

KARYA ILMIAH

June 2006

**HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA  
DALAM KETENAGA KERJAAN**

Oleh

**RAHMANIAR SH. M.Hum**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2006**

## DAFTAR ISI



Kata Pengantar .....	i
Daftar Isi.....	ii
BAB I Pendahuluan .....	1
BAB II Perjanjian dalam Syarat-Syarat Kerja.....	8
A. Perjanjian Pada Umumnya.....	8
B. Perjanjian Kerja Sebagai Awal Hubungan Kerja .....	9
C. Peraturan Tentang Hubungan Kerja .....	14
D. Syarat-Syarat Kerja Sebagai Akibat Hubungan Kerja .....	17
BAB III Hubungan Industrial Pancasila dalam Ketenagakerjaan.....	19
A. Pengertian Hubungan Industrial Pancasila.....	19
B. Tujuan Serta Azas-Azas Hubungan Industrial Pancasila.....	22
C. Sarana-sarana Hubungan Industrial Pancasila.....	25
BAB IV Perlindungan Hukum Bagi Pekerja.....	31
A. Perlindungan Terhadap Keselamatan kerja.....	32
B. Pemberian Upah dan Lembur.....	37
C. Pemberian Cuti Bagi Pekerja.....	40
D. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	42
BAB V Kesimpulan dan Saran-Saran.....	47
A. Kesimpulan.....	47
B. Saran-Saran.....	49
Daftar Pustaka.....	51

## BAB I

### PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang berkembang dimana seluruh sektor pembangunan terus ditingkatkan. Dalam pembangunan ini terjadi proses perubahan dari negara agraris menuju negara industri. Dengan pembangunan juga diupayakan agar dapat meningkatkan pendapatan negara dan pendapatan masyarakat melalui industri yang menghasilkan produk-produk ekspor dan dapat menampung tenaga kerja dalam jumlah yang cukup besar. Semakin besar industri tersebut semakin besar pula tenaga kerja yang dapat ditampung.

Dari uraian tersebut di atas dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pembangunan tidak terlepas dari peran tenaga kerja yang ada di sektor-sektor industri. Dan agar tenaga kerja tersebut dapat bekerja dengan baik, tenang dan aman dilingkungan kerjanya, maka tenaga tersebut perlu mendapatkan perlindungan hukum. Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja adalah jaminan sosial tenaga kerja seperti tersebut dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tanggal 17 Februari 1992 juga perlindungan hukum lain sebagaimana diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tanggal 3 Oktober 1997 tentang ketenagakerjaan seperti jaminan upah yang memadai dan jaminan lain dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja serta jaminan tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara semena-mena oleh perusahaan.

Sehubungan dengan perlindungan hukum tersebut di atas, PT. Chakri Compact Aluminium sebagai obyek studi kasus merupakan sebuah industri yang

berorientasi ekspor dan menampung banyak tenaga kerja, dimana dalam operasionalnya perusahaan tersebut berusaha untuk selalu memberikan perlindungan hukum kepada seluruh tenaga kerjanya. Sebab perusahaan yakin dengan adanya perlindungan hukum tersebut para pekerja dapat memusatkan perhatiannya kepada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga hasil perusahaan pun dapat optimal.

Sebagaimana diketahui bahwa pelaksanaan pembangunan tidak terlepas dari peran tenaga kerja yang ada di sektor-sektor industri. Agar tenaga kerja tersebut dapat bekerja dengan baik, tenang dan aman di lingkungan kerjanya, maka tenaga kerja tersebut perlu mendapatkan perlindungan hukum. Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja adalah jaminan sosial tenaga kerja seperti tersebut dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tanggal 17 Februari 1992 dan perlindungan hukum lain sebagaimana diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tanggal 3 Oktober 1997 tentang Ketenaga kerjaan seperti jaminan upah yang memadai dan jaminan lain dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja serta jaminan tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara semena-mena oleh perusahaan.

Perlindungan hukum tersebut membuat para pekerja dapat memusatkan perhatiannya kepada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga hasil perusahaan pun dapat optimal.

Sebuah proses industri akan berjalan apabila telah terdapat unsur-unsur yang memungkinkan terlaksananya kegiatan industri, seperti adanya pengusaha sebagai pemilik modal dan pekerja yang akan melaksanakan apa yang menjadi bidang

garapan industri tersebut. Dalam kaitannya ini pengusaha dan pekerja akan saling bekerja sama untuk mewujudkan terlaksananya kegiatan industri melalui hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dan pekerja yang disebut perjanjian kerja.

Perjanjian dapat dilakukan secara lisan ataupun dengan surat pengangkatan oleh pihak pengusaha atau secara tertulis, yaitu dengan membuat surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Akan tetapi lebih bermanfaat apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis karena dapat dinyatakan rumusan tertentu secara tegas dan jelas. Sehingga dengan makin tegas dan jelasnya rumusan pernyataan kedua belah pihak akan timbul kepastian dan terhindar dari keraguan. Begitu pula perjanjian kerja tertulis akan sangat bermanfaat sebagai tanda bukti tertulis bila terjadi perselisihan.

Selain perjanjian kerja KUH Perdata mengatur pula ketentuan-ketentuan tentang suatu bentuk peraturan yang memuat syarat-syarat kerja bagi kelompok/pada pekerja yang disebut dengan peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan ini dimaksudkan sebagai perpanjangan (Verlengstuk) dari semua perjanjian kerja yang terpisah, yang berlaku untuk semua pekerja yang melakukan hubungan kerja dengan seorang pengusaha.

Keselamatan kerja merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Karena tidak ada pekerja yang bersedia melakukan pekerjaan apabila dalam pekerjaan tersebut terdapat bahaya yang mengancam keselamatan dirinya. Tentang keselamatan kerja ini secara umum diuraikan pada Pasal 1602 w KUH Perdata yang mewajibkan pengusaha untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, dimana atau dengan mana ia menyuruh

pekerja untuk melakukan pekerjaan yang sedemikian rupa sehingga pekerja terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya sepanjang karena terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan tersebut sudah selayaknya diperlukan.

Tujuan pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan dirinya atau bila ia sudah berkeluarga bersama keluarganya, yaitu kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ini berarti adanya keharusan untuk melakukan pekerjaannya, maka ia berhak atas penghasilan atau upah dari pengusaha untuk kelangsungan hidupnya. Dengan demikian upah adalah pembayaran yang diterima pekerja dari pengusaha selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.

Kesejahteraan adalah salah satu faktor yang menjadi perhatian PT. Chakra Compact Aluminium untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Untuk mencapai hal itu pemenuhan kebutuhan hidup merupakan sarana yang terpenting. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja adalah dengan memberikan upah/gaji yang memadai yang di dalamnya terdapat unsur-unsur sebagai berikut :

- Gaji /Upah
- Uang transportasi, bagi pekerja yang tidak disediakan alat transportasi yang mengantar dan menjemput pekerja ke dan dari tempat kerja.
- Uang makan.

Khusus uang transportasi dan uang makan diperhitungkan secara harian dimana pekerja yang bersangkutan masuk kerja. Jadi apabila dalam satu bulan, pekerja tidak

penyakit masuk kerja dengan alasan apapun, maka uang transportasi dan uang makan akan dipotong sesuai jumlah hari dimana yang bersangkutan absen.

Sebagaimana diketahui bahwa pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan, di samping adanya kesepakatan dengan pekerja tentang waktu kerja dan waktu istirahat. Dengan adanya waktu kerja dan waktu istirahat yang jelas akan menjadi jelas pula kapan saatnya bekerja dan kapan saatnya istirahat. Waktu kerja adalah waktu dimana pekerja melaksanakan kewajibannya yaitu bekerja, sedangkan waktu istirahat adalah hak pekerja untuk berhenti sementara dari kegiatan pekerjaan. Waktu istirahat ini penting bagi pekerja untuk memulihkan tenaga setelah beberapa saat melaksanakan pekerjaan dan memberi kesempatan kepada pekerja untuk melakukan sesuatu di luar pekerjaan dan memberi kesempatan kepada pekerja untuk melakukan sesuatu di luar pekerjaannya seperti makan dan minum, melaksanakan ibadah serta kegiatan lainnya.

Seperti yang diketahui bahwa waktu istirahat bermacam-macam. Ada waktu istirahat antara jam kerja, waktu istirahat mingguan dan waktu istirahat tahunan. Waktu istirahat tahunan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 102 Ayat (2) butir e Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 adalah sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 10 (sepuluh) hari kerja untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Waktu istirahat beberapa hari lamanya sehingga tidak bekerja biasa disebut dengan istilah cuti dan secara umum dikenal dengan cuti tahunan.

