

**BAB II**

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP WANPRESTASI**

**PERUSAHAAN DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA**

**A. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**

**1. Pengertian Tenaga Kerja**

Keberhasilan suatu pembangunan ekonomi dipengaruhi oleh faktor produksi. Faktor produksi sering didefinisikan sebagai setiap hal yang diperlukan secara teknis untuk memproduksi suatu barang atau jasa. Faktor-faktor produksi tersebut di antaranya yaitu bahan pokok peralatan gedung, tenaga kerja, mesin dan modal yang secara garis besar dapat dikategorikan menjadi input manusia dan non manusia.<sup>14</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (2) bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>15</sup>

Menurut Sumarsono, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja. Tenaga

---

<sup>14</sup> N. Gregory Mankiw, *Makroekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009, hlm. 213

<sup>15</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, hlm. 3.

kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>16</sup>

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja / buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>17</sup>

Mulyadi memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.<sup>18</sup> Sedangkan menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah

---

<sup>16</sup> Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009, hlm. 3

<sup>17</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008, hlm. 12-13.

<sup>18</sup> Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 71

sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.<sup>19</sup> Dengan demikian, dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan batas usia minimal angkatan kerja yaitu 15 tahun.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian. Selain itu juga, pengertian tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat Statistik) adalah salah satu moda bagi gerak roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja selalu mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya dinamika penduduk. Ketidakeimbangan antara jumlah angkatan dan lowongan kerja yang tersedia menyebabkan timbulnya masalah-masalah sosial.

## **2. Landasan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk<sup>20</sup> :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;

---

<sup>19</sup> Murti Sumarni & John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Yogyakarta: Liberty, 2014, hlm. 5.

<sup>20</sup> Pasal 4 UU Nomor 13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Selain hal-hal yang diuraikan di atas, hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Mengenai hubungan kerja tersebut diatur di Bab IX Pasal 50-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

Di dalam menjalankan aktivitas perusahaan, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Hak pekerja tersebut di antaranya yaitu hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya, hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, hak untuk

mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja. Apabila pekerja merasa bahwa hak-haknya yang dilindungi dan diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut merasa tidak terpenuhi dan diabaikan oleh pengusaha maka hal tersebut akan dapat menyebabkan perselisihan-perselisihan tertentu antara pengusaha dan pekerja. Jika perselisihan itu terjadi, maka hukum di Indonesia telah mengaturnya di dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Setiap bentuk perselisihan tersebut memiliki cara atau prosedur tersendiri untuk menyelesaikannya baik itu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Berikut ini merupakan beberapa peraturan-peraturan terkait Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia :

- a. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- c. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- d. Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial
- e. Undang-Undang No. 39 Tahun 2000 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

- f. Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan)
- g. Undang-Undang No. 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention No.182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO No.182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak)
- h. Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan)
- i. Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 Pengesahan tentang *ILO Convention No. 138 concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja)
- j. Undang-Undang No. 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 105 concerning the Abolition of Forced Labour* (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa)
- k. Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
- l. Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
- m. Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kerja Dan Jaminan Kematian

- n. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2015 tentang Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri
- o. Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping
- p. Peraturan Presiden No. 111 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan
- q. Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan\
- r. Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja
- s. Peraturan Presiden No. 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia
- t. Peraturan Presiden No. 45 Tahun 2013 tentang Koordinasi Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia
- u. Peraturan Presiden No.12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

### **3. Hak dan Kewajiban tenaga Kerja**

Hak–hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja di dalam Ruang Lingkup Undang– undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terdiri Dari :

- a. Hak-hak Para Tenaga Kerja
  - 1) Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
  - 2) Pasal 6 Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

- 3) Pasal 11 Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- 4) Pasal 12 ayat (3) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Pasal 18 ayat (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
- 5) Pasal 23 Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- 6) Pasal 31 Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
- 7) Pasal 67 Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- 8) Pasal 78 ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- 9) Pasal 79 ayat (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.



