

CETAKAN KEDUA

PROBLEMA HUKUM KETENAGAKERJAAN

Oleh :

Dr. Aries Harianto, S.H.,M.H



PROBLEMA HUKUM KETENAGAKERJAAN

© 2021

Penulis

Dr. Aries Harianto, S.H.,M.H

Desain Cover dan Penata Isi

Tim MNC Publishing

Cetakan Pertama, April 2020

Cetakan Kedua, Juli 2021

Diterbitkan oleh :



Media Nusa Creative

Anggota IKAPI (162/JTI/2015)

Bukit Cemara Tidar H5 No. 34, Malang

Telp. : 0812 3334 0088

E-mail : mncpublishing.layout@gmail.com

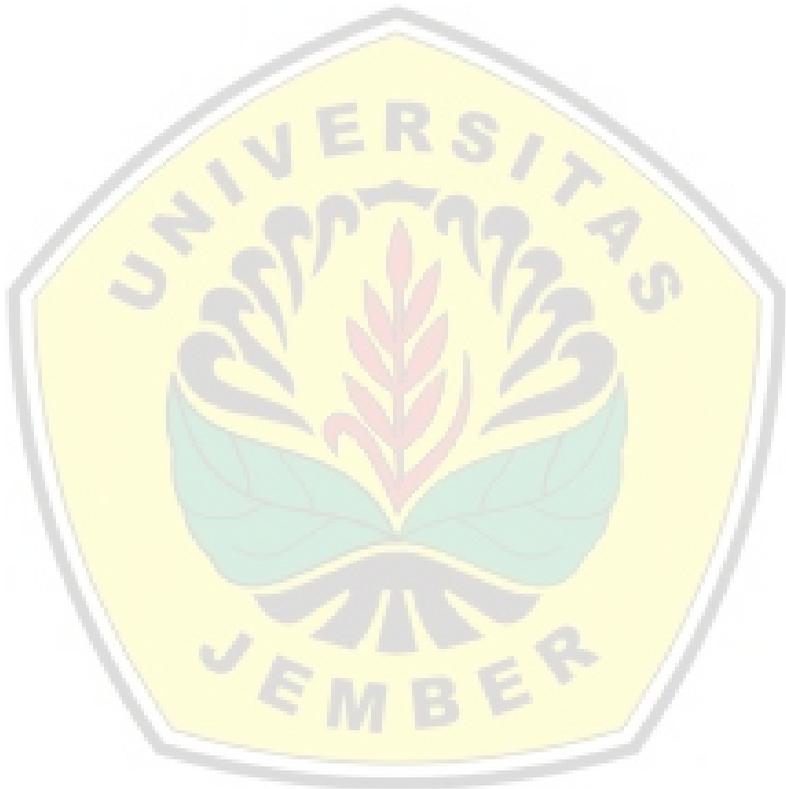
Website : www.mncpublishing.com

ISBN 978-602-462-660-0

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ke dalam bentuk apapun, secara elektronik maupun mekanis, termasuk fotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya, tanpa izin tertulis dari Penerbit. Undang-Undang Nomor

Digital Repository Universitas Jember

19 Tahun 2000 tentang Hak Cipta, Bab XII Ketentuan Pidana, Pasal 72, Ayat (1), (2), dan (6)



PENGANTAR PENULIS

Problema Hukum Ketenagakerjaan adalah refleksi persoalan hubungan kerja yang hingga kini belum tuntas pengaturannya dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Problema dimaksud muncul karena fenomena hubungan kerja yang terus tumbuh dan berkembang dengan ragam varian, sehingga teks pengaturan dalam UUK atau regulasinya menjadi tertinggal. Pointers persoalan demikian menjadi tematis kajian dalam buku ini. Otentisitas pemikiran dalam buku ini pada awalnya tertuang pada masing-masing makalah yang telah dipresentasikan dalam berbagai seminar, baik nasional maupun internasional. Atas pertimbangan memperluas jangkauan mengkomunikasikan maka melalui buku ini ragam tematis makalah yang ada diakumulasi untuk diterbitkan guna membangun nilai tambah kognitif maupun praktis para pihak. Bisa mahasiswa, akademisi, praktisi, birokrasi, profesional.

Terdapat tujuh makalah bertemakan hukum ketenagakerjaan dalam buku ini. *Pertama*, membahas soal perlindungan hukum bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT). Ulasan yang ada berkisar miskinnya perlindungan hukum bagi PRT karena UUK tidak dibuat khusus untuk memberikan perlindungan bagi PRT. *Kedua*, fokus pada persoalan Tenaga Kerja Asing (TKA), di mana pemerintah selalu dalam kondisi dilematis antara kedaulatan internal dengan konsistensi komitmen Internasional dalam upaya membuka ruang bagi TKA. *Ketiga*, mengulas aspek perlindungan hukum bagi pengusaha. Sepintas gagasan ini seolah tidak lazim dan kontroversi karena secara moral dan hukum, justru pekerja yang seharusnya menjadi