Untuk menghilangkan rasa jenuh dan bosan selama bekerja, si pengusaha memberikan cuti bagi seluruh pekerjanya. Lama cuti yang diberikan perusahaan adalah 12 (dua belas) hari kerja setiap tahunnya. Hanya saja pelaksanaan cuti tahunan tersebut dibagi menjadi dua, yaitu 6 (enam) hari cuti massal dan 6 (enam) hari cuti individual. Yang dimaksud dengan cuti massal adalah pelaksanaan cuti atau libur di mana pabrik dan kantor dinyatakan ditutup serta kegiatan produksi dihentikan. Seluruh pekerja diliburkan kecuali satuan pengaman (satpam) tidak diliburkan seluruhnya dan terhadap petugas satuan pengaman yang tidak libur ini diberikan imbalan sebagai pengganti cuti. Cuti massal ini biasanya dilaksanakan pada saat hari raya. Sedangkan cuti individual ini pemanfaatannya tergantung kepada masing-masing pekerja kapan akan menggunakan hak cuti tersebut.

Selain cuti tahunan tersebut, perusahaan juga memberikan cuti khusus kepada pekerja wanita yang melahirkan, yaitu cuti bersalin selama tiga bulan yang dihitung dari satu bulan sebelum menurut perhitungan bidan/dokter akan melahirkan dan dua bulan setelah melahirkan. Selama melaksanakan cuti tersebut yang bersangkutan tetap menerima gaji/upah pokok, hanya tidak ada tambahan yang berupa uang transportasi dan uang makan.

Sebagai kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan beserta resiko-resiko yang kemungkinan timbul akibat pekerjaan tersebut akan dihadapi oleh pekerja. Untuk itu kemampuan, keahlian dan pengalaman pekerja sangat diperlukan guna mendukung kelancaran pekerjaan yang dilakukan. Akan tetapi seringkali meskipun pekerja telah mengerahkan segala kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja menghadapi hambatan sehingga pekerjaan yang menjadi

tanggung jawabnya tidak selesai dikerjakannya bahkan akhirnya pekerja tersebut tidak mampu lagi melakukannya. Hal ini dapat disebabkan karena pekerja yang bersangkutan sakit, mendapat kecelakaan ketika sedang bekerja, menderita cacat akibat dari pekerjaannya atau karena sudah berusia lanjut. Dengan kondisi yang demikian, adakalanya hubungan kerjanya diteruskan walaupun pekerja tersebut tidak melakukan pekerjaan.

Untuk menghindari hal-hai yang merugikan pekerja pada saat melaksanakan pekerjaannya, maka menjadi hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial, yaitu berupa pembayaran ganti rugi atau pembayaran lainnya akibat keadaan diluar kesalahannya sehingga ia tidak dapat melakukan pekerjaannya.

## BAB II

### PERJANJIAN DALAM SYARAT-SYARAT KERJA

#### A. Perjanjian Pada Umumnya

Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berbunyi sebagai berikut :

“Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih”.

Pasal ini merupakan Pasal yang mengatur tentang defenisi dari perjanjian.

Para sarjana hukum perdata banyak memberikan rumusan tentang defenisi perjanjian antara lain :

1. Menurut Prof. Subekti SH. : Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”.<sup>1)</sup>
2. Menurut Mr. Wirjono Prodjodikoro SH, Perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal, atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedang pihak lain berhak untuk menuntut pelaksanaan janji itu”.<sup>2)</sup>

---

<sup>1)</sup> Prof. Subekti SH : “**Hukum Perjanjian**”, Penerbit Pembimbing Masa, Jakarta, 1970, hal. 1.

<sup>2)</sup> Mr. Wirjono Prodjodikoro : “**Azas-Azas Hukum Perjanjian**”, Penerbit Sumiar, Bandung, 1973, hal. 9.

Prof. Subekti SH berpendapat bahwa istilah perjanjian juga dinamakan persetujuan, karena dua pihak itu bersetujuan untuk melakukan sesuatu, dapat dikatakan bahwa dua perkataan itu adalah sama artinya".<sup>3)</sup>

Sebagaimana diketahui, perjanjian adalah sumber utama dan yang penting untuk melahirkan perikatan dengan demikian ada baiknya membicarakan hubungan antara perikatan (*verbinteniss*) dengan perjanjian (*overenskomst*) serta mengenai rumusan istilah perikatan, Menurut Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata :

"Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena Undang-Undang".

Dari rumusan perjanjian yang dibuat di atas, dapat digambarkan atau dibayangkan bahwa perjanjian adalah suatu hal yang konkrit atau suatu peristiwa, sedangkan perikatan adalah suatu pengertian abstrak.

## **B. Perjanjian Kerja Sebagai Awal Hubungan Kerja**

Sebuah proses industri akan berjalan apabila telah terdapat unsur-unsur yang memungkinkan terlaksananya kegiatan industri, seperti adanya pengusaha sebagai pemilik modal dan pekerja yang akan melaksanakan apa yang menjadi bidang garapan industri tersebut. Dalam kaitan ini pengusaha dan pekerja akan saling bekerjasama untuk mewujudkan terlaksananya kegiatan industri melalui hubungan kerja.

Pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dan pekerja

---

<sup>3)</sup> Ibid

dapat terjadi setelah diadakan perjanjian antara pengusaha dan pekerja, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha tersebut dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang demikian disebut perjanjian kerja.<sup>4)</sup>

Dan menurut Pasal 1601 (a) KUH Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah sebagai berikut :

Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh (pekerja) mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan (pengusaha), dengan upah waktu tertentu.

Dari batasan tentang perjanjian kerja dan isi Pasal 1601 (a) KUH Perdata tersebut di atas, ada beberapa hal yang terkandung dalam perjanjian kerja yang dapat disebut sebagai unsur-unsur dalam perjanjian kerja, yaitu :

1. Melakukan pekerjaan tertentu.

Suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja merupakan unsur penting dalam perjanjian kerja Pasal 1601 (a) KUH Perdata menyatakan bahwa pekerja dalam melakukan pekerjaan wajib melakukan sendiri pekerjaannya, kecuali mendapat izin dari pengusaha dimana ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya. Dengan

---

<sup>4)</sup> **Aneka Perjanjian**, Alumni, Bandung, 1985, hal. 63.

demikian pekerjaan itu dilakukan sendiri oleh si pekerja (bersifat pribadi) dan tidak boleh digantikan oleh orang lain.

2. Di bawah perintah atau pimpinan orang lain.

Yang dimaksud dengan di bawah perintah orang lain adalah bahwa pekerja dalam melakukan kegiatannya di bawah perintah pengusaha, sebagaimana diatur dalam Pasal 1603 (b) KUH Perdata yang menyatakan bahwa pekerja wajib mentaati aturan mengenai hal melakukan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada peningkatan tata tertib dalam perusahaan pengusaha yang diberikan kepadanya oleh dan atau atas nama pengusaha dalam batas aturan perundang-undang atau perjanjian atau peraturan perusahaan atau jika tidak ada, kebiasaan.

3. adanya upah.

Unsur adanya upah merupakan hal yang penting dan menentukan dalam setiap perjanjian kerja dan diberikan dalam bentuk-bentuk yang telah ditetapkan sesuai perjanjian kerja. Apabila seseorang bekerja dengan tujuan bukan mencari upah maka tidak dapat dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Dan menurut Pasal 1601 (p) KUH Perdata, kalau upah yang dibayarkan oleh pengusaha diberikan dalam bentuk lain dari yang telah ditetapkan dianggap tidak memberi upah. Sedangkan bentuk-bentuk upah yang dapat dibayarkan oleh pengusaha antara lain :

- a. Uang;
- b. Makanan yang harus dinamakan;
- c. Pakaian kerja;
- d. Jumlah tertentu dari hasil perusahaan;

- e. Hak pakai sebidang tanah;
  - f. Pekerjaan/Jasa tertentu yang dilakukan oleh pengusaha;
  - g. Hak pakai rumah atau sebagian rumah tertentu;
  - h. Gaji selama cuti setelah bekerja selama waktu tertentu
4. Untuk waktu tertentu.