- 10) Pasal 80 Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- 11) Pasal 82 Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 12) Pasal 84 Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.
- 13) Pasal 85 ayat (1) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas :
- Keselamatan dan kesehatan kerja
  - Moral dan kesusilaan dan
  - Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 14) Pasal 88 Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 15) Pasal 90 Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- 16) Pasal 99 ayat (1) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

- 17) Pasal 104 ayat (1) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
- 18) Pasal 137 Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- 19) Pasal 156 ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

b. Kewajiban Para Tenaga Kerja

- 1) Pasal 102 ayat (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- 2) Pasal 126 ayat (1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- 3) Pasal 136 ayat (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- 4) Pasal 140 ayat (1) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib

memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

#### 4. Teori Permintaan Tenaga Kerja

Aris Ananta, mendefinisikan permintaan tenaga kerja sebagai sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat gaji.<sup>21</sup> Sudarsono, menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi dan harga barang-barang modal yaitu nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi.<sup>22</sup>

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Konsumen membeli barang karena barang itu memberikan kepuasan (*utility*) kepada konsumen tersebut. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat.<sup>23</sup> Dengan kata lain, permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang seperti ini disebut *derived demand*. Dalam proses produksi, tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari apa yang telah dilakukannya, yaitu berwujud upah, sehingga

---

<sup>21</sup> Aris Ananta, *Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2008, hlm. 78.

<sup>22</sup> Sudarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Karunia, 2008, hlm. 35

<sup>23</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011, hlm. 70

pengertian permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah.<sup>24</sup> Faktor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain<sup>25</sup> :

- 1) Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan sektor produksi yang lain, misalnya modal
- 2) Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan
- 3) Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi
- 4) Elastisitas persediaan faktor produksi pelengkap lainnya.

*Pertama*, semakin kecil kemungkinan mensubstitusikan modal terhadap tenaga kerja, semakin kecil elastisitas yang tergantung juga dari teknologi. Bila suatu jenis produksi menggunakan modal dan tenaga kerja dalam perbandingan tetap maka perubahan tingkat upah tidak mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja paling sedikit dalam jangka pendek. Elastisitas akan semakin kecil bila keahlian atau keterampilan golongan tenaga kerja semakin tinggi dan semakin khusus. *Kedua*, membebankan kenaikan tingkat upah kepada konsumen dengan menaikkan harga jual barang hasil produksi di pasar. Kenaikan harga jual ini menurunkan jumlah permintaan masyarakat akan hasil produksi yang selanjutnya akan menurunkan jumlah tenaga kerja. Semakin besar elastisitas permintaan terhadap barang hasil produksi maka semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja. *Ketiga*, elastisitas permintaan akan tenaga kerja relatif tinggi bila proporsi biaya karyawan terhadap biaya produksi secara keseluruhan juga besar. *Keempat*, elastisitas permintaan akan tenaga kerja tergantung dari elastisitas penyediaan bahan-bahan pelengkap dalam produksi seperti tenaga listrik, bahan

<sup>24</sup> Boediono, *Teori Pertumbuhan Ekonomi, Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No. 4*, Yogyakarta: BPFE, 2012, hlm. 43

<sup>25</sup> Sonny Sumarsono, *Op-Cit*, hlm. 80

mentah dan lain-lain. Mesin digerakkan oleh tenaga kerja dan sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia. Semakin banyak kapasitas dan jumlah mesin yang dioperasikan, maka semakin banyak tenaga kerja yang diperlukan untuk itu. Semakin banyak faktor pelengkap seperti tenaga listrik atau bahan mentah yang perlu diolah, maka semakin banyak tenaga kerja yang dipergunakan untuk menanganinya. Jadi, semakin besar elastisitas penyediaan faktor pelengkap, maka akan semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.<sup>26</sup>

Penyerapan atau permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan atau terserap oleh perusahaan atau instansi tertentu. Menurut Sumarsono, faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja adalah<sup>27</sup> :

a. Perubahan tingkat upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut :

- 1) Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh

<sup>26</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LPFEUI, 2011, hlm. 77-78

<sup>27</sup> Sonny Sumarsono, *Op-Cit*, hlm. 12

turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau scale effect.