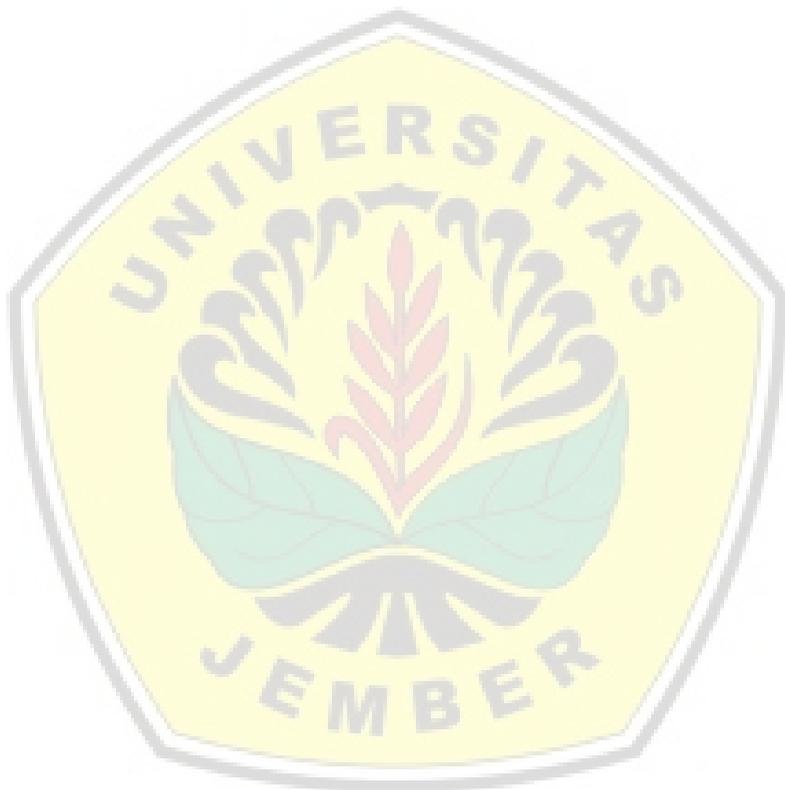
fokus perlindungan. UUK ternyata tidak memberikan keseimbangan perlindungan bagi pelaku hubungan kerja. Tidak ada satupun klausul pada UUK yang berisikan komitmen perlindungan pada pengusaha. Sementara keberadaan dua pelaku hubungan kerja itu : pekerja dan pengusaha saling melengkapi eksistensinya. *Keempat*, menyangkut legal problem berupa konflik norma antara BW dengan UUK dalam konteks hak mendahului bagi pekerja manakala perusahaan dinyatakan pailit. *Kelima*, membahas soal Mediasi Hubungan Industrial yang telah diatur dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU-PPHI). Dalam pengaturannya ditemukan berbagai inkonsistensi terhadap asas-asas mediasi. *Keenam*, soal ketidakjelasan rumusan 'kesusilaan' pada UUK sehingga menimbulkan ketidakpastian pengaturan dan merugikan pekerja karena ketidakpastian hukum pada dasarnya melahirkan ketidakadilan. *Ketujuh*, soal akibat hukum jika perjanjian bertentangan dengan kesusilaan.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa perjanjian kerja pada dasarnya bersifat '*contractus sui generis*'. Artinya jika salah satu klausul baik berupa pasal atau ayat pada perjanjian kerja itu bertentangan dengan kesusilaan, maka tidak serta merta bahwa perjanjian kerja tersebut batal demi hukum, namun yang batal hanya klausul yang bersangkutan. Temuan ini memiliki relevansi konkrit dengan asas perlindungan pekerja.

Ucapan terimakasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada sejawat dan guru di manapun berada, terutama **Prof. Doktor Herowati Poesoko, S.H.,M.H, Prof. Dr. H. M. Khoidin, S.H, M.Hum., C.N, Dr. Abdul Rachmad Budiono, S.H.,M.H, Prof. Dr. Suhariningsih, S.H.,S.U, Prof. Dr. Cuk Wirawan, S.H, Kopong Paron Pius, S.H.,S.U** serta Komunitas

Digital Repository Universitas Jember

RUMAHBELAJAR atas kontribusi yang selama ini diberikan.
Tak lupa buku ini juga penulis persembahkan kepada yang



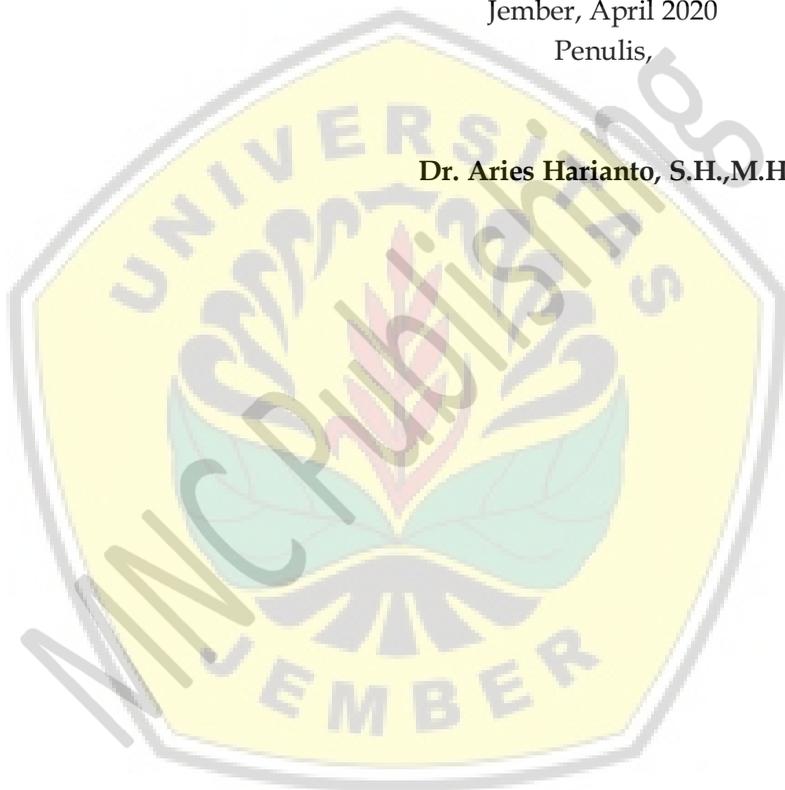
Digital Repository Universitas Jember

terkasih **Sri Agung Setyowati** istri tercinta, dan anak anak tersayang : **Nazma Swastika AP** dan **Luhtitisari Lituhayu**. Begitu juga kepada kedua orang tua : (alm). Ibu Midarti dan (alm). Bapak Mistari. Keduanya tak mungkin saya lupakan.

Jember, April 2020

Penulis,

Dr. Aries Harianto, S.H.,M.H





PENGANTAR CETAKAN KEDUA

Alhamdulillah - Puji Tuhan, guna memenuhi kebutuhan atas permintaan para mahasiswa dalam semua jenjang pendidikan tinggi hukum sekaligus para profesional praktisi hukum ketenagakerjaan, buku PROBLEMA HUKUM KETENAGAKERJAAN ini dicetak lagi sebagai cetakan kedua. Dalam Cetakan kedua ini tidak ada tambahan materi karena semua materi yang telah ada dirasa masih aktual, mengingat landasan pengaturan hubungan kerja masih menggunakan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Dalam arti meskipun terdapat Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UUCK), namun keberadaan undang-undang baru tersebut tidak mencabut keberadaan UUK.

