

PENYELESAIAN SENGKETA PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Deki Satriawan^{a*}
deki.satria1@gmail.com

ABSTRACT

The number of Indonesian citizens who are adults and have reached a productive working life is not commensurate with the existing and available jobs. Most of the workforce in Indonesia has low education, this causes their bargaining position in obtaining work to be low. Work is the main source of income for livelihood, survival and life of all people. Obtaining a job and earning a good and decent income is the basic right of every human being. The Indonesian government has created legislation regarding employment to regulate the relationship between workers and employers. However, there are still many violations committed by employers in making work agreements. The reason is because the position of workers is weak due to the lack of available jobs. So that when looking for work, workers are willing to enter into a work agreement, without paying attention to the rights they lose when entering into a work agreement. Settlement of employment disputes between workers and employers regarding work agreements can be resolved in the industrial relations court. Legal protection for workers in employment agreements is necessary due to their weak position.

Key words: *employment, work agreement, dispute resolution.*

ABSTRAK

Jumlah warga negara Indonesia yang sudah dewasa dan mencapai masa kerja produktif tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang ada dan tersedia. Tenaga kerja di Indonesia sebagian besar berpendidikan rendah, hal ini menyebabkan posisi tawar dalam memperoleh pekerjaan menjadi rendah. Pekerjaan merupakan sumber utama untuk pendapatan bagi penghidupan, kelangsungan hidup, dan kehidupan semua orang. Memperoleh pekerjaan dan mendapatkan penghasilan yang baik dan layak merupakan hak asasi setiap manusia. Pemerintah Indonesia telah membuat peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dalam mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Akan tetapi masih banyak ditemukan beberapa pelanggaran yang dilakukan pengusaha dalam hal pembuatan perjanjian kerja. Penyebabnya dikarenakan posisi pekerja yang lemah karena kurangnya lapangan pekerjaan yang ada. Sehingga dalam mencari pekerjaan pekerja bersedia melakukan perjanjian kerja, tanpa memperhatikan hak-haknya yang hilang pada waktu melakukan perjanjian kerja. Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha mengenai perjanjian kerja dapat diselesaikan di peradilan hubungan industrial. Perlindungan hukum pekerja dalam perjanjian kerja diperlukan dikarenakan kedudukannya yang lemah.

Kata kunci : *ketenagakerjaan, perjanjian kerja, penyelesaian sengketa.*

A. PENDAHULUAN

Harapan dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah menjamin kesejahteraan seluruh masyarakat, pekerja, dan pengusaha dalam hubungan kerja, serta wajib menjamin aspek keadilan, yang dapat mewujudkan melalui nilai kemanfaatan bagi kepentingan pelaku ekonomi dan pengguna produksi. Sejarah dalam pembentukan Negara Republik Indonesia salah satunya mengutamakan penerapan hak asasi manusia disegala bidang yang tertuang dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang selanjutnya disebut dengan UUD RI 1945. Didalam UUD RI 1945 didalam pasal-pasal nya mengatur tentang pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Hukum memberi manfaat terhadap prinsip-prinsip perbedaan sosial dan tingkat ekonomi bagi pekerja yang tidak beruntung, antara lain sebagai tingkat kesejahteraan, standart pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD RI 1945, bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) UUD RI 1945, bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Landasan Hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia adalah Undang Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut dengan UUK. Didalam pasal-pasal nya ada beberapa pasal yang isinya memuat hubungan yang kurang harmonis, sehingga dalam pelaksanaan kurang dapat berjalan lancar seperti apa yang diharapkan pemerintah dalam pemberlakuan Undang-undang tersebut.

Sejalan dengan kebutuhan adanya perbaikan dalam UUK yang sudah ada, maka pemerintah mengesahkan RUU Cipta kerja menjadi UU Cipta kerja di Paripurna DPR pada senin, 5 Oktober 2020. Yaitu melalui Omnibus Law atau Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pengupahan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang

ketenagakerjaan pasal 88-90 direvisi melalui Omnibus Law atau UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Ketentuan lebih rinci dan detail mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai aturan turunan UU Cipta Kerja, yang sekaligus pencabut PP No.78 Tahun 2015.