- 2) Apabila upah naik dengan asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah, maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect*.

b. Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

c. Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksinya karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.

## 5. Klasifikasi tenaga Kerja

Tenaga kerja dapat dikalsifikasikan menjadi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Dalam hal ini, untuk menemukan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja diperlukan informasi, yaitu<sup>28</sup> :

---

<sup>28</sup> Sadono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 18

- a. Jumlah penduduk yang berusia diantara 15 tahun dan 64 tahun yang data disebut dengan penduduk usia kerja.
- b. Jumlah penduduk yang berusia 15-64 tahun yang tidak ingin bekerja (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga dan pengangguran sukarela), penduduk ini dinamai dengan penduduk bukan angkatan kerja. Dengan demikian angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan bukan angkatan kerja. Perbandingan diantara angkatan kerja dan penduduk usia kerja yang dinyatakan dalam persen disebut dengan tingkat partisipasi angkatan kerja.

Pada dasarnya, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1) Angkatan Kerja

Angkatan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa definisi yaitu angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu.<sup>29</sup> Selain itu angkatan kerja dapat didefinisikan dengan penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan.<sup>30</sup> Menurut Mulyadi, angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi yaitu produksi barang dan jasa.<sup>31</sup> Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja adalah penduduk usia kerja, yaitu

---

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 123.

<sup>30</sup> Nur Feriyanto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*, Yogyakarta : UU STIM YKPM, 2014, hlm. 6

<sup>31</sup> Mulyadi Sabri, *Op-Cit*, hlm. 72

penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan. Angkatan kerja yaitu tenaga kerja berusia 15 tahun yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu alasan. Angkatan kerja terdiri dari pengangguran dan penduduk bekerja. Pengangguran adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan atau mereka yang mempersiapkan usaha atau mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja dan pada waktu bersamaan mereka tidak bekerja. Penganggur dengan konsep ini disebut dengan pengangguran terbuka. Sedangkan penduduk bekerja didefinisikan sebagai penduduk yang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam secara tidak terputus selama seminggu yang lalu. Penduduk yang bekerja dibagi menjadi dua, yaitu penduduk yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur merupakan penduduk yang bekerja kurang dari jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu, tidak termasuk yang sementara tidak bekerja). Jumlah angkatan kerja yang bekerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambahnya lapangan kerja yang tersedia maka semakin meningkatnya total produksi suatu negara, dimana salah satu indikator untuk melihat perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan suatu ukuran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar tenaga kerja baik



yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan. TPAK dapat dinyatakan untuk seluruh tenaga kerja yang ada atau jumlah tenaga kerja menurut kelompok umur tertentu, jenis kelamin, tingkat pendidikan maupun desa-kota.<sup>32</sup> TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja.<sup>33</sup> TPAK dapat mengindikasikan besaran ukuran relatif penawaran tenaga kerja (*labour supply*) yang dapat terlibat dalam produksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Secara umum, TPAK didefinisikan sebagai ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 penduduk usia kerja.

## 2) Bukan Angkatan Kerja

Terdapat beberapa versi yang menjelaskan terkait definisi penduduk bukan angkatan kerja diantaranya yaitu, menurut Ostinasia yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun tidak mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumahtangga dan lainnya.<sup>34</sup> Sedangkan dalam versi lainnya mengatakan bahwa yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja berusia 10 tahun ke atas yang selama seminggu hanya berskeolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja, oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor*

<sup>32</sup> Kusnendi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2009, hlm. 6-8

<sup>33</sup> Mudrajat Kuncoro, *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*, (Yogyakarta : UPP STIEM YKPN, 2013, hlm. 66

<sup>34</sup> Mar'atun Sholehati, *Pengaruh Aglomerasi Dan Angkatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi 14 Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Periode 2011-2015 Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2017, hlm. 66

*force*.<sup>35</sup> Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang berusia 15 tahun ke atas yang selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*.

