

Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

HAK CUTI TAHUNAN PADA PEKERJA DENGAN PKWT (PEKERJA KONTRAK)

Reza Yuditya Rachmat Putra

ryrp1993@gmail.com

ABSTRACT

This thesis entitled " ANNUAL LEAVE RIGHT ON WORKERS WITH PKWT (CONTRACT WORKERS)", writing on research methods used juridical normative, using the approach of the law (Statute Approach) and the conceptual approach (Conceptual Approach). Formulation of the problem in this paper are: (1) What is a worker in article 79 of Law No. 13 of 2003 must have status as a permanent workers?, (2) What are the legal remedies that can be done for the contract worker / employee that do not get their annual leave entitlements? Resulting from the approach that the first formulation of the problem, the status of the workers mentioned in article 79 of Law No. 13 of 2003 on employment do not have status as permanent workers, provided that an employee has worked for 12 consecutive months, the employee is entitled to receive annual leave entitlements. While in the second formulation of the problem, discuss the legal remedies that can be done by a worker if he does not get his annual leave entitlements. Workers can resolve the dispute to the Industrial Relations Settlement.

Keywords :Annual Leave Entitlement, Contract Workers, Industrial Relations Settlement.

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul " Hak Cuti Tahunan Pada Pekerja Dengan PKWT (Pekerja Kontrak)", yang dalam penulisannya digunakan metode penelitian yang bersifat yuridis normatif, dengan menggunakan pendekatan undang-undang (Statute Approach) dan pendekatan konseptual (Conceptual Approach. Rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah : (1) Apakah yang dimaksud dengan pekerja dalam pasal 79 harus berstatus sebagai pekerja/pegawai tetap?, (2) Apa upaya hukum yang dapat dilakukan bagi pekerja/pegawai kontrak yang tidak mendapatkan hak cuti tahunannya?. Dari pendekatan tersebut dihasilkan bahwa dalam rumusan masalah yang pertama status pekerja yang disebutkan dalam pasal 79 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak harus berstatus sebagai pekerja tetap, asalkan seorang pekerja telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut maka pekerja tersebut berhak untuk menerima hak cuti tahunannya. Sedangkan pada rumusan masalah yang kedua membahas mengenai upaya hukum yang dapat dilakukan oleh seorang pekerja jika ia tidak mendapatkan hak cuti tahunannya. Pekerja tersebut dapat menyelesaikan perselisihannya ke Penyelesaian Hubungan Industrial.

Kata Kunci : Hak Cuti Tahunan, Pekerja Kontrak, Penyelesaian Hubungan Industrial

1. Latar Belakang

Di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, terdapat salah satu hak waktu istirahat dan hak cuti yang dapat diperoleh pekerja dan wajib diberikan oleh perusahaan yaitu hak cuti tahunan. Hak cuti tahunan adalah hak setiap pekerja dalam satu tahun dimana diperkenalkannya pekerja untuk mengambil cuti jika pekerja tersebut telah bekerja selama sekurang-kurangnya 12 bulan

Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

secara terus menerus sesuai dengan pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Perusahaan dalam melaksanakan aturan cuti tahunan dapat mengatur sendiri aturan cuti tersebut dalam aturan perusahaannya tanpa menyalahi ketentuan yang terdapat di dalam undang-undang. Namun, dalam pelaksanaannya seringkali terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan mengenai aturan cuti tahunan tersebut. Seperti yang terjadi pada PT. Bank X berikut.

Pada PT. Bank X, pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut seharusnya sesuai Pasal 79 ayat (2) huruf c berhak mendapatkan hak cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus. Namun bagi pekerja kontrak yang bekerja di PT. Bank X, pekerja kontrak tersebut tidak mendapatkan hak cuti tahunan meskipun telah bekerja melampaui 12 bulan berturut-turut. Padahal di dalam Surat Keputusan direksi PT. Bank X tersebut disebutkan bahwa pekerja bank berhak untuk menjalankan cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja dan timbulnya hak cuti dihitung sejak awal tahun kalender.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka timbul beberapa masalah yakni :

1. Apakah yang dimaksud dengan pekerja dalam pasal 79 UU No 13 Tahun 2003 harus berstatus sebagai pekerja/pegawai tetap?
2. Apa upaya hukum yang dapat dilakukan bagi pekerja/pegawai kontrak yang tidak mendapatkan hak cuti tahunannya?
- 3.

3. Tujuan Penulisan

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah :

- a. Tujuan akademis, untuk melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum dari Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
- b. Tujuan praktis, untuk mengetahui dan menganalisis hak cuti tahunan bagi pekerja kontrak yang bekerja di suatu perusahaan serta perlindungan hukum bagi pekerja kontrak tersebut jika hak cuti tahunan tersebut tidak diberikan.