Hukum ketenagakerjaan dahulu juga disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Sarana yang cukup baik dalam upaya untuk menjaga kesinambungan antara pelaku usaha dan pekerja dalam hubungan kerja, adalah eksistensi hukum ketenagakerjaan yang mengatur berbagai hak, kewajiban serta tanggungjawab para pihak. Selain sarana tersebut, terdapat Perjanjian Kerja Bersama (PKB), lembaga bipartit, tripartit, serikat pekerja, organisasi pengusaha, serta mediasi yang diperankan pemerintah merupakan wujud eksistensi dalam hukum ketenagakerjaan.

UUK ditetapkan untuk payung hukum di bidang hubungan industrial dan untuk dapat menjaga ketertiban dan sebagai kontrol sosial, utamanya memberikan landasan hak bagi para pelaku produksi (barang dan jasa), dan selain sebagai payung hukum, hukum ketenagakerjaan dapat diproyeksikan sebagai alat dalam membangun kemitraan. Hal ini terdapat dalam ketentuan Pasal 102 ayat (2) dan (3) UUK. Ketentuan ini dapat terlihat sebagai aturan hukum yang harus dipatuhi oleh para pihak (tanpa ada penjelasan lebih lanjut apa yang dimaksudkan dengan makna kemitraan). Dalam ketentuan Pasal 102 ayat (3) UUK, menyatakan bahwa “...*pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan...*” Hal ini belum memberi kejelasan yang konkrit bagi masyarakat industrial yang umumnya kurang memahami ketentuan hukum. Ironinya hukum hanya dilihat sebagai bentuk abstraktif semata.

Lahirnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut dengan UU PPHI yang dikeluarkan pada tanggal 14 Januari 2004 telah melengkapi instrumen hukum ketenagakerjaan disamping Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/Serikat buruh dan UUK. Ketiga undang-undang ini adalah merupakan

paket *labour law reform* dimulai sejak tahun 1998. Namun dalam perkembangannya UU PPHI tersebut mengalami penundaan masa berlakunya sampai dengan tanggal 14 Januari 2006. Penundaan tersebut dilakukan pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya UU PPHI.

Terjadi dalam masyarakat suatu keadaan dimana pengusaha lebih suka menerapkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu melalui mekanisme kontrak kerja. Pengadilan hubungan Industrial yang diatur berdasarkan UU PPHI setelah dikaji lebih dalam ternyata masih kurang sesuai dengan konsep dan teori hukum yang berlaku pada umumnya. Harus ada keberanian untuk melakukan pengkajian ulang terhadap UU PPHI terutama mengenai jenis perselisihan hubungan industrial. Perubahan sistem penyelesaian sengketa dari konsep hukum publik ke hukum privat harus diikuti melalui perubahan regulasi ketenagakerjaan dan hal yang lainnya. Oleh karena itu sangat dibutuhkan kebijakan dari pemerintah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan. Salah satunya dengan pembuatan naskah akademik dalam setiap proses pembuatan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat di temukan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana upaya perlindungan hukum yang bisa dilakukan bagi pekerja dalam perjanjian kerja di pengadilan hubungan industrial.
2. Bagaimana upaya penyelesaian sengketa bagi pekerja mengenai perjanjian kerja di pengadilan hubungan industrial.

B. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan atau untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian yuridis normatif yang sistematis

dan terarah sehingga memperoleh kejelasan mengenai permasalahan yang akan dibahas, sehingga dapat memberikan pemecahan dari masalah yang ditimbulkan.

Jenis penelitian yang dilakukan secara yuridis normatif, yaitu merupakan jenis penelitian hukum yang mengkaji peraturan perundang-undangan dan literatur serta bahan-bahan hukum yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja.

2. Pendekatan Masalah

Penelitian ini menggunakan pendekatan-pendekatan untuk memecahkan permasalahan yang terjadi dalam penelitian sebagaimana berikut.