## 6. Masalah Ketenagakerjaan

Masalah ketenaga-kerjaan pada umumnya terkait dalam masalah hak dan kewajiban antara pengusaha dengan para pekerja khususnya pada isu pengupahan. Dalam hal ini, pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian dan kepentingan yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha upah dapat dipandang sebagai beban, karena semakin besar upah yang dibayarkan kepada karyawan, maka semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Segala sesuatu yang dikeluarkan oleh pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan seseorang dipandang sebagai komponen upah (gaji, tunjangan, cuti dan sebagainya). Di lain pihak, karyawan menganggap upah hanya sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang. Kedua, bahwa bidang pengupahan berhubungan dengan keanekaragaman sistem pengupahan. Proporsi bagian dalam bentuk natura dan *fringe benefits* besarnya tidak seragam antara perusahaan yang satu dengan yang lain, sehingga menyebabkan kesulitan dalam perumusan kebijakan nasional, misalnya dalam hal pajak pendapatan, upah minimum, upah lembur dan lain – lain. *Ketiga*, dewasa ini masalah yang dihadapi di bidang pengupahan adalah

---

<sup>35</sup> *Ibid*, hlm. 4.

rendahnya tingkat upah atau pendapatan masyarakat. Banyak karyawan yang berpenghasilan rendah dan upah banyak yang dibayarkan di bawah kebutuhan hidup minimum para pekerja.

Sumarsono mendefinisikan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.<sup>36</sup> Upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Upah dibedakan menjadi dua pengertian yaitu: upah uang dan upah rill. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental maupun fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah rill adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.<sup>37</sup>

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah menurut Payaman Simanjuntak adalah<sup>38</sup> :

a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Upah cenderung tinggi bagi pekerja yang jumlahnya terbatas sedangkan permintaannya banyak, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan

---

<sup>36</sup> Sonny Sumarsono, *op-cit*, hlm. 141.

<sup>37</sup> Sadono Sukirno, *Op-Cit*, hlm. 297.

<sup>38</sup> Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LPFEUI, 2011), hlm. 143.

dan skills tinggi, penawaran tenaga kerja rendah dan jumlah tenaga kerja langka, maka tingkat upah cenderung tinggi dan begitu pula sebaliknya.

b. Organisasi Pekerja

Adanya serikat pekerja yang kuat maka posisi bargaining juga kuat sehingga akan menaikkan tingkat upah.

c. Kemampuan untuk membayar

Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, semakin tinggi upah pekerja akan semakin tinggi biaya produksi sehingga mengurangi keuntungan perusahaan. Jika biaya produksi tinggi sementara hasil produksi rendah menyebabkan perusahaan tidak mampu membayar lebih tinggi upah para pekerjanya.

d. Produktivitas

Semakin tinggi produktivitas kerja akan mengurangi biaya produksi dan menambah keuntungan perusahaan sehingga upah yang diterima pekerja juga semakin tinggi. Produktivitas juga menunjukkan prestasi kerja.

e. Biaya hidup

Di kota-kota besar biaya hidup cenderung tinggi sedangkan di daerah adalah sebaliknya. Biaya hidup merupakan bataspenerimaan upah para pekerja.

f. Kebutuhan hidup

Semakin tinggi kebutuhan hidup mengakibatkan upah cenderung tinggi dan sebaliknya.

g. Kebijakan pemerintah

Pemerintah melalui peraturan perundangan turut mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah. Misalnya, melalui penetapan upah minimum.

Penetapan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya. Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, meliputi ;

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terdiri atas:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena halangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;21
- g. Denda dan potongan upah;

- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon.