4. Metode Penelitian

a. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan untuk membahas permasalahan ini adalah yuridis normatif, yaitu penelitian yang didasarkan atas peraturan perundang-undangan atau norma – norma hukum yang bersifat mengikat yang ada relevansinya dengan materi yang dibahas.

b. Pendekatan Masalah

Skripsi ini menggunakan pendekatan masalah melalui statute approach (pendekatan undang-undang) dan conceptual approach (pendekatan konseptual). Statute approach yaitu dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.¹ Sedangkan pendekatan secara conceptual approach merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum² sebagai landasan pendukung pembahasan skripsi.

STATUS PEKERJA/PEGAWAI DALAM UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Hak atas pekerjaan merupakan hak dasar yang dapat dimiliki oleh seluruh warga negara Indonesia. Pada dasarnya konstitusi telah mengatur hak bagi warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 27 (2)

UUD 1945 :” Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 28D (2) UUD 1945 : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. **)”

Hak tersebut juga diatur dan dijamin dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat (2) yaitu “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.”

Dalam hal seseorang memilih untuk bekerja dibawah kepemimpinan orang lain, orang tersebut haruslah patuh terhadap aturan dan kewajiban yang diterapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja tersebut. Namun, seorang yang bekerja dibawah kepemimpinan orang lain juga berhak

1 Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, h. 93.

2 *Ibid*, h. 95.

Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

untuk mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja. Hak-hak yang dapat diperoleh oleh pekerja sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
2. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1)).
4. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23).
5. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
6. Pekerja/buruh 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 (Pasal 82 ayat (1)). Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2)).
7. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.
8. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)).
9. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yg memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).

Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

10. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
11. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).
12. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137).
13. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145).

Di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, terdapat salah satu hak waktu istirahat dan hak cuti yang dapat diperoleh pekerja dan wajib diberikan oleh perusahaan yaitu hak cuti tahunan. Hak cuti tahunan adalah hak setiap pekerja dalam satu tahun dimana diperkenalkannya pekerja untuk mengambil cuti jika pekerja tersebut telah bekerja selama sekurang-kurangnya 12 bulan secara terus-menerus sesuai dengan pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Perusahaan dalam melaksanakan aturan cuti tahunan dapat mengatur sendiri aturan cuti tersebut dalam aturan perusahaannya tanpa menyalahi ketentuan yang terdapat di dalam undang-undang. Namun, dalam pelaksanaannya seringkali terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan mengenai aturan cuti tahunan tersebut.

Pengertian Pekerja/Pegawai

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja dan pekerja terdapat pada pasal 1 angka 2 dan angka 3 yang berbunyi sebagai berikut “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Namun dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 tidak disebutkan apakah pekerja harus berstatus sebagai pkerja tetap atau tidak untuk mendapatkan hak cuti tahunannya.

Pengertian pekerja dalam undang-undang ketenagakerjaan juga dibagi berdasarkan perjanjian kerja menurut waktu berakhirnya perjanjian kerja tersebut yaitu Perjanjian Kerja Waktu

Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & Keadilan

Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja dalam mengikat hubungan kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja / buruh
- c. jabatan atau jenis pekerjaan
- d. tempat pekerjaan
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

Ketentuan dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Yang dimaksud dengan peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Sedangkan yang dimaksud dengan perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Biasanya pekerja dalam PKWT sering disebut sebagai karyawan kontrak.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pekerja dalam PKWTT biasanya disebut karyawan tetap.

Dari semua pengertian pekerja/pegawai diatas dapat disimpulkan bahwa pekerja/pegawai merupakan orang yang terikat oleh suatu perjanjian dengan perusahaan untuk melakukan suatu kewajiban (pekerjaannya) dengan menerima imbalan berupa upah/gaji.

Syarat Sah Perjanjian

Adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak lain karena adanya perjanjian yang menjadi dasar bagi mereka untuk melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing. Perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Berdasarkan asas *pacta sunt servanda* semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam pasal 1338 Burgerlijk Wetboek (yang selanjutnya disebut BW).

Sahnya suatu perjanjian harus memenuhi syarat-syarat subjektif dan syarat obyektif yang terdapat pada pasal 1320 BW. Syarat sahnya suatu perjanjian adalah sebagai berikut :

1. Sepakat mereka mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;

3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Yang dimaksud dengan sepakat mereka mengikatkan dirinya adalah bahwa suatu perjanjian dapat lahir karena adanya kesepakatan antara para pihak yang membuat perjanjian. Kesepakatan merupakan persesuaian pendapat satu sama lainnya tentang isi perjanjian dan mencerminkan kehendak untuk mengikatkan diri.³ Suatu perjanjian dibuat atas dasar kehendak bebas dari para pihak. Yang dimaksud dengan kehendak bebas adalah tidak adanya unsur paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*), dan tipuan (*bedrog*) dari salah satu pihak dalam pembuatan perjanjian.