1. Pendekatan analitis teori dan konseptual (*conceptual approach*) akan digunakan untuk menjelaskan konsep-konsep mengenai bentuk penegakan hukum terhadap perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan penyelesaian bersengketa terhadap perjanjian kerja yang bertentangan dengan perundang-undangan dalam peradilan hubungan industrial.
2. Pendekatan perundang-undangan (*statuter approach*). Pada dasarnya telah ada beberapa aturan hukum yang dapat diterapkan guna mencegah terjadinya sengketa perjanjian kerja yang bertentangan dengan perundang-undangan dalam peradilan hubungan industrial. Akan tetapi beberapa aturan hukum yang tersirat pada 2 (dua) undang-undang tersebut (UUK dan UU PPHI) kurang maksimal diterapkan oleh aparat penegak hukum dikarenakan undang-undang tersebut kurang terfokus pada sanksi terhadap pelakunya.
3. Pendekatan Kasus yang sudah ada, seperti Putusan Mahkamah Agung : No. 137 K/PDT.SUS/2012, No. 320 K/Pdt.Sus/2012, No. 455 K/Pdt.Sus/2012 yang memeriksa perkara perdata khusus Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi.

3. Sumber Bahan Hukum

Secara umum, sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 2 (dua) jenis bahan hukum, yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

1. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang diperoleh peneliti dari peraturan perundang-undangan antara lain UUD RI 1945, UUK (Undang Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa), UU PPHI (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), PP RI Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas PP RI Nomor 14 Tahun 1993, UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
2. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari literatur-literatur yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan yang ditulis oleh para ahli hukum, jurnal hukum yang ditulis oleh akademisi baik jurnal nasional maupun internasional yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, kamus hukum maupun kamus bahasa Indonesia serta beberapa pendapat para ahli hukum terhadap putusan pengadilan.

4. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Dalam proses pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan cara, yaitu Studi kepustakaan, yang merupakan cara yang dilakukan dengan menggali bahan hukum yang ada serta mencari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas, membaca beberapa literatur yang berbobot serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hukum Ketenagakerjaan serta dalam penerapannya guna mencegah sengketa hukum Ketenagakerjaan di Indonesia yang dapat menguntungkan semua pihak.

Setelah proses pengumpulan bahan hukum dilakukan baik yang dilakukan melalui studi kepustakaan, maka kegiatan selanjutnya adalah dengan mengumpulkan bahan-bahan hukum tersebut dan mengolahnya. Pengolahan bahan hukum ini dilakukan dengan cara memahami terlebih dahulu perbedaan antara kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja. Karena kondisi yang ada bahwa sering kali kepentingan pekerja di kesampingkan meskipun hal tersebut secara konstitusi tidak dibenarkan.

5. Analisis Bahan Hukum

Dalam menganalisis bahan hukum penelitian ini dilakukan dengan cara yuridis normatif, yaitu dengan cara mengolah data yang telah terkumpul serta menafsirkannya dengan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga akan diperoleh pembahasan serta pemecahan masalah yang terjadi mengenai perlindungan hukum antara antara kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja.

C. HASIL PENELITIAN

Tujuan negara Indonesia telah termaktub pada pembukaan UUD RI 1945 pada alinea ke-4 yakni: melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa; serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Penjelasan dalam pembukaan UUD RI 1945 mengenai tujuan negara Indonesia dapat disimpulkan bahwa negara melindungi Hak Asasi setiap manusia.

Secara filosofis, penyelesaian sengketa merupakan upaya untuk mengembalikan hubungan para pihak yang bersengketa dalam keadaan seperti semula. Dengan pengembalian hubungan tersebut, maka mereka dapat mengadakan hubungan, baik hubungan sosial maupun hubungan hukum antara satu dengan lainnya. Teori yang mengkaji tentang hal itu, disebut teori penyelesaian sengketa.¹

Penyelesaian adalah proses, perbuatan, cara menyelesaikan. Menyelesaikan diartikan menyudahkan, menjadikan berakhir, membereskan atau memutuskan, mengatur, memperdamaikan (perselisihan atau pertengkaran), atau mengatur sesuatu sehingga menjadi baik.² Istilah sengketa berasal dari terjemahan bahasa Inggris, yaitu *dispute*. Sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *geding* atau *proces*. Sementara itu, penggunaan istilah sengketa itu sendiri belum ada kesatuan pandangan

¹ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hal. 135.

² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hal. 801.

dari para ahli. Ada ahli yang menggunakan sengketa, dan ada juga yang menggunakan istilah konflik. Kedua istilah itu seringkali digunakan oleh para ahli. Richard L. Abel menggunakan istilah sengketa, sedangkan Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin, serta Nader dan Todd menggunakan istilah konflik. Pengertian sengketa atau konflik disajikan berikut ini. Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin mengemukakan pengertian sengketa. Sengketa berarti :

“Persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*Perceived divergence of interest*), atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak yang bersengketa tidak dicapai secara simultan (secara serentak)”.³

Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin, melihat sengketa dari perbedaan kepentingan atau tidak dicapainya kesepakatan para pihak. Yang diartikan dengan perbedaan kepentingan adalah berlainannya keperluan atau kebutuhan dari masing-masing pihak. Richard L. Abel mengartikan sengketa (*dispute*) adalah :

“Pernyataan publik mengenai tuntutan yang tidak selaras (*inconsistent claim*) terhadap sesuatu yang bernilai”.⁴

Richard L. Abel melihat sengketa dari aspek ketidakcocokan atau ketidaksesuaian para pihak tentang sesuatu yang bernilai. Sesuatu yang bernilai dimaknakan sebagai sesuatu yang mempunyai harga atau berharga uang.

Laura Nader dan Harry F. Todd Jr, mengartikan sengketa sebagai :

“Keadaan di mana sengketa tersebut dinyatakan di muka atau dengan melibatkan pihak ketiga. Selanjutnya Ia mengemukakan istilah pra konflik dan konflik. Pra Konflik itu sendiri adalah keadaan yang mendasari rasa tidak puas seseorang. Konflik itu sendiri adalah keadaan di mana para pihak menyadari atau mengetahui tentang adanya perasaan tidak puas tersebut.”⁵

³ Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin, *Konflik Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004, hal. 9-10.

⁴ Lawrence M. Friedman, *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial (A Legal Sistem A Social Science Perspective)*, diterjemahkan oleh M. Khozim, Nusa Media, Bandung, 2009, hal. 11.

⁵ Valerie J.L. Kriekhoff, *Mediasi (Tinjauan dari Segi Antropologi Hukum)*, dalam *Antropologi Hukum : Sebuah Bunga Rampai* oleh T.O. Ihromi, Yayasan Obor, Jakarta, 2001, hal. 225.

Pengertian sengketa yang disajikan oleh para ahli mengandung kelemahan-kelemahan. Kelemahan itu, meliputi tidak jelasnya subjek yang bersengketa dan objek sengketa. Oleh karena itu, pengertian sengketa yang disajikan diatas, perlu disempurnakan. Sengketa adalah : “Pertentangan, perselisihan atau percekcoakan yang terjadi antara pihak yang satu dengan yang lainnya dan/atau antara pihak yang satu dengan berbagai pihak yang berkaitan dengan sesuatu yang bernilai, baik itu berupa uang maupun benda.”⁶

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa inggris, yaitu *legal protection theory*, sedangkan dalam bahasa Belanda, disebut dengan *theorie van de wettelijke bescherming*, dan dalam bahasa jerman disebut dengan *theorie der rechtliche schutz*.

Secara gramatikal, perlindungan adalah:

1. tempat berlindung; atau
2. hal (perbuatan) memperlindungi.

1. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja

Perlindungan terhadap tenaga kerja, yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu :

- a. Bidang pengerahan / penempatan tenaga kerja;
- b. Bidang hubungan kerja;
- c. Bidang kesehatan kerja;
- d. Bidang keamanan kerja;

⁶ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, Op. Cit., hal. 137.

- e. Bidang jaminan sosial buruh;⁷

Bidang pengerahan atau penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus dapat penjamin atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 UUK, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasar perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan upah, dan perintah. Unsur-unsur hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 UUK, adalah :

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*);
2. Dibawah perintah / *gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan sehingga bersifat sub-ordinasi);
3. Adanya upah tertentu / *loon*; dan
4. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 UUK pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optional dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

⁷ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta 1985, hal 9..

- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang saling terkait atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (1) UU PPHI, 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 kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU PPHI, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa bentuk perselisihan hubungan industrial ada empat, yaitu sebagai berikut:

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan dan penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. 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.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Dengan pertimbangan diatas, undang-undang ini mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh:

1. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenaga kerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
2. Kelalaian atau ketidak patuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
3. Pengakhiran hubungan kerja;
4. Perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban ke serikat pekerjaan.⁸

2. Penyelesaian Sengketa dalam Peradilan Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*Labour relations* atau *Labour Management relations*) menurut Sentanoe Kerto Negoro,⁹ istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas yakni aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, Politik hukum dan Hankamnas, sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan

⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hal. 181.

⁹ Sentanoe kerto Negoro, *hubungan Industrial, Hubungan antara pengusaha dan pekerja (Bipartid) dan pemerintah (Tripartid)*, YTKI, Jakarta , 1999, Hal 14.

pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan.

Hubungan industrial disebut juga dengan hubungan perburuhan atau *industrial relations*. Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 UUK adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan / atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja / buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan UUD RI 1945.

Dari pengertian diatas dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial, yakni sebagai berikut :

1. Adanya suatu sistem hubungan industrial.
2. Adanya pelaku yang meliputi pengusaha , pekerja / buruh, dan pemerintah.
3. Adanya proses produksi barang dan/atau jasa.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 UUK, hubungan kerja adalah hubungan antar pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur-unsur hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 UU No 13 tahun 2003 adalah :

- a. Adanya pekerjaan (*arbeid*);
- b. Dibawah perintah atau *gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan sehingga bersifat sub-ordinasi);
- c. Adanya upaya tertentu/ *loon*; dan
- d. Dalam waktu (*tijid*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, asalakan tidak bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Unsur kedua yaitu dibawah perintah (*geezang ver houding*), didalam hubungan kerja kedudukan pengusaha adalah sebagai pemberi kerja sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan pekerja adalah sebagai penerima perintah untuk

melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal yaitu atas dan bawah).

Unsur ketiga adalah adanya upah (*loan*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 UUK adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau yang telah atau akan dilakukan. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)) . Ukuran layak adalah relatif.¹⁰

Besarnya Upah minimum Kota yang selanjutnya disebut UMK dimasing-masing tempat di Indonesia ditentukan berdasarkan peraturan gubernur masing-masing daerah. Yang menjadi pertanyaan apakah upah sebesar UMK di masing-masing daerah besarnya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Penghasilan dikatakan dapat memenuhi kehidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua (penjelasan Pasal 88 ayat (1) UUK).¹¹

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja. UUK membedakan pengertian pengusaha, perusahaan, dan pemberi kerja. Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah pekerja dan pengusaha. Subjek hukum mengalami perluasan yaitu dapat meliputi perkumpulan pengusaha, gabungan perkumpulan pengusaha atau APINDO untuk perluasan pengusaha. Selain itu terdapat serikat pekerja/buruh, gabungan serikat pekerja/buruh sebagai perluasan dari pekerja.

¹⁰ Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, 2011, hal. 55-56.

¹¹ Ibid., hal. 56.

Obyek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan obyek hukum dalam hubungan kerja. Obyek hukum dalam perjanjian kerja yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas bagi pengusaha dan upaya peningkatan kesejahteraan kesejahteraan oleh pekerja. Antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja pada hakekatnya adalah bertentangan.

Obyek hukum dalam hubungan kerja tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah dibawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan yang membuat adalah pengusaha secara keseluruhan. Perjanjian kerja secara teoritis yang membuat adalah pekerja dan pengusaha, tetapi kenyataannya perjanjian kerja itu sudah dipersiapkan pengusaha untuk ditandatangani pekerja saat pekerja diterima kerja oleh pengusaha.¹²

Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum ketenagakerjaan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.¹³

Perselisihan yang terjadi pada prinsipnya diselesaikan oleh pihak-pihak sendiri secara musyawarah. Apabila tidak terselesaikan, maka perlu bantuan pihak lain. Namun demikian, juga tetap berdasarkan musyawarah. Pihak ketiga dalam penyelesaian perselisihan, dapat melalui pengadilan atau di luar pengadilan.

Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial melalui Pengadilan disini dilaksanakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial yaitu suatu proses penyelesaian

¹² Ibid., hal. 70-72.

¹³ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hal. 54-55.

perselisihan hubungan industrial oleh pihak ketiga melalui pengadilan hubungan industrial, yang merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri. Di pengadilan hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial akan diperiksa dan diputus oleh hakim, terdiri dari hakim karier dan hakim ad-hoc yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja dan organisasi pengusaha. Sebagai persyaratan untuk proses di Pengadilan Hubungan Industrial, maka suatu perkara perburuhan harus lebih dulu diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan baik melalui pengadilan maupun diluar pengadilan. Tahapan proses tersebut telah diatur dalam UU PPHI. Yaitu dengan:

a. Penyelesaian di luar Pengadilan (Non Adjudication)

1) Penyelesaian di tingkat perusahaan (Bipartit)

a. Penyelesaian keluhan kesah karyawan

Proses penyelesaian ini pada umumnya diatur dalam Peraturan Perusahaan atau dalam Perjanjian Kerja Bersama.

b. Penyelesaian oleh LKS Bipartit

Proses Penyelesaian melalui LKS Bipartit, pada umumnya berlangsung agak alot, karena diperlukan teknik negosiasi yang baik dari masing masing pihak.

2) Penyelesaian oleh Mediator (Mediasi)

Penyelesaian pada tahap ini bersifat wajib berdasarkan Pasal 5 ayat (2) UU PPHI, dan paling lama 7 hari setelah tanggal pencatatannya, para pihak ditawarkan untuk memilih penyelesaian melalui Konsiliasi atau Arbitrase, dan apabila paling lama 7 hari setelah penawaran tersebut para pihak menentukan pilihannya, maka perkara tersebut akan ditangani oleh Mediator yang ada di setiap instansi Disnakertran.

Paling lambat 7 hari setelah menerima pelimpahan perkara, Mediator akan melaksanakan tugasnya untuk menyelesaikan perkara (Pasal 10 UU PPHI), Mereka dapat memanggil saksi atau saksi ahli (Pasal 11 UU PPHI), dan mereka mempunyai kekuatan memaksa bagi seseorang yang dimintai keterangan, artinya mereka tidak boleh menolak (Pasal 12 UU PPHI), dan keterangan tersebut bersifat rahasia. Selanjutnya

apabila proses tersebut berhasil, maka harus dinyatakan dalam Perjanjian Bersama, ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator. Kemudian Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial di wilayah yurisdiksinya. (pasal 13 UU PPHI)

3) Penyelesaian oleh Konsiliator (Konsiliasi)

Berdasarkan Pasal 4 ayat (3) UU PPHI, proses penyelesaian melalui mekanisme Konsiliasi dan Arbitrase bersifat sukarela, karena proses penyelesaian ini ditawarkan terlebih dahulu kepada para pihak oleh pegawai instansi Disnakertrans setempat. Proses Konsiliasi ini hanya menangani perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ buruh (Pasal 4 ayat (5)).

Dalam hal konsilistor ini mencapai suatu kesepakatan, maka kesepakatan tersebut harus selesai dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yang berpekara, dan disaksikan oleh Konsiliator, kemudian didaftarkan kepada Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat (pasal 23 UUPHI). Apabila tidak tercapai kesepakatan, atau paling lama 10 hari sejak proses Konsiliasi, maka Konsiliator mengeluarkan Anjuran Tertulis. Setelah menerima anjuran Tertulis, para pihak paling lama 10 hari harus sudah memberikan jawaban. Apabila tidak ada kesepakatan maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat (Pasal 24 UU PPHI).

4) Penyelesaian oleh Arbiter (Arbitrase)

Apabila para pihak memilih penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mekanisme Arbitrase, maka dibuatkan Perjanjian Arbitrase (Pasal 32 UU PPHI). Dalam hal ini, UU PPHI tidak memperhitungkan kemungkinan adanya Klausula Arbitrase dalam kaedah Otonom yang dibuat para pihak. Proses Arbitrase ini hanya menangani penyelesaian perselisihan kepentingan, atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh (Pasal 4 ayat (6)).