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>39</sup> Pemerintah menetapkan ketentuan upah minimum, dijelaskan oleh Furqon Karim Bahwa upah minimum yang diatur pemerintah yang ide awalnya merupakan jaring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah terjangkau. Namun, kenyataannya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan.<sup>40</sup>

Bentuk perlindungan upah yang berikutnya ialah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b

<sup>39</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakejaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hlm. 108

<sup>40</sup> Suara Merdeka Edisi 22 Desember 2001, Furqon KARIM “Mencari Konsep Upah Minimum bagi Pekerja”, dalam Ari Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*.

tidak berlaku bagi sektor usaha atau pengusaha tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dalam Keputusan Menteri. Keputusan Menteri yang dimaksud ialah Kepmenakertrans No.KEP.102 /MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Kepmenakertrans No.KEP.102/MEN/VI/2004, pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur. Baik, pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, terdapat persyaratan yang wajib dipenuhi pengusaha jika akan mewajibkan pekeja untuk bekerja lembur. Berdasarkan ketentuan Pasal 6 dan Pasal 7 Kepmenakertrans No.KEP.102/MEN/VI/2004, untuk melakukan kerja.

#### **B. Tinjauan Umum Hubungan Industrial Serta Pola Sengketa Hubungan Industrial Dan Cara Penyelesaiannya**

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan, sebagai berikut: “Negara Indonesia negara hukum”. Negara hukum dimaksud adalah negara yang menegakan supermasi hukum untuk menegakan kebenaran dan keadilan dan tidak ada kekuasaan yang

tidak di pertanggung jawabkan. Terkait hal tersebut maka yang dimaksud dengan Negara Hukum ialah negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya. Keadilan merupakan syarat bagi terciptanya kebahagiaan hidup untuk warga negaranya, dan sebagai dasar dari pada keadilan itu perlu diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar ia menjadi warga negara yang baik. Demikian pula peraturan hukum yang sebenarnya hanya ada jika peraturan hukum itu mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup antar warga negaranya.

Prinsip penting dalam negara hukum adalah perlindungan yang sama (*equal protection*) atau persamaan dalam hukum (*equality before the law*). Perbedaan perlakuan hukum hanya boleh jika ada alasan yang khusus, misalnya, anak-anak yang di bawah umur 17 tahun mempunyai hak yang berbeda dengan anak-anak yang di atas 17 tahun. Perbedaan ini ada alasan yang rasional. Tetapi perbedaan perlakuan tidak dibolehkan jika tanpa alasan yang logis, misalnya karena perbedaan warna kulit, gender agama dan kepercayaan, sekte tertentu dalam agama, atau perbedaan status seperti antara tuan tanah dan petani miskin. Meskipun demikian, perbedaan perlakuan tanpa alasan yang logis seperti ini sampai saat ini masih banyak terjadi di berbagai negara termasuk di negara yang hukumnya sudah maju sekalipun.

Perlindungan hukum pada zaman sekarang ini hukum banyak diwarnai dan dibahas dengan berbagai topik tak terkecuali pembahasan mengenai perlindungan hukum. Dalam pembahasan tersebut secara tidak langsung akan mengait eratkannya dengan pembuat hukum itu sendiri. Berbicara mengenai perlindungan hukum, hal tersebut merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara



hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya. Sudah lazim untuk diketahui bahwa suatu negara akan terjadi suatu hubungan timbal balik antara warga negaranya sendiri. Dalam hal tersebut akan melahirkan suatu hak dan kewajiban satu sama lain. Perlindungan hukum akan menjadi hak tiap warga negaranya.