Semoga buku ini terus memberikan nilai tambah untuk menambah kasanah akademis maupun praktis bagi siapapun yang membacanya.

Jember, Mei 2021

Penulis,

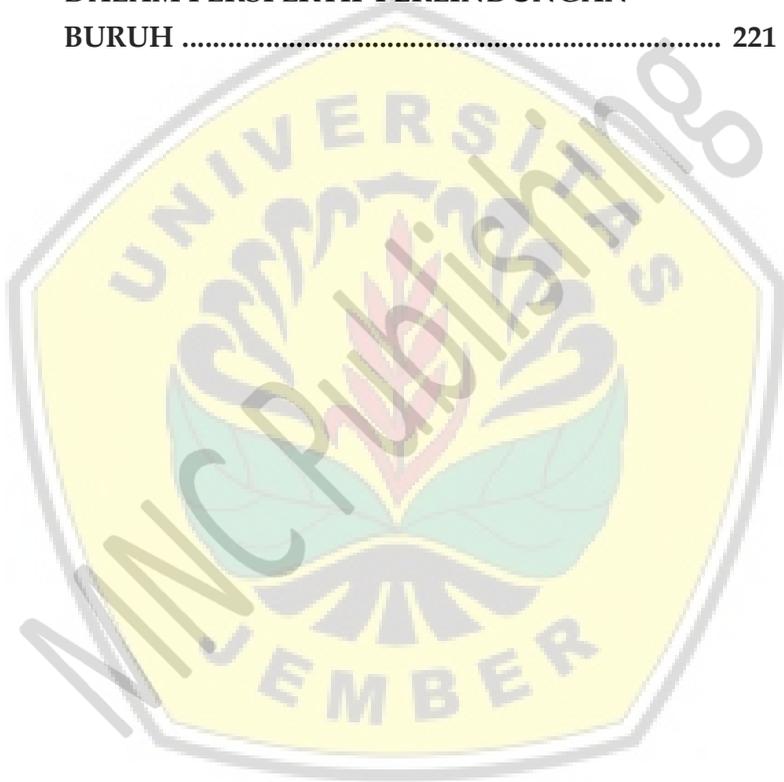
Dr. Aries Harianto, S.H.,M.H



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGANTAR PENULIS	iii
PENGANTAR CETAKAN KEDUA	vii
DAFTAR ISI	ix
I. PENDAHULUAN	1
II. PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA RUMAH TANGGA : KOMITMEN PEMBENTUKAN HUKUM YANG BERORIENTASI HAK ASASI MANUSIA ...	5
III. PENGATURAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF KOMITMEN INTERNASIONAL	29
IV. ASAS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENGUSAHA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA ALASAN EFISIENSI DI ERA DIGITALISASI INDUSTRI	57
V. PREFERENSI HAK PEKERJA / BURUH PASCA PUTUSAN PAILIT	79
VI. NETRALITAS PEMERINTAH SEBAGAI MEDIATOR PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM BADAN USAHA MILIK NEGARA	99

VII. HAKIKAT MAKNA “TIDAK BERTENTANGAN DENGAN KESUSILAN DALAM PERJANJIAN KERJA	153
VIII. AKIBAT HUKUM PERJANJIAN KERJA BERTENTANGAN DENGAN KESUSILAN DALAM PERSPEKTIF PERLINDUNGAN BURUH	221



PENDAHULUAN

Ada tiga undang-undang yang mengatur hubungan kerja sebagai wujud reformasi bidang hukum. Ketiganya adalah : Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh (UUSB), Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI). Produk politik dalam bentuk peraturan perundang-undangan selalu tertinggal dengan dinamika sosial sehingga terjadi distorsi kepastian, reduksi keadilan hingga nir-manfaat.

Begitu juga dengan ketiga undang-undang yang mengatur hubungan kerja di atas. Dalam perspektif bahwa hukum (peraturan) itu terikat dengan dinamika sosial maka undang-undang dimaksud semakin nyata menunjukkan keterbatasannya. Cukup banyak fenomena baru dalam hubungan kerja yang belum diatur dalam UUK atau pembentuk peraturan perundang-undangan memang belum mengatur. Dengan demikian muncul beragam legal problem seperti : ketidakpastian hukum, konflik pengaturan, kekosongan aturan, ketidakjelasan rumusan / norma kabur, ketidakadilan, *self contradictory* dan sebagainya.

Berdasarkan ragam legal problem itu pada gilirannya melahirkan berbagai isu hukum seperti miskinnya perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga (PRT). UUK tidak dibuat untuk melindungi PRT. Sementara ILO telah menerbitkan Konvensinya untuk memberikan perlindungan hukum bagi PRT yakni Konvensi ILO No.189 sebagai konvensi tahunan ke 100. Dengan demikian telah terjadi kekosongan aturan untuk

memberikan perlindungan hukum bagi PRT. Lebih dari itu, masih dalam konteks putusan MK, dengan nomor dan persoalan lain melalui Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 dilahirkan tafsir baru tentang musabab PHK dalam bentuk larangan melakukan PHK jika perusahaan masih tetap beroperasi. Artinya 'halal' melakukan PHK jika PHK itu dilakukan bareng dengan penutupan usahanya. Sisi lain isu hukum dalam UUK adalah soal Tenaga Kerja Asing (TKA). Gagasan untuk membuka ruang bagi masuknya TKA sungguh merupakan ide yang cerdas. Dengan kata lain filterisasi menjadi komponen yang harus diperhatikan. Tidak semua TKA bisa masuk ke Indonesia sebagai Tenaga Kerja. Semua harus memenuhi persyaratan. Satu diantaranya, adalah kualifikasi *skill* dengan harapan bisa dilakukan transfer kemampuan pada tenaga kerja domestik. Namun dalam tataran regulasi tehniknya (terlepas regulasi itu sudah dicabut atau belum), pemandu lagu justru diberikan peluang untuk masuk Indonesia. *Self Contradictory*. Bahkan pemerintah Indonesia acapkali dalam kondisi dilematis untuk mengambil kebijakan karena harus mengakomodasikan beragam komitmen Internasional yang sangat berkaitan dengan otoritas kedaulatan.