- a) Klausula Arbitrase (*Actio de Compromitendo*), yaitu pernyataan para pihak dalam Kaidah Otonom (Perjanjian kerja/Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja bersama), tentang tata cara penyelesaian sengketa (Disput Settlement).

- b) Kesepakatan Arbitrase (*Acte Compromie*), yaitu perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang bersengketa, bahwa mereka sepakat menyelesaikan sengketa mereka melalui mekanisme *Arbitrase*.

b. Penyelesaian Melalui Pengadilan Khusus Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum (Pasal 55 UU PPHI). Berdasarkan Pasal 56 UU PPHI, menyebutkan bahwa : Pengadilan Hubungan Industrial Bertugas dan Berwenang memeriksa dan memutus :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali diatur secara khusus dalam undang-undang (Pasal 57 UU PPHI).

Dalam proses pengadilan umum, yang menerapkan hukum acara perdata, sebelum sidang dimulai hakim biasanya menawarkan perdamaian (lembaga dading). Dalam hal ini hakim hanya berfungsi sebagai fasilitator, tidak ikut mencampuri pokok perkara. Apabila perdamaian tidak tercapai, baru kemudian sidang dilanjutkan. Lain halnya proses di pengadilan khusus Hubungan Industrial, hakim harus aktif mengupayakan terjadinya perdamaian, sehingga apabila para pihak telah sepakat berdamai, maka hal itu dijadikan putusan oleh hakim. Dalam hal ini jelas perbedaannya dengan lembaga dading, karena dalam Pengadilan Khusus Hubungan Industrial telah menerapkan *Alternative Dispute Resolution* (ADR) yang memungkinkan hakim lebih aktif (*Alternative Dispute Resolution* (ADR) *Conect to Court*)¹⁴

Pengadilan Khusus Hubungan Industrial juga menerapkan prinsip Sederhana, Cepat, dan Murah. Sederhana karena dalam mengajukan gugatan sebaiknya dilakukan

¹⁴ Ibid.,

secara lengkap dan jelas mengenai identitas dari pihak-pihak yang berpekara, dalil-dalil yang konkret tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan-alasan gugatan (*posita*) dan jelas gugatan itu sendiri (*petitum*). Disamping itu, perlu juga dicantumkan bukti-bukti yang lengkap, karena prosesnya sama dengan penyelesaian hukum acara perdata karena menggunakan proses gugat menggugat. Menurut UU PPHI majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh hari) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Walaupun proses yang terjadi di Pengadilan Khusus Hubungan Industrial ini sudah memenuhi prinsip-prinsip sederhana, cepat dan Murah, namun demikian ada beberapa masalah yang berkaitan dengan gugatan yaitu, gugatan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 UUK, hanya mempunyai tenggang waktu satu tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha. (Pasal 82 UU PPHI).

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

1. Bentuk perlindungan perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja di pengadilan hubungan industrial adalah apabila perjanjian kerja tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan maka batal demi hukum sehingga pekerja harus mendapatkan haknya dalam perjanjian kerja tersebut, akan tetapi harus mendapatkan pengesahan dahulu di Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Bentuk penyelesaian sengketa bagi pekerja dalam perjanjian kerja di pengadilan hubungan industrial adalah penyelesaian sengketa pekerja dilakukan dengan beberapa tahap, terdapat dua tahap utama yaitu melalui tahap *Pertama*, Penyelesaian di luar pengadilan (*Non Adjudication*) yaitu penyelesaian di tingkat perusahaan (Bipartit), penyelesaian oleh mediator (Mediasi), penyelesaian oleh Konsiliator (Konsiliasi) dan Penyelesaian oleh Arbiter (Arbitrase). Tahap *Kedua*, Penyelesaian melalui pengadilan khusus hubungan industrial, yaitu di

Pengadilan Hubungan Industrial, tahapan ini merupakan tahapan terakhir mengenai penyelesaian sengketa bagi pekerja.