Namun disisi lain dapat dirasakan juga bahwa perlindungan hukum merupakan kewajiban bagi negara itu sendiri, oleh karenanya negara wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya. Setelah kita mengetahui pentingnya perlindungan hukum, selanjutnya kita perlu juga mengetahui tentang pengertian perlindungan hukum itu sendiri. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.<sup>41</sup> Perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat

---

<sup>41</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press, 1984, hlm 133

preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Dalam sebuah perusahaan, baik itu pengusaha maupun pekerja pada dasarnya memiliki kepentingan atas kelangsungan usaha dan keberhasilan perusahaan. Meskipun keduanya memiliki kepentingan terhadap keberhasilan perusahaan, tidak dapat dipungkiri konflik/perselisihan masih sering terjadi antara pengusaha dan pekerja. Bila sampai terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, perundingan bipartit bisa menjadi solusi utama agar mencapai hubungan industrial yang harmonis. Hubungan industrial yang kondusif antara pengusaha dan pekerja/buruh menjadi kunci utama untuk menghindari terjadinya PHK, meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh serta memperluas kesempatan kerja baru untuk menanggulangi pengangguran di Indonesia.

Menurut UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 16, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Hubungan industrial tersebut harus diciptakan sedemikian rupa agar aman, harmonis, serasi dan sejalan, agar perusahaan dapat terus

meningkatkan produktivitasnya untuk meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terkait atau berkepentingan terhadap perusahaan tersebut. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat Buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial).<sup>42</sup>

Perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat di selesaikan melalui perundingan bipartit, Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan Pasal 3 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja / serikat buruh atau antara serikat pekerja / serikat buruh dan serikat pekerja / serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Perundingan Bipartit adalah perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian melalui perundingan bipartite harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dilaksanakan. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Sentanoe Kertanegoro, *Hubungn Industrial-Hubungan Antara Pengusaha Pekerja dan Pemerintah*, Jakarta : YTKI, 1999, hlm 16

<sup>43</sup> *Ibid*, hlm. 18.

Pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja adalah merupakan salah satu jenis perselisihan hubungan insdustrial, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI) terdapat 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yakni<sup>44</sup> :

1. Perselisihan Hak.
2. Perselisihan Kepentingan.
3. Perselisihan Hubungan Kerja (PHK).
4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja Dengan Perusahaan.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan Undang-Undang perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/buruh lain halnya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya penyesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.<sup>45</sup> Sedangkan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Dahulu istilah yang digunakan adalah Hubungan Industrial Pancasila, di mana prinsip Hubungan Industrial Pancasila bahwa setiap keluhan kesah yang terjadi dalam

---

<sup>44</sup> Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Tangerang : Elpress, 2007, hlm. 1

<sup>45</sup> *Ibid*, hlm. 2.

perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mufakat.

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada dalam perusahaan. Hubungan industrial memiliki tujuan bahwa dalam proses interaksi dalam perusahaan tercipta suasana yang saling mendukung antara pekerja serta elemen yang terdapat dalam perusahaan, membangun kemitraan dan pemberdayaan antara pekerja/buruh perusahaan dan organisasi dalam perusahaan tersebut.

Dalam dimensi kemitraan dan pemberdayaan, hasil akhir hubungan kemitraan antara perusahaan dengan organisasi, atau pekerja/buruh akan dicirikan oleh beberapa aspek berikut. *Pertama*, kesejahteraan. Semua yang terlibat dalam hubungan kemitraan melampui kebutuhan fisik minimuman. *Kedua*, akses sumber daya. Tidak ada halangan untuk mendapatkan akses, termasuk kesempatan yang sama dalam jenjang karier yang ditunjukkan dengan prestasi dan persaingan terbuka. *Ketiga*, kesadaran kritis. Bahwa dalam menjalankan pekerjaan selalu dilandasi oleh semangat diperintah oleh diri sendiri secara bertanggung jawab. *Keempat*, partisipasi. *Kelima*, kuasa. Kuasa untuk melakukan pekerjaan layaknya memerintah diri sendiri.