Sebagaimana diketahui bahwa hubungan kerja di era kekinian, merambah dalam dunia hiburan. Puncak realitas semacam ini dikenal dengan istilah '*libidonomic*'. Dunia malam semacam karaoke, panti pijat telah menerapkan hubungan kerja secara kontraktual antara pekerja dengan pengusahanya. Masuk ranah kesusilaan. Padahal rumusan tentang 'kesusilaan' hingga kini tidak jelas batasan dan parameternya. Terjadi ketidakpastian. Pekerja dirugikan karena multitafsir melahirkan otoritas tunggal dan subjektif untuk menafsirkan soal kesusilaan. Dengan demikian otoritas tidak bisa menentukan kapan suatu perjanjian kerja bertentangan dengan kesusilaan. Sementara pada dasarnya jika perjanjian (termasuk perjanjian kerja) bertentangan dengan

kesusilaan menjadi batal demi hukum. Artinya sama halnya tidak pernah terjadi kontraktual sebagai landasan hubungan kerja. Lantas di mana hak kewajiban para pihak pelaku hubungan kerja diberikan kepastian ?

Tidak hanya dalam UUK. Rangkaian legal problem juga ditemukan pada UUPPHI menyangkut Mediasi Hubungan Industrial. Dengan ditetapkannya Pejabat yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, yakni Aparatur Sipil Negara dari Disnaker sesungguhnya hal ini bertentangan dengan asas netralitas yang harus dimiliki oleh Mediator. Terutama jika perselisihan hubungan industrial itu terjadi di lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Pengusahanya representasi negara, sedangkan mediatornya aparatur sipil negara. Komitmen netralitas mediatornya dipertanyakan.

Pemaparan ragam isu hukum di atas dituangkan secara tematis dalam tiap makalah yang diakumulasi dalam buku ini. Melalui ragam tema itulah dapat dipahami urgensi buku ini ditulis sebagai wahana mengkomunikasikan gagasan guna membangun nilai tambah keilmuan bagi siapapun yang membutuhkan terutama : para pelaku hubungan kerja (pekerja/buruh dan pengusaha), mahasiswa, akademisi, praktisi, profesional hingga aparatur sipil negara.

Semua karya akademik dalam bentuk makalah yang diakumulasi dalam buku ini merupakan hasil penelitian hukum. Penelitian hukum dalam hal ini adalah penelitian dengan menempatkan peraturan perundang-undangan sebagai objek penelitian. Ditopang dengan ragam pendekatan konsep, kasus, perbandingan hingga sejarah peraturan perundang-undangan dibentuk. Dilakukan untuk menjawab ragam isu hukum dari berbagai legal problem yang ditemukan, sehingga lahir preskripsi.



**PERLINDUNGAN HUKUM
PEKERJA RUMAH TANGGA :
KOMITMEN PEMBENTUKAN HUKUM YANG
BERORIENTASI HAK ASASI MANUSIA**

Dr. Aries Harianto, S.H.,M.H

Abstrak

Perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga merupakan isu strategis sebagai problem kepastian dan keadilan. Hingga kini belum ada peraturan perundang-undangan yang khusus mengatur perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga. Terjadi kekosongan aturan hukum. Kenyataan demikian tentu saja tidak mencerminkan amanat konstitusi Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945 terutama Pasal 27 (2) dan Pasal 28 D (2). Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak mengatur perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga. Sementara terdapat Konvensi ILO No.189 yang memberikan prinsip-prinsip perlindungan dimaksud. Dengan demikian merupakan kebutuhan penting dan mendasar jika pemerintah Indonesia segera mengakomodasikan prinsip-prinsip perlindungan ILO tersebut yang pada gilirannya ditindaklanjuti dengan pembentukan hukum nasional guna memberikan perlindungan bagi pekerja rumah tangga sebagai wujud komitmen dan konsistensi terhadap Hak Asasi Manusia.

Key word : House of Servant, vacuum of law, constitution, human rights

DAFTAR PUSTAKA

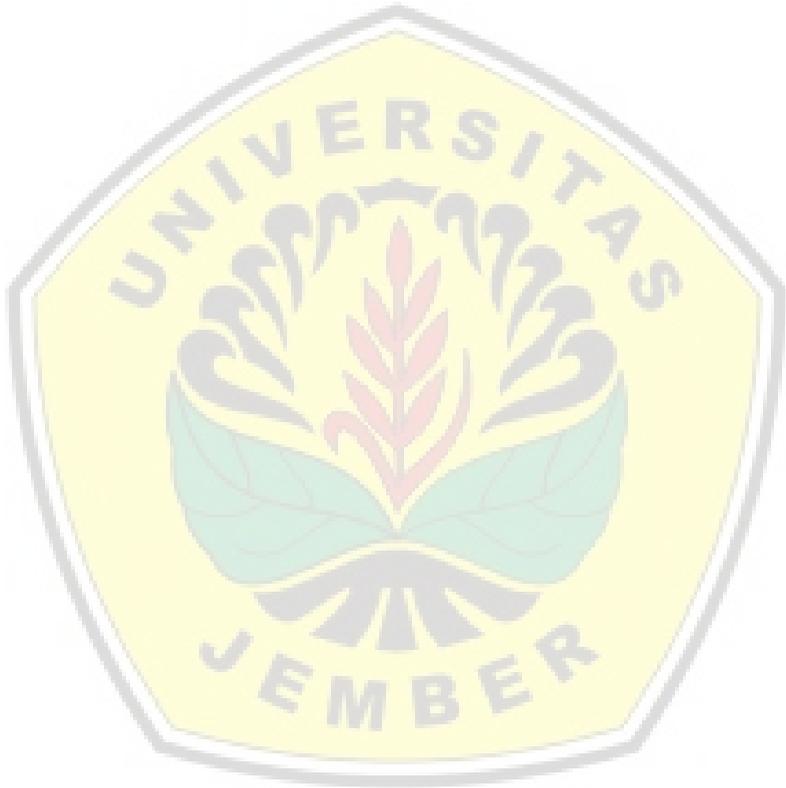
- Aries Harianto, Surabaya Post, 16 Maret 1995. Artikel Opini :
Melegalformalkan Pekerjaan Pembantu Rumah Tangga.
- ILO, Social Security: *Issues, Challenges and Prospects (Report of the 89th Session of the International Labour Conference, Geneva, 2001).*
- ILO dalam Peraturan Pekerja Rumah Tangga di Indonesia :
Perundangan yang Ada, Standart Internasional dan Praktek Terbaik – Proyek ILO tentang Menggalang Aksi Perlindungan untuk Pekerja Rumah Tangga dari Kerja Paksa dan Perdagangan di Asia Tenggara, Kantor Perburuhan Internasional Jakarta, 2006
- Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective* , ILO Geneva, 2003
- Rachmad Syafa'at, *Buruh Perempuan : Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, IKIP Malang, Malang, 1998.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan yang telah dicabut dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Konvensi ILO No. 189 mengenai Kerja Layak Pekerja Rumah
Tangga (PRT)