Bahwa dalam perjanjian kerja akan disepakati tentang berapa lama pekerja mengikatkan diri dengan pengusaha dalam melakukan hubungan kerja. Oleh karena itu pekerja tidak boleh melakukan pekerjaannya sekehendak hati begitu pula pekerja tidak boleh mempekerjakan pekerjaannya seumur hidup. Hal ini untuk memberikan jaminan bahwa hak pribadi manusia tetap diperhatikan. KUH Perdata tidak mengatur lebih jauh pengertian "waktu tertentu". KUH Perdata hanya mengatur tentang keadaan-keadaan dimana suatu hubungan kerja dapat berakhir sebagaimana diatur dalam Pasal 1603 (e) ayat 1, Pasal 1603 (j) dan Pasal 1603 (k) KUH Perdata yaitu sebagai berikut :

- a. Jika habis waktunya seperti yang ditetapkan dalam perjanjian atau dalam peraturan undang-undang ataaau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.
- b. Jika pekerja telah meninggal dunia.
- c. Jika pengusaha telah meninggal dunia, kecuali jika dari perjanjian dapat disimpulkan sebaliknya.<sup>5)</sup>

---

<sup>5)</sup> Soedharyo Soimin, SH, **KUH Perdata**, Sinar Grafika, Jakarta, 1995, hal. 401 dan 403.

Dengan uraian peristiwa tersebut di atas timbulah suatu hubungan antara kedua pihak yang dinamakan perikatan dan pada hakekatnya perjanjian perjanjian itu adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung hak dan kewajiban yang diucapkan atau ditulis. Dengan demikian perjanjian ini dapat dilakukan secara lisan atau dengan surat pengangkatan oleh pihak pengusaha atau secara tertulis, yaitu dengan membuat surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Dan bila perjanjian tersebut dibuat secara tertulis, maka biaya akte dan biaya tambahan lainnya ditanggung oleh pengusaha.<sup>6)</sup>

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa dalam pembuatan perjanjian kerja pada dasarnya tidak disyaratkan bentuk tertentu apakah dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis. Jadi seperti perjanjian lainnya, bentuk perjanjian kerja adalah bebas. Akan tetapi lebih bermanfaat apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis karena dapat dinyatakan rumusan tertentu dengan tegas dan jelas. Sehingga dengan makin tegas dan jelasnya rumusan pernyataan kedua pihak akan timbul kepastian dan terhindar dari keragu-raguan. Begitu pula perjanjian kerja tertulis akan sangat bermanfaat sebagai tanda bukti tertulis bila terjadi perselisihan.

Dalam perjanjian kerja yang bertindak sebagai atau mewakili pengusaha sangat tergantung kepada bentuk/badan hukum perusahaannya serta ketentuan peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaannya serta ketentuan peraturan berlaku di lingkungan perusahaan bersangkutan sedangkan pihak pekerja biasanya sebagai pihak yang berdiri sendiri. Sehingga dalam perjanjian kerja tertulis,

---

<sup>6)</sup> Soedharyo Soimin, SH, **Op. Cit**, hal. 383.

penandatanganan perjanjian kerja dilakukan oleh setiap pekerja atau seorang pekerja atau setiap pribadi pekerja sebagai subyek hukum. Karena suatu perjanjian kerja bersifat perorangan atau individual, maka sering dipakai istilah Perjanjian kerja Perorangan (PKP) atau dalam bahasa Belanda disebut *Individuele Arbeids Overeenkomst* (IAO) atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Individual Labour Agreement* (ILA). Istilah yang terakhir ini sudah dikenal dalam setiap sistem hubungan kerja atau hubungan industrial.<sup>7)</sup>

Peraturan-Peraturan Tentang Hubungan Kerja.

### C. Peraturan-Peraturan Tentang Hubungan Kerja.

Setelah terjadi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dengan dibuatnya perjanjian kerja, maka pihak pengusaha akan membuat peraturan-peraturan yang disebut peraturan pengusaha atau peraturan perusahaan yang biasanya dibuat secara sepihak oleh pengusaha. Karena dibuat secara sepihak oleh pengusaha maka peraturan perusahaan biasanya mencantumkan kewajiban pekerja yang maksimal dengan hak yang minimal dan sebaliknya mencantumkan kewajiban pengusaha yang minimal dengan hak yang maksimal. Dan sekalipun peraturan perusahaan tidak mensyaratkan adanya persetujuan pekerja, tetapi dalam membuat peraturan perusahaan pengusaha harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja perusahaan bersangkutan dan tidak boleh melanggar Undang-Undang tentang

---

<sup>7)</sup> Koko Kosidin, SH. Dr, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999, hal. 18.

ketertiban umum, tata susila dan ketentuan perundang-undangan yang sifatnya memaksa.<sup>8)</sup>

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa selain perjanjian kerja KUH Perdata mengatur pula ketentuan-ketentuan tentang suatu bentuk peraturan yang memuat syarat-syarat kerja bagi kelompok/paraa pekerja yang disebut peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan ini dimaksudkan sebagai perpanjangan (*verlengstruk*) dari semua perjanjian kerja yang terpisah, yang berlaku untuk semua pekerja yang melakukan hubungan kerja dengan seorang pengusaha. Akan tetapi peraturan perusahaan bukan untuk menggantikan adanya perjanjian kerja, sehingga apabila serikat pekerja menginginkan adanya perjanjian kerja, maka pengusaha wajib melayani. Dan menurut Levenbach kedudukan peraturan perusahaan lebih tinggi daripada perjanjian kerja individual, karena sifatnya sebagai hukum bersama sekalipun perjanjian kerja individual, karena sifatnya sebagai hukum bersama sekalipun perjanjian kerja individual tersebut dibuat secara tertulis.<sup>9)</sup>

Dalam KUH Perdata peraturan perusahaan diatur dalam Pasal 1601 (j), (k), (l) dan (m), tetapi KUH Perdata tidak secara khusus memberikan batasan tentang peraturan perusahaan. Sebagai contoh pada Pasal 1601 j KUH Perdata hanya memuat bahwa suatu peraturan yang ditetapkan oleh pengusaha hanya mengikat pekerja jika ia secara tertulis telah menyatakan menyetujui peraturan tersebut dan

---

8) Imam Soepomo, SH. Prof, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1982, hal. 55.

9) Koko Kosidin, SH. Dr, **Op. Cit**, hal. 89.

selainnya itu telah dipenuhi syarat-syarat formal sebagai berikut :

1. Bahwa selembaar lengkap peraturan perusahaan dengan cuma-cuma oleh dan atau atas nama pengusaha telah diberikan kepada pekerja.
2. Bahwa oleh dan atau atas nama pengusaha telah disarankan kepada Departemen Tenaga Kerja satu lembar lengkap peraturan perusahaan tersebut yang ditandatangani oleh pengusaha, tersedia untuk dibaca oleh umum.
3. Bahwa suatu lembar lengkap peraturan perusahaan itu ditempelkan dan tetap berada di tempat yang mudah dapat didatangi oleh pekerja, sedapat-dapatnya dalam ruangan kerja hingga dibaca dengan terang.

Sebagai pelengkap dari KUH Perdata mengenai peraturan perusahaan, maka Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menerangkan pada Bab I Ketentuan umum butir 14 bahwa yang dimaksud dengan peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Pembuatan peraturan perusahaan ini merupakan kewajiban pengusaha. Dan peraturan perusahaan sebagaimana tersebut dalam Pasal 42 Undang-Undang tersebut harus memuat sekurang-kurangnya ketentuan tentang :

- a. Hak dan Kewajiban pengusaha ;
- b. Hak dan kewajiban pekerja ;
- c. Syarat kerja ;
- d. Tata tertib perusahaan ;
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

#### **D. Syarat-Syarat Kerja Sebagai Akibat Hubungan Kerja.**

Ketika antara pengusaha dan pekerja sudah terjalin hubungan kerja, maka pada saat itulah berlaku apa yang dinamakan sebagai hak dan kewajiban pengusaha serta hak dan kewajiban pekerja. Seperti telah dikemukakan bahwa agar pelaksanaan kegiatan sebuah proses industri dapat berjalan dengan baik, maka antara pengusaha dan pekerja harus ada kerja sama yang baik pula. Demi terwujudnya kerjasama yang baik itulah perusahaan membuat peraturan-peraturan sebagaimana diuraikan pada sub bab terdahulu yang dinamakan peraturan perusahaan. Dengan adanya peraturan perusahaan maka antara pengusaha dan pekerja akan mengetahui hak dan kewajiban masing-masing. Salah satu tujuan pembuatan peraturan perusahaan adalah untuk mengusahakan perbaikan syarat-syarat kerja bertujuan memperbaiki taraf hidup pekerja dan meningkatkan kegaairahan serta ketenangan kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan produksi.