Hubungan industrial pada dasarnya menitik beratkan pada hak dan kewajiban diantara pekerja/buruh dan pengusaha. Hak dan kewajiban yang melekat pada individu kemudian berkembang menjadi hak dan kewajiban secara kolektif. Sifat kolektifitas ini kemudian digunakan sebagai sarana untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh agar mendapat perlakuan yang baik

dan memperoleh hak-haknya secara wajar. Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut. Pemerintah juga mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas pertumbuhan perusahaan, antara lain sebagai sumber penerimaan pajak. Jadi hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang berkepentingan tersebut.

Dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja atau *Management-Employees Relationship*. Prinsip hubungan industrial didasarkan pada persamaan kepentingan semua unsur atas keberhasilan dan selangsur perusahaan. Dengan demikian, hubungan industrial mengandung prinsip-prinsip berikut ini<sup>46</sup> :

1. Pengusaha dan pekerja, demikian Pemerintah dan masyarakat pada umumnya, sama-sama mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan.
2. Perusahaan merupakan sumber penghasilan bagi banyak orang.
3. Pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan fungsional dan masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda dalam pembagian kerja atau pembagian tugas.

---

<sup>46</sup> Panyaman Simanjuntak, *Managemen Hubungan Industrial*, Jakarta : Sinar Harapan, 2003, hlm. 34

4. Pengusaha dan pekerja merupakan anggota keluarga perusahaan.

Tujuan pembinaan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja supaya dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Peningkatan produktivitas perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan bersama, yaitu kesejahteraan pengusaha dan kesejahteraan pekerja. Dunia perburuhan atau ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan besar seiring dengan perubahan politik dan ekonomi. Perubahan ketenagakerjaan didorong oleh adanya reformasi dan kesepakatan Negara-negara anggota organisasi ketenagakerjaan internasional (ILO) untuk menerapkan konvensi-konvensi dasar organisasi tersebut.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antar para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa, yang terdiri atas pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Sedangkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasar perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Di Indonesia sendiri telah menerbitkan ketentuan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan antara lain Undang-Undang No 23 Tahun 1948 tentang pengawasan perburuhan, Undang-Undang No.21 Tahun 1945 tentang Perjanjian Perburuhan, dan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang-Undang No. 1 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>47</sup>

Pasal 1 ayat 16 Undang-Undang Ketenagakerjaan merumuskan hubungan industrial sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam

---

<sup>47</sup> Sutrisno Sidabutar, *Op-Cit*, hlm. 87

proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Sedangkan perselisihan hubungan industrial dirumuskan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Prinsip Penyelesaian Perselisihan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menganut prinsip-prinsip dalam penyelesaiannya, antara lain<sup>48</sup> :

1. Musyawarah Untuk Mufakat: sebelum menempuh proses penyelesaian lebih lanjut, para pihak yang berselisih harus melakukan musyawarah untuk mufakat.
2. Bebas Memilih Lembaga Penyelesaian Perselisihan: para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang mereka hadapi berdasarkan kesepakatan bebas memilih penyelesaian melalui lembaga Arbitrase, Konsiliasi ataupun Mediasi, untuk menyelesaikan perselisihan yang mereka hadapi sebelum melakukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Cepat, Adil, dan Murah: undang-undang telah memberikan batasan waktu yang jelas terhadap setiap tahapan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Misalnya, proses bipartitit (30 hari); arbitrase, konsiliasi atau

---

<sup>48</sup> *Ibid*, hlm. 75.



mediasi (30 hari). Waktu penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah 50 hari kerja dimana untuk perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja/serikat buruh putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah final. Prinsip adil, tercermin dari penyelesaian yang dilakukan melalui musyawarah dan serta bila dilihat dari segi putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung yang diputus oleh Hakim Majelis terdiri dari Hakim Karir dan Hakim Ad Hoc diharapkan dalam mengambil keputusan mencerminkan rasa keadilan. Prinsip murah, bahwa beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara hingga pada pelaksanaan eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp 150.000.000, tidak adanya upaya banding kepada Pengadilan Tinggi serta pembatasan perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan Kasasi ke Mahkamah Agung.