Harian Umum Surat Kabar

Kompas, 5/5/1991.

Internet

Adelle Blackett, *Making Domestic Work Visible: The Case for Specific Regulation* (ILO Geneva, 1998), dalam : <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/papers/domestic/>, Part V: Conclusion: The Case for Specific Regulation.

PENGATURAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF KOMITMEN INTERNASIONAL

Dr. Aries Harianto, S.H.,M.H

Abstrak

Pemerintah Indonesia kini tengah mengalami dilema menyangkut pengaturan masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA). Disamping adanya problema hukum yang ditemukan dalam substansi peraturannya, lebih dari itu pengaturan TKA dimaksud potensial berseberangan dengan komitmen Internasional. Hingga kini, pemerintah Indonesia belum memiliki regulasi yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja asing. Kekaburan makna konsep jabatan dan keahlian yang secara hukum bisa diisi TKA-pun dirasa masih kabur, sehingga limit untuk mengisi jabatan tertentu oleh TKA menjadi tidak berkepastian. Tidak heran jika ditemukan profesi pemandu lagu / karaoke dalam regulasi yang sebenarnya merupakan self contradictory terhadap UU Ketenagakerjaan. Bahkan substansi hukum pembatasan terhadap TKA potensial mengundang pengucilan bagi pemerintah Indonesia. Kenyataan demikian membuka ruang bagi pemerintah Indonesia untuk melakukan kompromi internasional yang pada gilirannya dapat tercipta keseimbangan antara kebijaksanaan konstitusional perlindungan tenaga kerja dalam negeri di hadapan TKA yang tidak mudah dibendung karena tuntutan globalisasi. Karena itu melalui

DAFTAR PUSTAKA

A.S Hornby, Oxford Advanced Learner's Dictionary - Oxford University Press, 1995.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta : Balai Pustaka, (disingkat KBBI), 1990.

Lanny Ramly, SH, MH, Dilema Penerapan GATT Di Bidang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Kedaulatan R.I, Makalah, Disampaikan Pada Seminar Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, diselenggarakan oleh BPHN Departemen Hukum dan HAM RI bekerjasama dengan FH Unair, Surabaya, 4-5 Juli 2007

Mochtar Kusumaatmadja, *Hukum, Masyarakat, dan Pembinaan Hukum Nasional*, Bandung : Penerbit Binacipta, 1995

Siti Rahmawati Ni Luh Gede Astariyani, makalah berjudul 'Akibat Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Ilegal Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

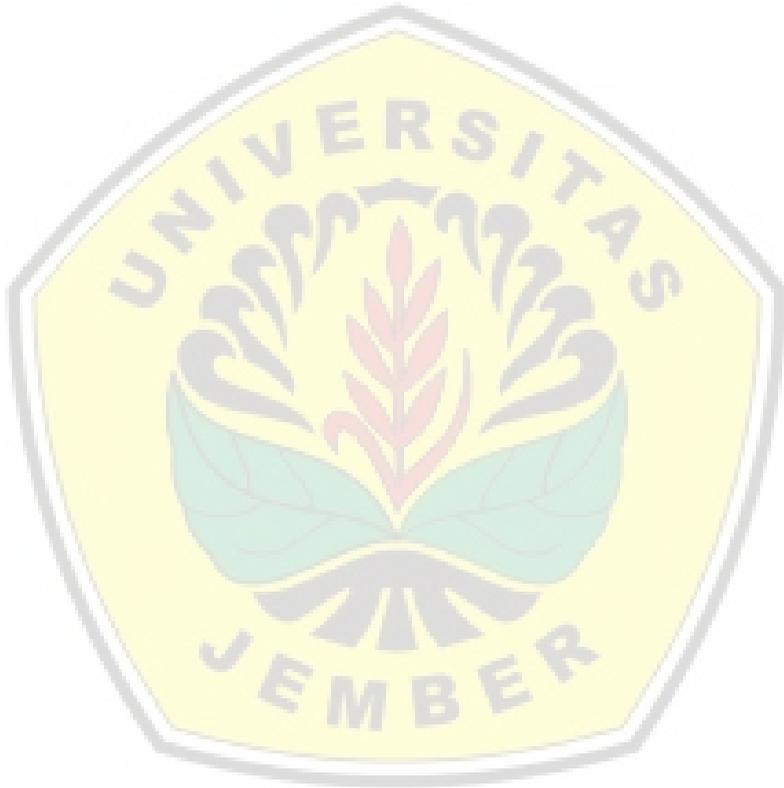
Undang-Undang No.17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang 2005-2025

Putusan Mahkamah Agung Nomor 286 K/Pdt.Sus-PHI/2013.

Putusan Mahkamah Agung No. 595K/PDT.SUS/2010.

Ahmad M. Ramli, "Seminar Nasional Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia", terakhir diakses dari

http://bphn.go.id/data/documents/keynoot_speech_revisi.html, pada tanggal 3 September 2017



[http://www.kontras.org/baru/Deklarasi%20Universal%20HA](http://www.kontras.org/baru/Deklarasi%20Universal%20HAM)

[M](#). pdf diakses tanggal 3 September 2017

<http://beritasore.com/2015/11/21/> jumlah- penduduk- indonesia-berpotensiter besar - ketiga - sedunia/, diakses pada tanggal 1-9- 2017.