Dalam penjelasan Pasal 42 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan syarat kerja ialah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang belum diatur oleh peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang diatur dalam peraturan perusahaan, kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja atau hak dan kewajiban yang timbul karena persetujuan kedua belah pihak. Dari uraian tersebut terungkap bahwa hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja yang belum di atur dalam syarat-syarat kerja. Seperti dalam Pasal 1602 dan Pasal 1603 KUH Perdata telah dinyatakan tentang hal-hal yang menjadi kewajiban pengusaha dan pekerja, akan tetapi belum ada penjelasan rinci tentang ukuran-ukuran

besarnya nilai yang menjadi kewajiban pengusaha seperti besarnya upah, lamanya cuti dan bentuk-bentuk lain perlindungan pekerja. Dengan demikian syarat-syarat kerja juga diatur tentang hal-hal yang berkaitan dengan yang dikerjakannya. Dalam syarat-syarat kerja juga diatur tentang hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak pekerja seperti besarnya upah, jaminan sosial tenaga kerja dan kriteria-kriteria pemutusan hubungan kerja.

Syarat-syarat kerja menjadi penting bagi pengusaha dan pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Dan adanya syarat-syarat kerja akan terjalin komunikasi yang baik antara pengusaha dan pekerja. Hal ini dapat dipahami karena dengan dibuatnya syarat-syarat kerja, maka segala tindakan dalam rangka pelaksanaan segala kegiatan perusahaan akan mengacu atau berpedoman pada syarat-syarat kerja tersebut.

Ada dua tujuan dibuatnya syarat kerja, yaitu :

1. Agar pekerja dapat menikmati dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya.
2. Untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja (atau yang sering disebut sebagai kondisi kerja). Syarat kerja ini pada hakekatnya adalah kondisi kerja, yaitu suatu kondisi yang harus dipenuhi, baik oleh pengusaha maupun pekerja untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja.<sup>10)</sup>

---

<sup>10)</sup> Endang Rokhani, SH, **Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Buruh**, Yakoma-PGI, Jakarta, 1999, hal. 1.

### BAB III

## HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DALAM KETENAGAKERJAAN

### A. Pengertian Hubungan Industrial Pancasila

Di dalam Pasal 1 Ayat (9) Undang-Undang No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan diterangkan bahwa Hubungan Industrial Pancasila adalah :

“Hubungan industrial yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dan yang tumbuh serta berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia”.<sup>11)</sup>

Melihat pengertian apa yang disebut dengan hubungan industrial Pancasila itu maka kiranya perlu diperhatikan adanya ketentuan pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 yang menentukan :

1. Setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
2. Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Jadi dengan memperhatikan bunyi pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 terutama ayat 2, maka jelas bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak. Terlebih-lebih bagi negara Indonesia yang dewasa ini tengah melaksanakan pembangunan di segala bidang kehidupan maka pekerja sebagai warga negara

---

<sup>11)</sup> F. X Djumialdji, SH dan Wiwiho Soedjono, SH, **Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila**, P.T. Bina Aksara, Jakarta, 1982, hal.56.

Indonesia perlu mendapatkan perhatian dari pihak pemerintah agar dapat ikut serta secara aktif di bidang pembangunan.



Berhubung dengan itu, kalau dibicarakan tentang hubungan industri Pancasila di sini dilihat adanya hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Dengan adanya azas yang terdapat di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 tentang adanya hak warga negara sebenarnya hak seperti itu dimiliki pula oleh organisasi buruh internasional (ILO) dan negara-negara kapitalis di dunia.

Kenyataan ini memang benar, tetapi tentang diakunya hak atas pekerjaan bagi rakyat dari negara-negara tersebut adalah sebagai akibat dari hasil perjuangan dari mereka yang bertempat tinggal di negara-negara yang bukan kapitalis di badan internasional itu dan juga ditunjang oleh rakyat dari negara-negara kapitalis itu sendiri. Namun di dalam pelaksanaannya hak memperoleh pekerjaan dalam organisasi buruh internasional dan di negara-negara kapitalis sudah barang tentu berbeda dengan pelaksanaan yang berlaku di Indonesia, karena negara Indonesia memiliki dasar falsafah negara yaitu Pancasila.

Dalam organisasi buruh internasional dan di dalam negara kapitalis hak atas pekerjaan itu dapat dilaksanakan bersamaan dengan adanya hak dari pihak pengusaha/majikan besok atau lusa dapat memperhatikannya, walaupun untuk itu majikan diwajibkan memberikan alasannya. Sedang di Indonesia yang memiliki dasar falsafah Pancasila hak atas pekerjaan itu baru tetap diartikan bahwa hak demikian itu meliputi pula hak untuk tetap memiliki pekerjaan yang telah diperolehnya. Ini berarti bahwa apabila pekerja telah mendapatkan pekerjaan atau

sekali pekerja itu dipekerjakan maka majikan tidak boleh memberhentikannya atau mengadakan pemutusan hubungan kerja semaunya sendiri.

Walaupun terjadi suatu kemungkinan, bahwa pemutusan hubungan kerja itu tidak dapat dielakkan atau pemutusan hubungan kerja itu harus dilaksanakannya, karena pihak pekerja telah melakukan perbuatan yang melanggar hukum (misalnya pekerja melakukan pencurian, pengelapan atau penganiayaan dan lain-lain perbuatan yang tercela) ataupun perbuatan pekerja tersebut mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, namun pemutusan hubungan kerja yang dilakukan bersangkutan atau dari organisasi di mana pekerja tersebut menjadi anggotanya untuk itu pengusaha harus dapat izin dari Pemerintah yang dalam hal ini ditangani oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4 Pusat, P4 Daerah)

Keadaan itu ialah karena hak atas pekerjaan di dalam masyarakat Pancasila mempunyai fungsi sosial dalam arti, bahwa dalam masyarakat Pancasila terdapat suatu kewajiban bagi anggotanya untuk bekerja. Pekerja sebagai warga negara Indonesia tidak dapat dilepaskan dalam keikutsertaannya dalam proses kehidupan berbangsa dan bernegara untuk menciptakan masyarakat Pancasila dan ikut berperan di dalam usaha demi tercapainya masyarakat adil dan makmur.

Di dalam masyarakat Pancasila harus diusahakan agar tiada seorangpun yang tidak bekerja.

Berhubungan dengan itu kedudukan pekerja di dalam masyarakat Pancasila merupakan tenaga kerja potensial yang menentukan dan bertanggung jawab atas terlaksananya masyarakat yang adil dan makmur.

## **B. Tujuan serta Azas-Azas Hubungan Industrial Pancasila**

Tujuan daripada hubungan industrial Pancasila dapat dibagi dua, yaitu :

### **1. Tujuan Makro.**

Dilihat secara makro, maka tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah mengemban cita-cita Proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional, ikut mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

### **2. Tujuan Mikro.**

Dari segi mikro, maka tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah menciptakan ketenangan, ketentraman, ketertiban, kegairahan kerja serta usaha meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

Hubungan Industrial Pancasila di dalam mencapai di dalam tujuannya mendasarkan diri pada asas-asas pembangunan, yaitu :

#### **1. Asas Manfaat**

Artinya segala usaha dan kegiatan pembangunan harus dapat dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kemanusiaan dan kesejahteraan rakyat.

#### **2. Asas Usaha Bersama dan Kekeluargaan**

Artinya usaha mencapai cita-cita dan aspirasi bangsa harus merupakan usaha bersama seluruh rakyat yang dilakukan secara gotong royong dan kekeluargaan.

#### **3. Asas Demokrasi**

Artinya di dalam menyelesaikan masalah-masalah nasional ditempuh dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat.

4. Asas Adil dan Meraataa

Artinya bahwa hasil yang dicapai dalam pembangunan harus dapat dinikmati secara adil dan meraata sesuai dengan dharma baktinya.

5. Asas Perikehidupan dan Keseimbangan

Artinya harus diseimbangkan antara kepentingan-kepentingan dunia dan akhirat, material dan spritual, jiwa dan raga individu dan masyarakat dan lain-lain.

6. Asas Kesadaran Hukum

Setiap warga negara harus taat dan sadar pada hukum dan mewajibkan negara menegakkan hukum.

7. Asas Kepercayaan pada diri sendiri

Pembangunan berdasarkan kepercayaan akan kemampuan dan kekuatan diri sendiri, serta bersendikan kepada kepribadian bangsa.

Dalam pelaksanaannya Hubungan Industrial Pancasila berdasarkan dua asas kerja yang sangat penting yaitu :

1. Asas kekeluargaan dan gotong-royong
2. Asas musyawarah untuk mufakat.

Sebagai manifestasi dari kedua asas di atas, maka hubungan industrial Pancasila mendasarkan diri pada tiga asas kerja sama, yaitu :

1. kerja sama dalam produksi (partner in product)

Artinya bahwa antara pekerja dan pengusaha/pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti baik pekerja maupun pengusaha

atau pimpinan perusahaan wajib bekerja sama serta membantu dalam kelancaran usaha dalam meningkatkan dan menaikkan produksi.

