi dari perundingan tersebut terdiri dari:³⁰

- a) Nama lengkap dan alamat para pihak
- b) Tanggal dan tempat perundingan
- c) Pokok masalah atau alasan terjadi perselisihan
- d) Pendapat para pihak
- e) Kesimpulan para pihak dan hasil Tanggal dan serta tanda tangan para pihak yang telah
- f) melakukan perundingan

Penyelesaian melalui bipartit telah mencapai kesepakatan, dilanjutkan dengan membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak Perjanjian bersama menjadi mengikat dan hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersamawajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak membuat perjanjian bersama.

Perjanjian bersama yang telah didaftar mendapatkan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak. Maka bagi pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah perjanjian bersama

³⁰ Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Ps 6

telah didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi. Permohon eksekusi berdomisili diluar Pengadilan Negeri Hubungan Industrial tempat perjanjian bersama, maka permohonan eksekusi dapat mengajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diwilayah domisili permohonan dan selanjutnya dapat diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

2) Penyelesaian Melalui Meditasi

Pengertian tentang penyelesaian melalui meditasi merupakan penyelesaian secara musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang netral dalam menyelesaikan perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat atau buruh.³¹ Mediator harus memenuhi syarat, sebagai berikut:³²

- a) Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b) Warga Negara Indonesia
- c) Berbadan sehat menurut keterangan dokter
- d) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
- e) Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela.
- f) Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1)
- g) Persyaratan lain yang telah ditetapkan oleh menteri.

³¹ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 111

³² Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Ps 9

Pada waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengarkan keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan atau akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan Menteri. Barang siapa yang diminta keterangan oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.

Tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang wajib ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang membuat perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Tidak tercapai

keepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui mediasi, maka:

- a) Mediator harus mengeluarkan anjuran tertulis
- b) Anjuran tertulis sebagaimana yang dimaksud dengan huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
- c) Para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
- d) Pihak yang tidak memberikan berpendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.
- e) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana yang dimaksud dengan huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan ke Pengadilan Negeri di Wilayah hukum para pihak yang mengadakan perjanjian bersama seterusnya untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri dilakukan sebagai berikut:

a) Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama

b) Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi

c) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili diluar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat didaftarkan Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

3) Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan industri melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian secara konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Para pihak

dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi pemerintahan yang bertanggung jawab dalam

bidang ketenagakerjaan setempat. Konsiliator harus memenuhi syarat:

- a) Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Es
- b) Warga negara Indonesia
- c) Berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun
- d) Pendidikan minimal lulusan Strata satu (S1)
- e) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- f) Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela
- g) Memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial paling lama 5 (lima) tahun
- h) Menguasai semua peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan
- i) Syarat dan ketentuan lainnya ditentukan oleh Menteri”

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis.

Konsiliator harus mengadakan penelitian mengenai duduk perkara selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus dilakukan sidang konsiliasi pertama. Tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan industri melalui konsiliasi maka dibuat perjanjian

bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Perjanjian Bersama. Tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui konsiliasi, maka:

- a) Konsiliator harus mengeluarkan anjuran tertulis.
- b) Anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
- c) Para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
- d) Pihak yang tidak memberikan berpendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.
- e) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana yang dimaksud dengan huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan ke Pengadilan Negeri di Wilayah hukum para pihak yang mengadakan perjanjian bersama seterusnya untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pendaftaram Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 dan ayat 2 huruf e dilakukan sebagai berikut:

a) Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama

b) Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi

c) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili diluar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat didaftarkan Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi

4) Penyelesaian Melalui Arbitase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitase dilakukan oleh arbiter meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu

perusahaan, untuk ditetapkan sebagai Arbiter harus memenuhi syarat:

- a) Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b) Cakap melakukan tindakan hukum
- c) Warga negara Indonesia
- d) Pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (s1)
- e) Berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun
- f) Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter
- g) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitase
- h) Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter

dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.

Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitase dibuat menjadi 3 (tiga) rangkap, dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang memiliki kekuatan hukum yang sama. Surat perjanjian arbitase sekurang-kurangnya memuat:

- a) Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih
- b) Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan diserahkan pada arbiter untuk diselesaikan dan diambil putusan

- c) Jumlah arbiter yang disepakati
- d) Pertanyaan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan putusan arbitase
- e) Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak yang berselisih

Para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Para pihak dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang. Para pihak yang menunjuk arbiter tunggal, maka para pihak harus mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja tentang nama arbitase yang dimaksud. Para pihak yang menunjuk beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitase. Perjanjian penunjukan arbiter sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut:

- 1) Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter
- 2) Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan
- 3) Biaya arbitrase dan honorarium arbiter

4) Pernyataan para pihak untuk tunduk dan menjalankan putusan arbitrase

5) Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tandatangan para pihak yang berselisih dan arbiter.

6) Pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya

7) Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang selisih

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Pada sidang arbitase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa ada alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil dengan patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan surat perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai.

Apabila pada sidang pertama atau sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak

hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusan tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya. Hal terdapat biaya yang dikeluarkan berkaitan dengan perjanjian penunjukan arbiter sebelum perjanjian tersebut dibatalkan oleh arbiter atau majelis, biaya tersebut tidak dapat diminta kembali oleh para pihak

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih, apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditanda tangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Akta

Perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Pendaftaran Akta Perdamaian dilakukan sebagai berikut:

- a) Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian.
- b) Apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi

c) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat Pendaftaran Akta Perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi

Upaya perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dinyatakan gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Persidangan arbitrase para pihak diberi kesempatan para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbiter. Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya.

Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Putusan arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Putusan arbitrase memuat:

a) Kepala putusan yang berbunyi: “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”.

- b) Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter.
- c) Nama lengkap dan alamat para pihak.
- d) Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh pihak-pihak yang berselisih.
- e) Ikhtisar dari tuntutan, jawaban dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih.
- f) Pertimbangan yang menjadi dasar putusan.
- g) Pokok putusan.
- h) Tempat dan tanggal putusan.
- i) Mulai berlakunya putusan.
- j) Tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.

Putusan ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja harus sudah dilaksanakan. Putusan Arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan Arbitrase didaftarkan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diwilayah arbiter menetapkan putusan. Putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan. Perintah harus diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah permohonan

didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase. Terhadap putusan arbitrase salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbitrase, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu.
- b) Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan.
- c) Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan.
- d) Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial.
- e) Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan.

e. Tinjauan Umum Tentang Pengadilan Hubungan Industrial

1) Pengertian Pengadilan Hubungan Industrial

Pengertian mengenai pengadilan hubungan industrial dijelaskan pada Pasal 55 Undang-Undang No 2 tahun 2004

Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjelaskan “*Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum*”.

2) Tugas dan Wewenang Pengadilan Hubungan Industrial

Pada Pasal 56 Undang-Undang No 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan tentang Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a) Tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b) Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c) Tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja

Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

3) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial

Susunan pengadilan Hubungan Industrial dijelaskan pada Pasal 60 Undang-Undang No 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu sebagai berikut:

- a) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, yaitu:

- (1) Hakim.
- (2) Hakim Ad-Hoc.

(3) Panitera Muda.

(4) Panitera Pengganti

b) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah

Agung, yaitu:

(1) Hakim Agung

(2) Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung

(3) Panitera.

C. Kerangka Yuridis

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1) Pasal 1 ayat (3)

Pasal ini menjelaskan tentang pengertian pekerja/buruh.

2) Pasal 1 ayat (4)

Pasal ini menjelaskan tentang pengertian pemberi kerja.

3) Pasal 1 ayat (6)

Pasal ini menjelaskan tentang pengertian perusahaan.

4) Pasal 1 ayat (14)

Pasal ini menjelaskan tentang pengertian perjanjian kerja.

5) Pasal 1 ayat (15)

Pasal ini menjelaskan tentang pengertian hubungan kerja.

6) Pasal 1 ayat (22)

Pasal ini menjelaskan tentang pengertian perselisihan hubungan.

industrial.

7) Pasal 50

Pasal ini menjelaskan tentang hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

8) Pasal 52 Ayat (1)

Pasal ini menjelaskan tentang dasar-dasar dalam pembuatan perjanjian kerja.

9) Pasal 54

Pasal ini menjelaskan tentang hal-hal yang termuat dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis.

10) Pasal 58

Pasal ini menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

11) Pasal 62

Pasal ini menjelaskan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan diwajibkan membayar ganti rugi.

12) Pasal 126 ayat (1)

Pasal ini menjelaskan bahwa pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama

2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

1) Pasal 1 angka 1

Pasal ini menjelaskan tentang serikat pekerja/serikat buruh.

2) Pasal 1 angka 9

Pasal ini menjelaskan bahwa perselisihan antar serikat pekerja/antar serikat burh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.

3) Pasal 25

Pasal ini menjelaskan tentang hak serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan.

3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1) Pasal 55

Pasal ini menjelaskan tentang Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

2) Pasal 56

Pasal ini menjelaskan tentang tugas dan berwenang Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perkara.

3) Pasal 60

Pasal ini menjelaskan tentang susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung.

4. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

1) Pasal 1320

Pasal ini menjelaskan tentang syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan dalam suatu perjanjian.

2) Pasal 1337

pasal ini menjelaskna tentang suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum.

3) Pasal 1603 ayat b

Pasal ini menjelaskan bahwa si buruh diwajibkan mentaati aturan-aturan tentang hal dalam pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perusahaan.