ASAS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENGUSAHA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA ALASAN EFISIENSI DI ERA DIGITALISASI INDUSTRI

Dr. Aries Harianto, S.H.,M.H

Abstrak

Era digitalisasi industri dalam revolusi industri 4.0 merupakan disrupsi yang merubah paradigma hubungan kerja. Perubahan paradigma demikian menuntut untuk diakomodasikan dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Di sinilah pentingnya untuk melakukan aksi konkrit, baik legal repairing maupun legal making terhadap Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Keterbatasan UUK untuk menjawab persoalan hubungan kerja telah dijawab dengan ragam keputusan Mahkamah Konstitusi RI. Namun sebagian besar putusan MK dimaksud tidak menunjukkan perlindungan hukum terhadap kepentingan pengusaha, yang pada gilirannya menjauh dengan era digitalisasi industri. Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 yang memberikan alasan pembenar bagi PHK karena efisiensi dengan menutup perusahaan secara permanen tentu saja tidak tepat jika dikatakan efisiensi. Secara logika, bila perusahaan tutup, tentu tidak lagi diperlukan alasan efisiensi. Bukan musabab efisiensi, kemudian perusahaan tutup, namun karena tutup itulah kemudian terjadi PHK.

pengusaha. Konsep demikian merupakan kebutuhan yang harus tercermin baik secara eksplisit maupun implisit dalam aturan hukum yang menjunjung kepastian, keadilan dan manfaat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Awaludin, *Hubungan Perburuhan Pancasila sebagai Wahana menuju ke Ketenangan Kerja dan Stabilitas Sosial Ekonomi untuk Pembangunan Nasional*. Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, Jakarta, 1974

Oxford Advanced Learner's Dictionary - Oxford University Press, 1995

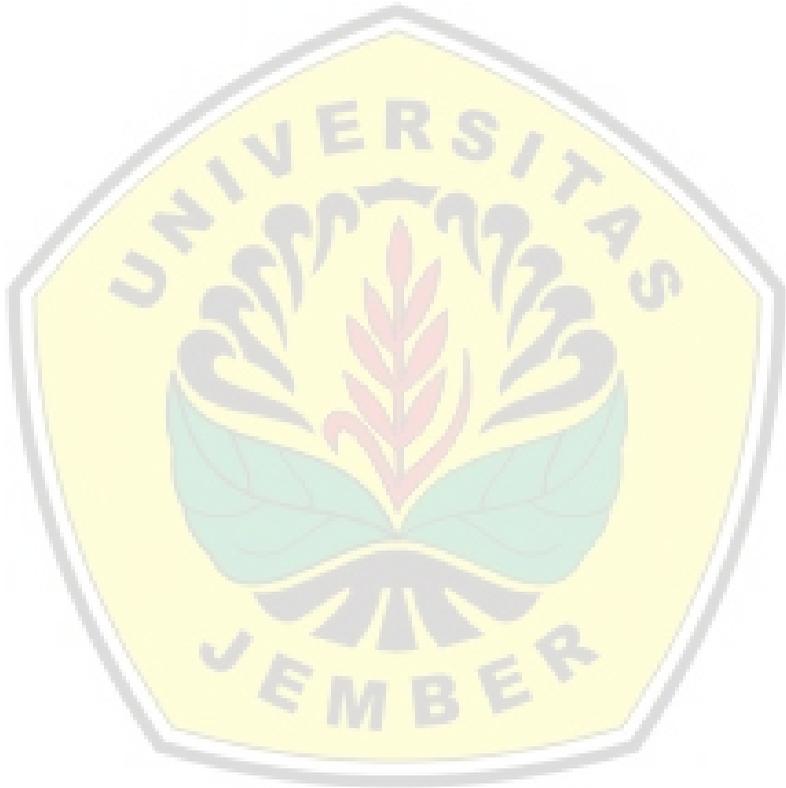
W.J.S Poerwodarminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Diolah kembali oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan dan kebudayaan), Balai Pustaka, Jakarta, 1997

Peraturan perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial



Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011

Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004

Internet :

<https://www.liputan6.com/bisnis/read/3884432/berpotensi-phk-massal-pemerintah-harus-hati-hati-terapkan-industri-40>, terakhir diakses pada 26 Agustus 2019

<https://ekbis.sindonews.com/read/1357343/34/digitalisasi-ancam-ratusan-juta-pekerjaan-1543109531>

PREFERENSI HAK PEKERJA / BURUH PASCA PUTUSAN PAILIT

Dr. Aries Harianto, S.H.,M.H

Abstrak

Preferensi hak pekerja/buruh secara normatif bersanding dengan hak mendahului negara. Negara dengan otoritasnya memiliki hak mendulu dari kreditur lainnya pasca putusan pailit terhadap perusahaan. Kenyataan demikian dalam perspektif keadilan bagi pekerja tidak mencerminkan komitmen sebagai negara kesejahteraan yang secara fungsional berkewajiban menciptakan kesejahteraan pekerja dan keluarganya sebagai amanat konstitusi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Berbagai kebijakan hukum dalam bentuk peraturan perundang-undangan menyangkut hak pekerja/buruh sarat dengan legal problem yang berujung ketidakadilan. Kepastian adalah awal lahirnya ketidakadilan. Karena itu perlu dilakukan 'legal reform' dengan harapan pengaturan tentang hak pekerja/buruh pasca putusan pailit memiliki orientasi yang jelas dan berkepastian, bukan preferensi semu.