2. Kerja sama dalam menikmati hasil perusahaan

Artinya bahwa pekerja dan pengusaha/pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam pemerataan menikmati hasil perusahaan yang berarti hasil usaha yang diterima pengusaha, dinikmati bersama dengan bagian yang layak dan serasi dengan prestasi kerja.

3. Kerja sama dalam bertanggung jawab

Artinya bahwa pekerja dan pengusaha/pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan di dalam bertanggung jawab yang meliputi :

- a. Tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. Tanggung jawab kepada Bangsa dan Negara
- c. Tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya
- d. Tanggung jawab kepada pekerja dan keluarganya dan
- e. Tanggung jawab kepada perusahaan dimana bekerja.

Asas kerja sama antara pekerja dan pengusaha tersebut dikenal dengan istilah Tridharma, yaitu :

1. Melu Handarbeni (merasa ikut memiliki)
2. Melu Hangrungkebi (merasa ikut bertanggung jawab)
3. Mulad Saliro Hangrosowani (mawas diri demi kemajuan perusahaan).

### C. Sarana-Sarana Hubungan Industrial Pancasila

Sarana-sarana dalam pelaksanaan hubungan industrial Pancasila adalah merupakan lembaga-lembaga yang menjembatani hubungan antara pengusaha dengan pekerja dalam melakukan kewajibannya masing-masing.

#### 1. lembaga kerjasama

##### a. Lembaga kerja sama Bipartite.

Lembaga kerja sama bipartite adalah suatu badan yang dibentuk dalam perusahaan yang anggota-anggotanya terdiri dari wakil-wakil pengusaha. Bipartite adalah wadah tempat dialog dan musyawarah antara karyawan dengan pengusaha untuk memecahkan masalah dalam perusahaan terutama masalah-masalah yang menyangkut kepentingan bersama seperti masalah produktivitas, disiplin, keselamatan/kesehatan kerja, koperasi dan lain sebagainya.

Hasil kesepakatan/keputusan bipartite dapat dijadikan dasar kepada pimpinan perusahaan untuk dijadikan kebiasaan perusahaan.

Pembicaraan dalam bipartite bukan bersifat tawar-menawar, tetapi musyawarah secara kekeluargaan untuk memecahkan masalah/kepentingan bersama dengan demikian adanya bipartite dalam perusahaan akan dapat memupuk rasa kebersamaan, kekeluargaan dan keterbukaan serta dapat menghindari terjadinya pertentangan-pertentangan yang tidak perlu.

Dalam membentuk bipartite dalam perusahaan serikat pekerja harus diikutsertakan, umpamanya dengan memberikan jatah beberapa orang wakilnya duduk dalam bipartite atau dalam memilih wakil-wakil karyawan.

dalam bipartite, pengurus serikat pekerja bertindak sebagai panitia pemilihan. Hal ini penting agar serikat pekerja juga merasa memiliki bipartite tersebut.

#### **b. Lembaga Tripartite**

Lembaga kerja sama tripartite adalah suatu badan yang terdiri dari wakil-wakil serikat pekerja (sebagai wakil dari karyawan), PUPI/KADIN (sebagai wakil Pengusaha) dan Pemerintah.

Tripartite dibentuk di tingkat kabupaten/kotamadya, propinsi, nasional dan di sektor-sektor ekonomi yang dianggap perlu. Tripartite adalah wadah tempat konsultasi, komunikasi dan musyawarah antara karyawan, pengusaha dan pemerintah untuk membahas dan memecahkan masalah-masalah ketenagakerjaan yang tidak dapat diselesaikan secara bipartite baik karena masalahnya yang bersifat regional, sektoral dan nasional.

Di daerah, tripartite dipimpin oleh kepala daerah yaitu tripartite tingkat II oleh bupati/walikota dan tripartite tingkat I oleh gubernur, sedangkan kepala kantor tenaga kerja setempat bertindak sebagai ketua pengganti. Tripartite tingkat nasional langsung dipimpin oleh Menteri Tenaga Kerja.

#### **2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB).**

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja dengan pengusaha yang isinya mengatur syarat-syarat kerja, pengupahan, tata tertib kerja, jaminan sosial, prosedur penyelesaian keluhan, fasilitas-fasilitas untuk serikat pekerja dan hal-hal lain yang harus diperhatikan dalam lembaga kerja.

Perjanjian Kerja Bersama besar manfaatnya baik bagi karyawan maupun bagi pengusaha karena :

a. Perjanjian Kerja Bersama dibuat melalui musyawarah yang mendalam antara serikat pekerja dengan pengusaha dan mengatur kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam perusahaan.

Berarti di dalam perusahaan tercipta suasana musyawarah dan karyawan diikut sertakan dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan, sehingga mereka akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakannya.

b. Perjanjian Kerja Bersama memuat/mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak (karyawan dan pengusaha) dalam perusahaan secara tertulis. Ini berarti masing-masing pihak akan memahami betul beban kewajibannya, sehingga dapat dihindari terjadinya perbedaan-perbedaan pendapat yang tidak perlu. Hal ini akan ikut menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan usaha dan suasana aman, mantap dan dinamis.

c. Untuk berhasilnya membuat Perjanjian Kerja Bersama yang baik diperlukan pengetahuan yang luas dari serikat pekerja, baik mengenai keadaan perusahaan maupun aspirasi dari karyawan. Jadi ini berarti bahwa Perjanjian Kerja Bersama dapat mendorong timbulnya serikat pekerja yang kuat dan bertanggung jawab.

### **3. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Karyawan dan Pengusaha.**

a. Meskipun antara pengusaha dan pekerja sudah terjalin hubungan yang baik dan sudah menerapkan prinsip musyawarah dalam perusahaan, namun sebagai layaknya manusia pada suatu saat pasti akan terjadi perbedaan

pendapat/perselisihan. Perselisihan/perbedaan pendapat tersebut harus diselesaikan kedua belah pihak secara musyawarah dan menghindari dilakukannya tindakan-tindakan sepihak.

b. Apabila perbedaan pendapat/perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak, maka harus ada pihak ketiga untuk menyelesaikannya agar perselisihan itu cepat dapat diselesaikan dan jangan sampai merusak hubungan pekerja dengan pengusaha. Disinilah peran lembaga penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.

c. Jika suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah, seharusnya salah satu pihak atau kedua-duanya meminta jasa-jasa baik bantuan kantor tenaga kerja setempat untuk menyelesaikan perselisihan tersebut.

Kantor tenaga kerja tersebut akan menunjukkan petugas khusus penyelesaian perselisihan (lazim disebut pegawai perantara) untuk menyelesaikannya. Apabila pegawai perantara itu telah berusaha semaksimal mungkin untuk mencarikan penyelesaian ternyata tidak bisa diterima oleh kedua belah pihak, maka pegawai perantara itu setelah berusaha semaksimal mungkin untuk mencarikan penyelesaian ternyata tidak bisa diterima oleh kedua belah pihak, maka pegawai perantara akan meneruskan perselisihan itu kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4 D). Panitia ini selanjutnya menyelesaikan perselisihan tersebut sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

d. P4 D untuk tingkat provinsi dan P4 P untuk tingkat pusat adalah suatu lembaga yang bersifat tripartite yang terdiri dari wakil-wakil karyawan

pengusaha dan pemerintah yang mempunyai tugas menyelesaikan perselisihan yang terdiri antara pekerja dengan pengusaha yang diajukan kepadanya dan juga berfungsi sebagai lembaga tempat minta izin bagi pengusaha yang akan memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya.

- e. Demikian jelas bahwa apabila tata cara penyelesaian perselisihan sebagaimana disebutkan di atas diikuti sebaik-baiknya, maka perselisihan akan dapat segera diselesaikan dengan baik dan cepat dan dapat dihindari terjadinya ketegangan, aksi sepihak yang dapat merusak hubungan yang telah terbina baik.

Suatu kasus permasalahan tenaga kerja yang sampai ke P4D adalah dimana kasus tersebut harus terlebih dahulu diusahakan untuk diselesaikan di lingkungan tempat kerja buruh (diadakan perundingan antara pekerja melalui serikat kerja dengan pengusaha). Jika cara tersebut tidak mampu menyelesaikan perselisihan perburuhan tersebut maka pihak pekerja mengusahakan penyelesaian perselisihan melalui wakil-wakilnya, mengajukan keluhan mereka baik secara lisan maupun secara melalui surat resmi kepada waakil pengusaha setempat yang tertinggi kedudukannya. Untuk reaksi waktu yang diperlukan dalam langkah ketiga ini adalah 2 x 7 hari. Dan apabila dalam waktu tersebut penyelesaian perselisihan perburuhan antara pihak pekerja dengan pihak majikan belum menemukan titik penyelesaian, maka sebagai langkah terakhir pekerja melalui wakil-wakilnya memberitahukan persoalan mereka kepada pegawai pengawas.