Syarat kedua yaitu kecakapan untuk membuat suatu perikatan. Yang dimaksud dengan cakap adalah mampu untuk melakukan perbuatan hukum. Yang dapat melakukan suatu hubungan hukum adalah pendukung hak dan kewajiban, baik orang atau badan hukum, yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Jika yang membuat perjanjian adalah suatu badan hukum, badan hukum tersebut harus memenuhi syarat sebagai badan hukum yang sah. Dengan terpenuhinya syarat tersebut, barulah badan hukum itu dapat disebut sebagai pendukung hak dan kewajiban atau sebagai subyek hukum yang dapat melakukan hubungan hukum.⁴

Jika para pihak yang membuat perjanjian adalah orang, orang yang dianggap sebagai subyek hukum yang dapat melakukan hubungan hukum dengan pihak lain, adalah orang-orang yang tidak termasuk di dalam ketentuan Pasal 1330 BW yaitu : a) orang-orang yang belum dewasa, b) mereka yang berada di bawah pengampuan, c) orang perempuan dalam hal-hal yang yang ditetapkan oleh undang-undang, dan d) orang yang dilarang undang-undang membuat perjanjian. Sesuai dengan ketentuan tersebut, mereka yang termasuk dalam kriteria diatas tidak dapat membuat suatu perjanjian.⁵

Syarat ketiga dalam syarat sahnya perjanjian adalah suatu hal tertentu. Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut telah ditentukan dan disepakati. Karena sesuatu yang menjadi objek suatu perjanjian harus ditentukan atau dinikmati. Kalau beruoa barang dapat dinikmati, atau dapat ditentukan dan dihitung. Misalnya dalam melakukan perjanjian kerja, merupakan suatu persetujuan bahwa pekerja mengikatkan diri untuk

3 Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Perjanjian-perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, h. 7

4 *Ibid*, h. 13

5 *Ibid*

Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

menyerahkan tenaga dan pikirannya kepada pengusaha untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah, yang dilakukan selama satu masa tertentu.⁶

Syarat keempat dan terakhir dalam syarat sahnya suatu perjanjian adalah suatu sebab yang halal atau causa yang diperbolehkan. Maksudnya adalah bahwa objek dalam suatu perjanjian bukan merupakan sesuatu yang dilarang ataupun bertentangan dengan undang-undang. Suatu sebab yang tidak halal itu meliputi perbuatan melanggar hukum, berlawanan dengan kesusilaan, dan melanggar ketertiban umum.⁷

Dua syarat pertama untuk sahnya perjanjian, yaitu adanya kesepakatan dan kecakapan, merupakan syarat subjektif yang apabila tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan oleh salah satu pihak. Perjanjian yang telah dibuat tetapi tidak memenuhi syarat subjektif, tetap mengikat para pihak selama perjanjian tersebut tidak dibatalkan oleh hakim atas tuntutan pihak yang berhak meminta pembatalan.

Untuk dua syarat terakhir dalam syarat sahnya perjanjian yaitu suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal merupakan syarat obyektif dalam suatu perjanjian. Yaitu apabila syarat tersebut tidak terpenuhi dalam perjanjian maka perjanjian yang telah dibuat dinyatakan batal demi hukum sehingga perjanjian tersebut dianggap tidak ada dari awal.

Jika syarat sah suatu perjanjian telah terpenuhi maka perjanjian tersebut dapat dilaksanakan dan mengikat untuk para pihak yang ada di dalamnya beserta hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak.

UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA/PEGAWAI KONTRAK

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Upaya hukum untuk pekerja yang mengalami perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dapat dilakukan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila terjadi perselisihan oleh

6 *Ibid* h. 17

7 “Pengertian dan Syarat-syarat Perjanjian” <http://www.legalakses.com/perjanjian/>, dikunjungi pada tanggal 20 Desember 2014.

Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & Keadilan

para pihak maka para pihak tersebut dapat menyelesaikan perselisihan tersebut melalui jalur litigasi (melalui pengadilan) maupun diluar melalui jalur non litigasi (diluar pengadilan).

Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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.

Yang dimaksud dengan 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 kerjadan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Untuk penyelesaian sengketa yang menggunakan jalur non-litigasi, para pihak dapat menempuh melalui penyelesaian masalah secara bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila upaya bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat melakukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja.

Penyelesaian Perselisihan Melalui Jalur Non Litigasi

Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & Keadilan

Bipartit

Berdasarkan pasal 1 angka 10 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pengertian perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Dalam hal musyawarah dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka para pihak harus membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang mengikat, menjadi hukum, dan wajib untuk dilaksanakan oleh kedua belah pihak sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perjanjian Bersama wajib didaftarkan oleh para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Jika perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya ke Dinas Tenaga Kerja dengan melampirkan bukti perundingan bipartit.

Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediasi dimulai apabila perundingan bipartit gagal dan dalam 7 hari para pihak tidak menetapkan pilihannya apakah akan menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi ataupun arbitrase. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan

Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Bila dibandingkan antara cara penyelesaian perselisihan bipatrit dengan mediasi, yang membedakan adalah masuknya pihak luar selain para pihak yang berselisih. Dalam bipatrit perundingan dilakukan terbatas pada pihak-pihak yang berselisih, sementara dalam mediasi, adanya pihak luar yaitu mediator yang masuk sebagai penengah untuk mencoba menyelesaikan perselisihan tersebut.

Konsiliasi

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial 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 mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Arbitrase

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Untuk penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dibutuhkan seorang atau lebih arbiter. Arbiter Hubungan Industrial atau yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat

Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & Keadilan

pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena putusan lembaga arbitrase ini bersifat final and binding.

Penyelesaian Melalui Jalur Litigasi

Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa dan memutus perselisihan hak antara buruh/pekerja dengan pengusaha di tingkat pertama, perselisihan kepentingan antara buruh/pekerja dengan pengusaha di tingkat pertama dan terakhir, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja di tingkat pertama, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan di tingkat pertama dan terakhir.

Penyelesaian Perselisihan Ditingkat Kasasi

Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung.

Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesimpulan

1. Di dalam pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan secara jelas bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti tahunan kepada pekerja/buruh namun hal ini seringkali dicurangi oleh pengusaha dengan dalih bahwa pekerja yang berhak mengambil jatah cuti tahunannya adalah pekerja dengan status kontrak. Padahal selama

Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & Keadilan

pekerja tersebut telah bekerja sekurang-kurangnya 12 (dua belas) bulan bekerja secara terus menerus pekerja tersebut berhak untuk mengambil hak cuti tahunannya.

2. Pekerja/pegawai yang mengalami perselisihan dengan pengusaha dapat menyelesaikan perselisihannya melalui Penyelesaian Hubungan Industrial. Perselisihan dapat diselesaikan melalui jalur litigasi maupun jalur non litigasi yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase untuk jalur non litigasi dan pengadilan hubungan industrial untuk jalur litigasi.

Saran

Harus ada aturan yang menjelaskan mengenai bagaimana hak-hak seorang pegawai dikaitkan dengan status pekerja dalam suatu perusahaan tersebut. Karena tidak tertulisnya status pekerja dalam undang-undang menyebabkan undang-undang tersebut seringkali disimpangi oleh perusahaan dan dijadikan celah oleh perusahaan untuk mengurangi hak-hak pekerja.

Pekerja yang mengalami perselisihan hak cuti hendaknya merundingkan terlebih dahulu dengan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan tempatnya bekerja tersebut secara kekeluargaan sebelum perselisihan ini dibawa ke penyelesaian hubungan industrial.

Daftar Bacaan

Buku :

Judian, Doni, *Tahukah Anda Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, Dunia Cerdas, 2014.

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Cet-6, Kencana, Jakarta, 2005

Ramli, Lanny, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008.

Subekti, *Hukum perjanjian*, Intermasal, Jakarta, 2004.

Subekti, R. dan R. Tjitrosudibio. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.

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

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.

Undang-undang :

Tersedia di online : <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4279)

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 06, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4356)

Keputusan Direksi PT. Bank X Nomor : SK/01.12/64/601/2011 Tentang Cuti Pegawai PT. Bank X

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Website :

Jhony Mazmur Manurung, *Menggunakan Hak Cuti dalam Masa One Month Notice*, <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4fea7a4f13b58/menggunakan-hak-cuti-dalam-masa-one-month-notice>, 19 Oktober 2012, dikunjungi pada tanggal 3 Oktober 2014.

Pengertian dan Syarat-syarat Perjanjian, <http://www.legalakses.com/perjanjian/>, dikunjungi pada tanggal 20 Desember 2014.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online/daring (dalam jaringan)", <http://kbbi.web.id/cuti> dikunjungi pada tanggal 5 Oktober 2014.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online/daring (dalam jaringan)", <http://kbbi.web.id/karyawan> dikunjungi pada tanggal 4 Desember 2014.

Fery Corly, *PENERIMA PENGHASILAN YANG DIPOTONG PPh PASAL 21 DAN ATAU PPh PASAL 26*, <http://masalahpajak.blogspot.co.uk/2010/03/penerima-penghasilan-yang-dipotong-pph.html>, dikunjungi pada tanggal 24 November 2014.

www.hukumtenagakerja.com