Kata kunci : preferensi, pailit, semu, legal reform

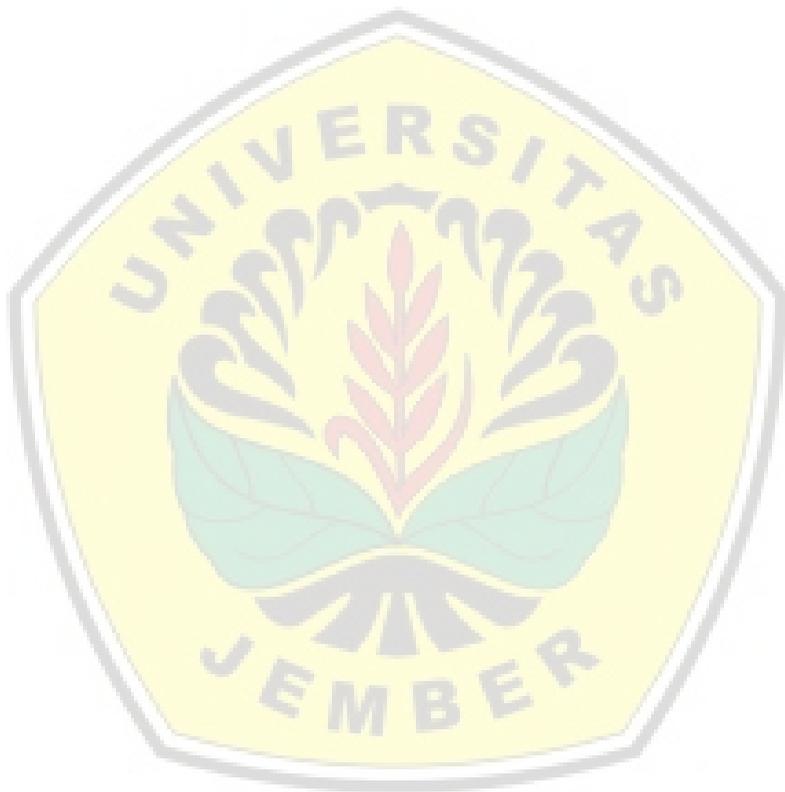
1. Pendahuluan

Hukum dalam tataran sebagai norma, tidak lepas dari kajian tentang makna. Jika bicara tentang makna maka

DAFTAR PUSTAKA

- Aries Harianto, *Makna Tidak Bertentangan dengan Kesusilaan sebagai Syarat Sah Perjanjian Kerja-Desertasi*, Program Pendidikan Doktor Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, Tahun 2013.
- Aria Suyudi, Eryanto Nugroho, dan Heni Sri Nurbayati, 2004, *Kepailitan di Negeri Pailit*, Jakarta : Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, Cetakan II, 2004.
- Henry Campbell Black. *Black's Law Dictionary*. USA: West Publishing CO, 6th Edition., 1991, Hal.1178
- M. Hadi Shubhan. 2009. *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*. Jakarta : Kencana, 2009.
- Susilo Andy Dharma, *Kedudukan Pekerja/Buruh dalam Perkara Kepailitan Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan dan Teori Keadilan*, (Jurnal Supremasi Hukum, Volume 2, Nomor 1, Juni 2013).
- Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat Nomor 77/Pailit/2012/PN Niaga Jakarta Pusat, tertanggal 30 Januari 2013
- Undang-undang No.17 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025 – Bab IV Arah, Tahapan dan Prioritas Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2005-2025 – Huruf C angka 1
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 070 PK/Pdt.Sus/2009 Perkara Peninjauan Kembali perdata khusus antara KPP Pratama Jakarta Tanah Abang Dua melawan Kurator PT.

Artika Optima Inti (Dalam Pailit) dan PT. Bank Mandiri
(Persero) Tbk



**NETRALITAS PEMERINTAH SEBAGAI
MEDIATOR PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM
BADAN USAHA MILIK NEGARA**

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H

Abstract

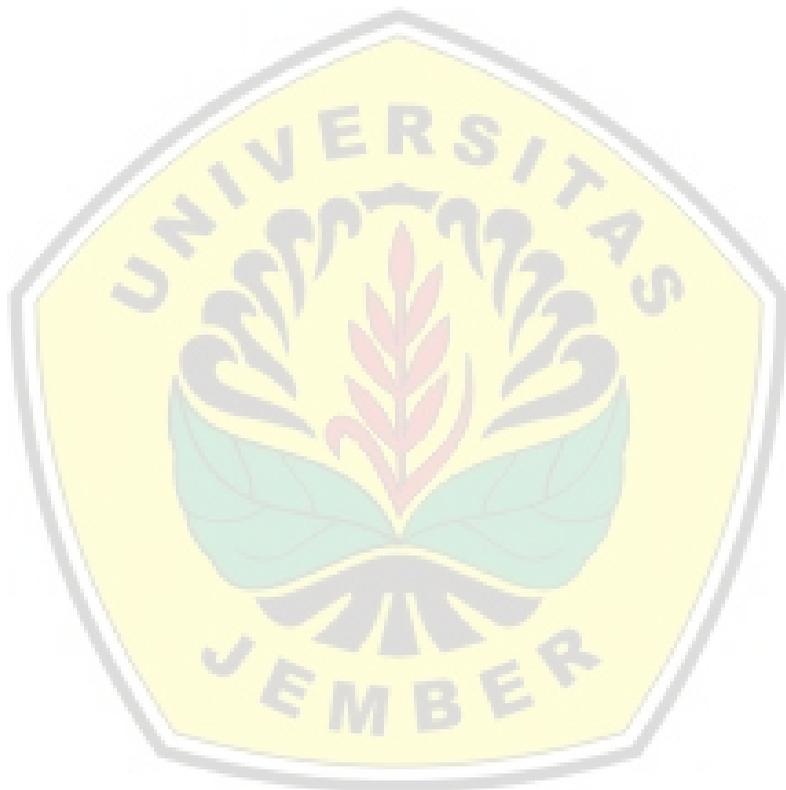
Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dibentuk sebagai sarana hukum untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang semakin meningkat dan komplek. Diharapkan dengan diterbitkannya undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini dapat diwujudkan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat adil dan murah. Namun demikian atas pertimbangan dan tujuan melindungi hak-hak buruh, telah dilakukan penelitian terhadap undang undang tersebut melalui multi pendekatan yakni pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditemukan inkonsistensi hukum menyangkut mediasi hubungan industrial, dalam hal antara lain kerancuan pengertian antara mediasi dan konsiliasi, otoritas tunggal mediator yang dilakukan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah sebagai representasi pemerintah,