Menurut Pasal 4 Ayat (2) UU No. 22 Tahun 1957, jika pegawai tersebut berpendapat, bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantara olehnya, maka hal demikian oleh pegawai segera diserahkan kepada panitia daerah, dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang berselisih.

Yang dimaksudkan dengan Panitia daerah ialah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah, yang didirikan oleh Departemen Tenaga Kerja di daerah-daerah.

## BAB IV

### PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA

Sebagai komponen yang sangat penting dalam pelaksanaan proses sebuah industri, maka peranan pekerja dapat menentukan berkembang tidaknya proses industri tersebut. Dan seperti telah diungkapkan bahwa kerja sama yang baik antara pengusaha dan pekerja mutlak diperlukan demi berhasilnya tujuan industri itu sendiri pada kasusnya dan pembangunan pada umumnya. Sebab pada tingkat yang lebih luas pekerja dapat juga dikatakan sebagai pelaku pembangunan, dimana pekerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu tenaga kerja harus diberdayakan agar dapat memiliki nilai lebih, dalam arti yang lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas. Kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja.

Sesuai dengan tujuan pembangunan yaitu mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, maka tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan pekerjaannya seperti perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan atas upah dan jaminan sosial. Hal ini dimaksudkan agar ada jaminan rasa aman, tentram dan terpenuhi rasa keadilan. Dengan demikian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sangat berkaitan dengan produktivitas pekerja. Sebab dengan adanya

perlindungan hukum yang baik terhadap tenaga kerja maka pekerja pun akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik pula.

#### **A. Perlindungan Terhadap Keselamatan Kerja.**

Keselamatan kerja merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Karena tidak ada pekerja yang bersedia melakukan pekerjaan apabila dalam pekerjaan tersebut terdapat bahaya yang mengancam keselamatan dirinya. Tentang keselamatan kerja ini secara umum diuraikan pada Pasal 1602 w KUH Perdata yang mewajibkan pengusaha untuk mengatur dan memelihara ruangan alat perkakas, dimana atau dengan mana ia menyuruh pekerja untuk melakukan pekerja sedemikian rupa, dan juga mengenai petunjuk-petunjuk sedemikian rupa sehingga pekerja terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya sepanjang karena sifat pekerjaannya hal tersebut sudah layaknya diperlukan.<sup>12)</sup>

Dari uraian Pasal 1602 w KUH Perdata di atas, adalah kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan terhadap keselamatan kerja kepada pekerjanya dengan cara-cara sebagai berikut :

##### **a. Mengatur dan memelihara ruangan.**

Demi terciptanya suasana kerja yang nyaman dan menghindari resiko kecelakaan, maka sudah selayaknya pengusaha mengatur dan memelihara ruangan sedemikian rupa sesuai dengan bidang kerja yang dilakukan. Sebagai contoh pada industri

---

<sup>12)</sup> Soedaryo Soimin, SH, **Op. Cit**, hal. 339.

pengolahan aluminium, dimana ada ruangan yang digunakan untuk peleburan aluminium padat, gudang tempat penyimpanan bahan baku, ruang dimana alat-alat berat seperti traktor pengangkutan aluminium tersimpan dan ruang administrasi. Maka kewajiban pengusaha mengatur tempat-tempat tersebut agar tidak mengganggu pekerja masing-masing bidang saat melakukan pekerjaannya. Pengaturan ruangan ini juga diperlukan untuk menghindari resiko yang mungkin timbul karena padatnya pekerjaan yang harus dilakukan.

b. Mengatur dan memelihara perkakas

Penyimpanan dan pemeliharaan alat dan perkakas harus diatur sedemikian rupa agar memudahkan pekerja saat menggunakan alat dan perkakas tersebut. Dengan penyimpanan dan pemeliharaan yang baik dapat dihindari terjadinya resiko karena pemakaian alat dan perkakas yang tidak semestinya.

c. Memberikan petunjuk-petunjuk yang jelas.

Petunjuk yang jelas tentang penggunaan alat dan perkakas serta uraian pekerjaan yang jelas kepada masing-masing pekerja, diarahkan untuk memudahkan pekerja dalam memahami dan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya petunjuk yang jelas dapat dihindari pengoperasian alat dan perkakas secara keliru yang dapat membawa bahaya, dan adanya petunjuk tentang pekerjaan yang harus dilakukan dapat dihindari pelaksanaan pekerjaan yang sia-sia.

Dengan Pasal 1602 w KUH Perdata juga diuraikan tentang sanksi apabila kewajiban pengusaha tersebut di atas tidak dipenuhi, yaitu dengan mengganti kerugian terhadap pekerja yang melaksanakan pekerjaan. Lebih jauh jika sebagai

akibat tidak dipenuhi kewajiban pengusaha tersebut, pekerja mendapat luka sedemikian rupa sehingga ia meninggal karenanya, maka pengusaha wajib memberikan ganti rugi (tunjangan) kepada suami atau istri pekerja yang ditinggalkan, anak atau orang tua pekerja yang meninggal, kecuali apabila pengusaha dapat membuktikan bahwa tidak dipenuhinya kewajiban tersebut karena keadaan memaksa atau bahwa kerugian tersebut sebahagian besar juga disebabkan oleh kesalahan atau kelalaian pihak pekerja itu sendiri.

Terkait erat dengan keselamatan kerja juga adalah perlindungan terhadap kesehatan kerja tersebut. Perlindungan ini dimaksudkan untuk menghindari pemerasan atau eksploitasi tenaga pekerja oleh pengusaha misalnya karena alasan untuk mendapat tenaga yang murah, mempekerjakan anak atau wanita untuk jenis pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang tidak terbatas. Perlindungan kesehatan kerja juga merupakan penjagaan agar pekerja melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujuka terhadap pihak pengusaha yang hendak memeras tenaga pekerja tetapi juga ditujukan bagi pihak pekerja bilamana pekerja itu hendak mengeluarkan seluruh tenaaganya tanpa memperhatikan kekuatan jasmaninya. Dan betapa pentingnya juga perlindungan terhadap kesehatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

Mengingat kesehatan pekerja juga penting demi terselenggarakannya kegiatan operasional perusahaan, maka pengusaha harus memperhatikan kemampuan tenaga pekerja. Dalam hal ini pengaturan jam kerja dan waktu istirahat bagi pekerja menjadi sesuatu yang tidak boleh dilupakan. KUH Perdata mengatur tentang pentingnya ketentuan tentang jam kerja seperti tersebut dalam Pasal 1602 v yang berbunyi :

“Majikan atau pengusaha wajib mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga buruh atau pekerja tidak bekerja pada hari Minggu dan pada hari-hari yang menurut kebiasaan setempat, sekedar mengenai pekerjaan yang diperjanjikan, disamakan dengan hari Minggu”.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Pasal 100 Ayat (2) juga mengatur ketentuan mengenai jam kerja yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha, yaitu :

a. Waktu Kerja Siang Hari :

- 7 atau (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
- 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

b. Waktu kerja Malam Hari :

- 6 (enam) jam 1 (satu) hari dan 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
- 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Apabila pengusaha karena keadaan tertentu mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana tersebut di atas, maka pengusaha wajib membayar upah waktu kerja lembur kepada pekerjanya. Dan waktu kerja lembur tersebut hanya dapat dilakukan paling banyak :

a. 3 (tiga) jam 1(satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu ;

- b. 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari waktu kerja siang hari untuk melakukan pekerjaan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi yang ditetapkan ; atau
- c. 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari waktu kerja malam hari untuk melakukan pekerjaan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi yang ditetapkan.

Sedangkan waktu istirahat yang merupakan hak pekerja dan didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, diatur dalam Pasal 102 Undang-Undang No. 25 Tahun 1997, Dengan ketentuan bahwa waktu istirahat tersebut meliputi :

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja ;
- b. Istirahat mingguan , sekurang-kurangnya 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ;
- c. Istirahat tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 10 (sepuluh) hari kerja untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus ;
- d. Istirahat sepatutnya untuk menjalankan kewajiban/menunaikan ibadah menurut agamanya.