2. Saran

1. Harus ada keberanian untuk melakukan pengkajian ulang UUK agar para pihak baik pekerja maupun pengusaha dengan sadar untuk menjalankan peraturan tersebut. Hal ini dikarenakan sanksi yang kurang tegas bagi pelanggar hukum ketenagakerjaan. Salah satu sanksi yang sebaiknya digunakan adalah berupa denda uang dan/atau penghentian operasional perusahaan, agar pengusaha tidak membuat perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Dikarenakan memanfaatkan posisi pekerja yang lemah karena sangat membutuhkan pekerjaan.
2. Diharapkan dalam proses penyelesaian sengketa bagi pekerja dalam perjanjian kerja sedapat mungkin bisa diselesaikan di tingkat mediasi antara pekerja dengan pengusaha saja, sehingga tidak harus melalui pengadilan. Hal ini dimaksudkan agar dapat menghemat biaya dan waktu dalam penyelesaian sengketa bagi pekerja dalam perjanjian kerja.

DAFTAR BACAAN

BUKU

- A.Siti Soetami, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Bandung: Refika Aditama, 2001.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- _____, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Bandung: Lubuk Agung, 2011.
- _____, *Pengantar Ilmu Hukum*. Surabaya: Revka Petra Media, 2012.
- _____, *Strategi Penulisan Hukum*. Bandung: Lubuk Agung, 2011.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Djoko Prakoso & Djaman Andhi Nirwanto, *EUTHANASIA Hak Asasi Manusia dan Hukum Pidana*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984.
- Endang Prasetyawati, *Hukum Kontrak dan Kontrak Baku*. Surabaya: UNTAG Press, 2009.
- Fajar Sugianto, *Economic Analysis Of Law: Seri Analisis Ke-ekonomian Tentang Hukum Seri I Pengantar*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014.
- Guus Heerman van Voss Surya Tjandra, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Denpasar: Pustaka Larasan, 2012.
- Hartono Hadisoeparto, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1999.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan 3, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Mansur A Effendy, *Perkembangan Dimensi HAM*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2004.

Nurul Qamar, *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum (Human Right in Democratiche Rechtsstaat)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

Nurul Qamar, *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

R. Diah Imaningrum Susanti, *Penafsiran Hukum Yang Komprehensif Berbasis Lingkaran Hermeneutika*. Malang: IPHILS, 2015.

Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.

Satjipto Rahardjo, *Refleksi dan Rekonstruksi Ilmu Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Thafa Media, 2012.

Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1999.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

UUD RI 1945

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata)

UU Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

PP RI Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

PP RI Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja

PP RI Nomor 46 Tahun 2008 Tentang Perubahan Atas PP RI Nomer 8 Tahun 2005

PP RI Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas PP RI Nomor 14 Tahun 1993

PERPRES RI Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

PERPRES RI Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.PER.02/MEN/I/2011 Tentang Pembinaan dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan

MAJALAH / KARYA TULIS ILMIAH / JURNAL

Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok Indonesia*. Disertasi, Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001.

Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum bagi Buruh yang di-PHK di Perusahaan Swasta, Prespektif Hukum*. Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Hang Tuah, Surabaya, 2002.

HP Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*. Makalah, 2000.

WEBSITE

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/indonesien/07846.pdf>

<http://www.akademiasuransi.org/2012/10/analisis-hukum-ketenagakerjaan-di.html>

<http://www.antara.co.id/arc/2007/8/27/menaker-trans-dibutuhkan-220-pengawas-ketenagakerjaan-baru/>

<http://www.hukumtenagakerja.com/asas-asas-dan-fungsi-penempatan-kerja/>

<http://www.hukumtenagakerja.com/category/perjanjian-kerja/#sthash.>

[http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja-waktu-tidak-tertentu/#more-186.](http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja-waktu-tidak-tertentu/#more-186)

<http://www.komnasham.go.id>

<http://www.kspi.or.id/eksploitasi-buruh-outsourcing-di-bumn.html>

https://www.google.co.id/?gws_rd=cr&ei=56C6V7f4LcfVvgTDpIDoBg#q=putusan+pengadilan+hubungan+industrial+surabaya+tentang+kontrak
(<putusan.mahkamahagung.go.id/putusan/downloadpdf/.../pdf>)