## B. Pemberian Upah Dan Lembur

Tujuan pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan dirinya atau bila ia sudah berkeluarga bersama keluarganya, yaitu kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 menetapkan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja melakukan pekerjaannya, maka ia berhak atas penghasilan atau upah dari pengusaha untuk kelangsungan hidupnya. Dengan demikian upah adalah pembayaran yang diterima pekerja dari pengusaha selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.<sup>13)</sup>

Upah sebenarnya mempunyai pengertian yang berbeda-beda menurut pengusaha, organisasi pekerja dan pekerja itu sendiri. Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barang yang diproduksinya tidak menjadi terlalu tinggi atau agar keuntungan yang akan diperolehnya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja upah adalah obyek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar terus dinaikkan. Dan bagi pekerja upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu-waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah banyaknya barang kebutuhan hidup yang dapat dibeli dari besarnya uang yang diterima.<sup>14)</sup>

Pengertian upah juga terdapat dalam Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenaga kerjaan yang berbunyi :

---

<sup>13)</sup> Imam Soepomo, SH. Prof, *Op. Cit*, hal. 129.

<sup>14)</sup> Imam Soepomo, SH. Prof, *Op. Cit*, hal. 135.

“Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau pengaturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya

Memberikan upah kepada pekerja merupakan kewajiban pengusaha seperti diatur dalam pasal 1602 KUH Perdata. Sedangkan bentuk-bentuk upah tergantung kesepakatan antara pekerja dan pengusaha mengacu pada pasal 1601 p KUH Perdata sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu dalam hubungannya dengan perjanjian kerja yaitu bisa berbentuk uang, barang atau biaya pengobatan dan biaya pengangkutan menuju tempat pekerjaan. Khusus mengenai upah dalam bentuk uang, KUH Perdata pasal 1602 h menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia, yaitu rupiah. Upah berupa uang ini boleh ditetapkan dalam mata uang asing, tetapi pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang Indonesia. Dalam hal demikian perhitungannya dilakukan menurut nilai (kurs) pada waktu dan ditempat pembayaran dilakukan.

Sedangkan dalam undang-undang no.25 tahun 1997 tentang upah diatur pada pasal 109 ayat 1, di mana pada penjelasannya dinyatakan bahwa penghasilan yang layak bagi kemanusiaan adalah upah yang diterima pekerja dari hasil pekerjaannya yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan/minuman, pakaian, perumahan, pendidikan serta kesehatan dan jaminan hari tua. Agar dapat dipenuhi ketentuan bahwa upah yang akan diterima oleh pekerja dikatakan layak bagi kemanusiaan, maka dipandang perlu ada

perlindungan terhadap upah pekerja. Perlindungan terhadap upah pekerja sebagaimana tersebut dalam pasal 109 ayat 6 Undang-undang no.25 tahun 1997 adalah meliputi :

a. Upah minimum.

Penetapan upah minimum ini diarahkan untuk mencapai kebutuhan hidup bagi pekerja dan keluarganya. Tata cara penetapan, jenis komponen dan ketentuan mengenai besarnya upah minimum ditetapkan oleh menteri tenaga kerja. Dan dalam hal upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

b. Upah kerja lembur.

Sebagai mana telah dijelaskan dalam sub bab sebelumnya bahwa untuk menghindari adanya eksploitasi tenaga pekerja, maka dibuat kesepakatan tentang waktu kerja. Akan tetapi bilamana karena keadaan tertentu pekerja harus melakukan pekerjaan di luar jam kerja, maka pengusaha wajib membayar upah di luar jam kerja atau upah kerja lembur.

c. Upah tidak masuk kerja karena sakit.

Pada dasarnya upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Akan tetapi ketentuan tersebut tidak berlaku apabila pekerja sakit menurut keterangan dokter sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Dalam hal ini meskipun pekerja tidak melakukan pekerjaan, pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja karena terjadinya kondisi di mana yang bersangkutan tidak melakukan pekerjaan bukan akibat yang disengaja atau kesalahannya.

d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.

Pekerja yang tidak masuk kerja karena melaksanakan kegiatan lain di luar pekerjaannya misalnya melaksanakan fungsi sebagai pimpinan serikat pekerja yang telah disepakati oleh pimpinan perusahaan, melaksanakan tugas negara dan kewajiban bela negara. Dilakukannya kegiatan menjalankan kewajiban terhadap negara tersebut tidak mengurangi hak pekerja untuk menerima upah apabila :

- Negara tidak melakukan pembayaran, atau
- Negara membayar kurang dari upah yang biasa diterima pekerja sehingga pengusaha wajib membayar kekurangannya.

e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.

Waktu istirahat adalah hak pekerja setelah beberapa saat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Karena merupakan hak pekerja untuk istirahat maka upah selama menjalankan waktu istirahat harus tetap diberikan.

### **C. Pemberian Cuti Bagi Pekerja.**

Sebagaimana telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya, di mana pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan, di samping adanya kesepakatan dengan pekerja tentang waktu kerja dan waktu istirahat. Dengan adanya waktu kerja dan waktu istirahat yang jelas akan menjadi jelas pula kapan saatnya bekerja dan kapan saatnya istirahat. Waktu kerja adalah waktu di mana pekerja melaksanakan kewajibannya yaitu bekerja, sedangkan waktu istirahat adalah hak pekerja untuk berhenti sementara dari kegiatan pekerjaan.

Waktu istirahat ini penting bagi pekerja untuk memulihkan tenaga setelah beberapa saat melaksanakan pekerjaan dan memberi kesempatan kepada pekerja untuk melakukan sesuatu di luar pekerjaannya seperti makan/minum, melaksanakan ibadah serta kegiatan lainnya.

Setelah dijelaskan pada sub bab terdahulu pula bahwa waktu istirahat bermacam-macam. Ada waktu istirahat antara jam kerja, waktu istirahat mingguan, waktu istirahat tahunan. Waktu istirahat tahunan sebagaimana dinyatakan dalam pasal 102 ayat 2 butir c Undang-Undang no.25 Tahun 1997 adalah sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja untuk 6 (enam) hari kerja untuk 1 (satu) minggu, atau sepuluh hari kerja untuk lima hari kerja dalam satu minggu, setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus-menerus. Waktu istirahat beberapa hari lamanya sehingga tidak bekerja biasa disebut dengan istilah cuti<sup>151</sup>, dan secara umum dikenal dengan cuti tahunan.

Selain waktu istirahat selama dua belas hari kerja atau sepuluh hari kerja dalam satu tahun atau biasa disebut cuti tahunan yang merupakan hak pekerja pria dan wanita, adapula hak cuti khusus bagi pekerja wanita sebagaimana disebut dalam Pasal 104 ayat (1), (3) dan (4) Undang-Undang nomor 25 Tahun 1997 berturut-turut yaitu :

- a. Hak istirahat pada hari pertama dan kedua waktu haid.
- b. Hak istirahat satu bulan sebelum saatnya menurut perhitungan dokter/bidan akan melahirkan anak dan dua bulan sesudah melahirkan.

---

<sup>151</sup> WJS Poerwadarminta, *Op. Cit.*, hal. 218.

c. Hak istirahat selama setengah bulan bila mengalami keguguran kandungan. Ketentuan tersebut di atas untuk menjamin waktu istirahat bagi pekerja wanita karena keadaan-keadaan tersebut demi menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja wanita dan anaknya.

Ditinjau dari segi kewajiban pekerja, maka istirahat beberapa hari atau cuti artinya pekerja tidak melaksanakan kewajibannya yaitu melakukan pekerjaan. Akan tetapi karena istirahat beberapa hari itu juga merupakan hak pekerja setelah memenuhi syarat-syarat tertentu untuk mendapatkannya, maka hak pekerja pula untuk tetap menerima upah selama menjalankan waktu cuti tersebut. Karena pada dasarnya selama mengambil hak cuti, pekerja tersebut bukan tidak mau bekerja atau akan memutuskan hubungan kerjanya, tetapi setelah menjalani hak cuti ia akan kembali melaksanakan kewajibannya. Dengan demikian tidak ada lagi alasan bagi pengusaha untuk tidak membayar upah atau mengurangi upah yang seharusnya diterima pekerja yang menjalani hak cuti. Hal ini dipertegas dalam Pasal 100 Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 yang menyatakan bahwa setiap pekerja yang menjalankan haknya untuk melaksanakan cuti, berhak mendapat upah penuh.

#### **D. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.**

Sebagai kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan, maka segala sesuatu yang menyangkut pekerjaan beserta resiko-resiko yang kemungkinan timbul akibat pekerjaan tersebut akan dihadapi oleh pekerja. Untuk itu kemampuan, keahlian dan pengalaman pekerja sangat diperlukan guna mendukung kelancaran pekerjaan yang dilakukan. Akan tetapi seringkali meskipun pekerja telah mengerahkan segala

kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja menghadapi hambatan sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tidak selesai dikerjakannya bahkan akhirnya pekerja tersebut tidak mampu lagi melakukannya. Hal ini dapat disebabkan karena pekerja yang bersangkutan sakit, mendapat kecelakaan ketika sedang bekerja, menderita cacat akibat pekerjaannya atau karena sudah berusia lanjut. Dengan kondisi yang demikian, ada kalanya hubungan kerja dengan perusahaan dimana ia bekerja telah berakhir dan ada kalanya hubungan kerja dengan perusahaan dimana ia bekerja telah berakhir dan ada kalanya hubungan kerjanya diteruskan walaupun pekerja tersebut tidak melakukan pekerjaan.

Untuk menghindari hal-hal yang merugikan pekerja pada saat melaksanakan pekerjaannya, maka menjadi hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial, yaitu berupa pembayaran ganti rugi atau pembayaran lainnya akibat keadaan di luar kesalahannya sehingga ia tidak dapat melakukan pekerjaannya. Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan dijelaskan pada Pasal 1 butir 25 bahwa yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut :

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebahagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang, dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja pada hakekatnya memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian

atau seluruh penghasilan yang hilang. Juga jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain :

- Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi pekerja beserta keluarganya.
- Merupakan penghargaan kepada pekerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan tempat mereka bekerja.

Adapun ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja menurut undang-undang No. 3 Tahun 1992 pasal 6, adalah sebagai berikut :

a. Jaminan kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh pekerja ketika sedang melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebahagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan sosial tenaga kerja.

b. Jaminan kematian.

Pekerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun saantunan berupa uang.

c. Jaminan hari tua.

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak adalagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kesusahan bagi

pekerja dan mempengaruhi ketenagaan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau, berkala pada saat pekerja mencapai usia pensiun atau telah memenuhi syarat-syarat tertentu sehingga ia tidak lagi bekerja.

d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini pengusaha berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan pekerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif). Dengan demikian dapat diharapkan tercapainya derajat kesehatan pekerja yang optimal sebagai potensi produktivitas sebagai pembangunan jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk pekerja bersangkutan juga untuk keluarganya.

Jaminan sosial juga dimaksudkan sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Sebab apabila seorang pekerja telah bekerja beberapa lamanya, tetapi dalam kehidupannya selalu merasakan kesulitan dan tidak mendapatkan kesejahteraan dari pekerjaannya, maka konsentrasi pekerja dengan pekerjaannya semakin berkurang karena ia merasa pekerjaan yang dilakukannya tidak menghasilkan seperti yang diharapkan. Apabila hal demikian berlanjut terus dapat mengurangi produktivitas pekerja dan pada akhirnya akan mengganggu jalannya kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Untuk kepentingan peningkatan kesejahteraan pekerja tersebut, pengusaha wajib menyediakan fasilitas

kesejahteraan, sebagaimana tersebut dalam Pasal 116 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997, antara lain pelayanan kesehatan, perumahan pekerja, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga dan fasilitas kantin. Walaupun demikian upaya peningkatan kesejahteraan pekerja disamping memperhatikan kebutuhan pekerja juga melihat kemampuan perusahaan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Salah satu tujuan pembangunan sebagaimana secara eksplisit tersebut pada pembukaan UUD 1945, yaitu memajukan kesejahteraan umum, maka untuk mencapai tujuan itu senantiasa selalu ditingkatkan. Indikator adanya peningkatan yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan rakyat adalah pembangunan yang mengikutsertakan rakyat. Hal ini ditandai dengan banyaknya industri yang menampung tenaga kerja. Dan banyaknya tenaga kerja yang dapat ditampung juga belum cukup, apabila telah diikuti dengan usaha peningkatan kesejahteraan tenaga kerja tersebut. Dengan demikian upaya-upaya perlindungan tenaga kerja ketika sedang dan sesudah bekerja bagi pekerja sangat diperlukan bagidemi tercapainya kesejahteraan pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan rakyat secara keseluruhan. Adanya perlindungan hukum bagi pekerja juga berhubungan dengan rasa aman bagi pekerja ketika sedang bekerja dan hal ini meningkatkan produktivitas pekerja sehingga perusahaan semakin berkembang.

#### A. Kesimpulan

- a. Perjanjian kerja baik secara tertulis atau lisan merupakan sarana yang mengikatkan pekerja dan pengusaha dalam suatu proses kegiatan, dimana pekerja dan pengusaha beersepakat menjalin hubungan kerja.
- b. Perjanjian yang kerja dalam bentuk tertulis ditandatangani oleh kedua belah pihak , yaaitu pekerja dan pengusaha adalah lebih baik daripada perjanjian

kerja dalam bentuk lisan. Perjanjian kerja dalam bentuk tertulis akan memberikan kepastian karena pernyataan-pernyataan kedua belah pihak secara tegas dan jelas dinyatakan tertulis dan perjanjian secara tertulis memberikan manfaat apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak.

- c. PT. Chakra Compact Aluminium sebagai perusahaan yang banyak menampung tenaga kerja setelah berusaha melaksanakan perlindungan hukum bagi seluruh tenaga kerjanya sesuai dengan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.
- d. Perjanjian untuk pemborongan kerja itu harus semula dilakukan oleh pemborong dengan yang memborongkan sehingga menimbulkan suatu perikatan antara ssi pemborong dengan yang memborongkan sehingga timbulah hak dan kewajiban.
- e. Hubungan industrial Pancasila itu merupakan suatu konsep atau lebih dikenal dengan sebutan teori yang diwujudkan dalam bentuk perundang-undangan. Pada kenyataannya aspek-aspek yang mengatur dan ketentuan-ketentuan yang melatar belakangi hubungan antara pengusaha dan pekerja pada tiap-tiap perusahaan berbeda sehingga hubungan kerja yang melatar belakangi pembuatan kesepakatan kerja bersama berbeda juga. Maka dalam hal ini tersebut penerapan konsep hubungan industrial Pancasila harus mampu disadari dan dibuat dengan landasan kepentingan masing-masing, pihak baik pengusaha maupun pekerja sehingga efektifitas produktivitas dapat ditingkatkan dan perselisihan industrial dapat dikurangi jumlahnya.

f. Hubungan industrial Pancasila mempunyai sarana-sarana dalam perwujudannya ditengah hubungan antara pengusaha dengan pekerja yaitu dalam bentuk :

- a. Kelembagan kerjasama Bipartite
- b. Kelembagan kerjasama Tripartite
- c. Kesepakaatan kerja bersama (KKB)
- d. Peraturan Perundang-undangan ketenaga kerjaan
- e. Pembinaan secara terus menerus

#### **B. Saran**

- a. Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha sebaiknya dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak belah pihak agar dapat disebutkan secara tegas dan jelas hak dan kewajiban masing-masing pihak.
- b. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dan jaminan keselamatan tenaga kerja yang telah diupayakan agar terus menerus ditingkatkan dalam kondisi dan situasi perusahaan bagaimanapun juga.
- c. Jalan musyawarah dan atau pendekatan individu adalah cara yang terbaik yang perlu dipertahankan dalam penyelesaian setiap masalah yang timbul dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan antara pekerja dan pengusaha.

- d. Pelaksanaan penyelesaian perselisihan industrial Pancasila yang dilakukan secara musyawarah antara pekerja dengan pengusaha hendaknya dapat dibudayakan sehingga perselisihan yang ada tidak berlarut-larut sedemikian lama dan tidak memakan biaya yang banyak dan tidak mengganggu efektivitas perusahaan.
- e. Fungsi Tripartite dan Bipartite lebih ditingkatkan dengan jalan mengintensifkan kerja lembaga ini seperti membenuk dananya oleh Pemerintah daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

1. *Abdul Muis, SH, MS, Metode penelitian Hukum*, FH-USU, Medan, 1990.
2. *Imam Soepomo, SH, Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983.
3. \_\_\_\_\_, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan Jakarta, Cet. VI, 1987.
4. *R. Subekti, SH, Prof, Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1985.
5. *Soedharyo Soetmin, SH, KUH Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996.
6. *Koko Kosidin, SH, DR, Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999.
7. *WJS Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, Jakarta, 1986.
8. Undang-Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1992 tentang **Jaminan sosial Tenaga Kerja**.
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 tentang **Ketenagakerjaan**.
10. *Prof. Subekti SH, Hukum Perjanjian*, PT. Pembimbing Masa, Jakarta, 1970.
11. *Mr. Prodjodikoro Wiryono, Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Penerbit Immat Bandung, 1973.
12. *F. X. Djumaldji, SH dan Wiwiho Soedjono, SH, Perjanjian dan Perburuhan Hubungan kerja*, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1982.