DAFTAR PUSTAKA

- Anjuran Dinas Trasmigrasi dan Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Lumajang tertanggal 11 januari 2007 Nomor 5671 / 072 / 427.47 / 2007
- Christopher W.Moore. 1995. *Mediasi Lingkungan*. Jakarta : Indonesia Center For Environmental Law dan CDR Associates, hal. 18.
- DHM Meuwissen, *Pengembangan Hukum, Pro Justitia*, Universitas Parahiyangan, Th.XII, No.1, Januari 1994, hal.61-65 dalam Herowati Poesoko, (2007), *Parate Executie – Obyek Hak Tanggungan*, Yogyakarta : Laksbang Presindo, hal.27.
- Gary Goodpaster, 1993 *Negosiasi dan Mediasi : Sebuah Pedoman Negosiasi dan Penyelesaian Sengketa melalui Negosiasi*. ELIPS Project. Jakarta. 1993, hal .201.
- Gunawan Widjaja dan Ahmad Yani, *Seri Hukum Bisnis: Hukum Arbitrase*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000, hal. 85.
- Henry Cambell Black, *Black's Law Dictionary*, St.Paul Minn. West Publishing Co.,1979.
- Huala Adolf dan Chandrawulan, *Masalah-Masalah Hukum dalam Perdagangan Internasional*, 1994, *Masalah-Masalah Hukum dalam Perdagangan Internasional*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 112
- Jacqueline M.Nolan Haley. *Alternative Dispute Resolution (ADR)*. USA West Publishing Co. 1992, hal. 56.

Kimberlee K. Kovach. 1994. *Mediation Principle and Practise*.

St. Paul : Publising Co. 1994, hal. 59



- Mark E. Roszkowski dalam buku *Business Law, Principle, Cases and Policy* sebagaimana dikutip Gunawan Widjaja dan Ahmad Yani. Seri Hukum Bisnis : *Hukum Arbitrase*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2000, hal. 33.
- Peter Mahmud Marzuki, (2005), *Penelitian Hukum*, Jakarta: Prenada Media, hlm .29 -36.
- Philipus M.Hadjon, Tatik Sri Djatmiati, (2005). *Argumentasi Hukum*, (2005). Yogyakarta : Gajah Mada University Press, hal. 1.
- Peraturan Pemerintah RI No.54 tahun 2000 tentang Lembaga Penyedia Jasa Pelayanan Penyelesaian Sengketa Lingkungan Hidup Di Luar Pengadilan
- Peraturan Mahkamah Agung No. 02 tahun 2003 tentang Mediasi di Pengadilan Kepmenakertrans No. 92 / MEN / IV / 2004 tentang Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 93 / G / 2007 / PHI. Sby
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1988, hal 32.
- Tim penyunting Kamus Hukum Ekonomi ELIPS. *Kamus Hukum Ekonomi ELIPS*. Jakarta ELIPS Project, 1997, hal 111
- Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 138)

Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131)

Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6)

W.J.S Poerwodarminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Diolah kembali oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan dan kebudayaan), Balai Pustaka, Jakarta, 1997. hal 179.

(<http://www.ilo.org/public/english/mediate>, terakhir diakses pada 2 September 2017)

**HAKIKAT MAKNA
“TIDAK BERTENTANGAN DENGAN
KESUSILAAN DALAM PERJANJIAN KERJA”**

Aries Harianto

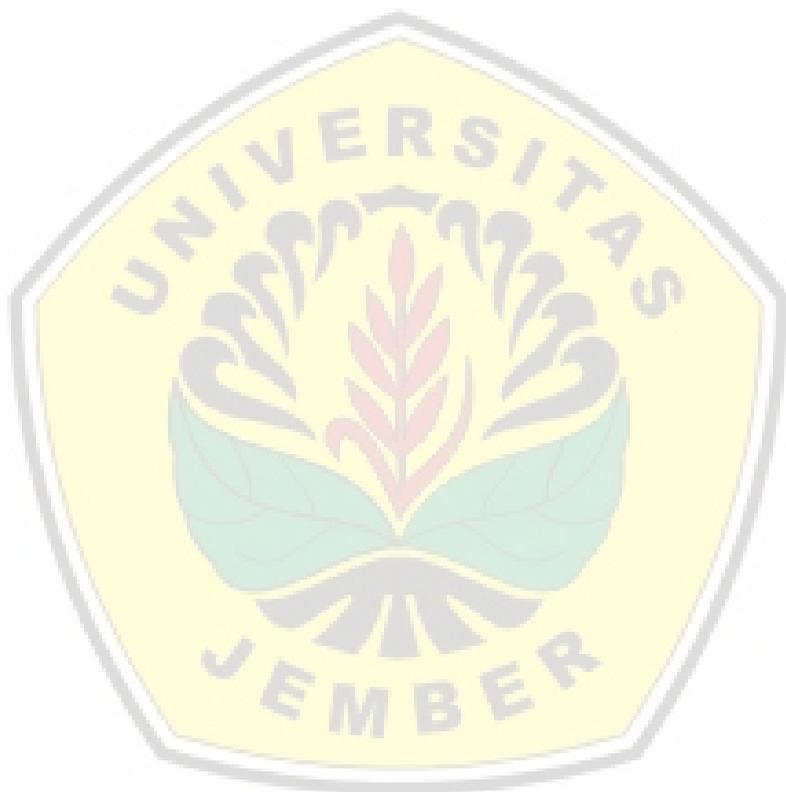
Abstrak

Hukum perburuhan di Indonesia memiliki keterbatasan karena di dalamnya mengandung ketidakpastian perihal perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dibuat oleh buruh dan pengusaha tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan. Pelanggaran terhadap ketentuan demikian menjadikan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Ironinya, hakikat makna tentang kesusilaan sampai saat ini belum ditemukan, sehingga hukum perburuhan yang kini berlaku tidak mampu menampung sekaligus mengatur fenomena hubungan kerja yang cenderung bertentangan dengan kesusilaan. Tidak terdapat ukuran, kapan suatu perjanjian kerja dikatakan bertentangan dengan kesusilaan. Akibat ketidakpastian hukum dalam perjanjian kerja pada gilirannya menciptakan ketidakadilan bagi buruh karena aspek perlindungan yang diharapkan tidak bisa diwujudkan. Karena keterbatasan yang melingkupinya, buruh menjadi objek dalam hubungan kerja, karena dipaksa menjalankan pekerjaan yang secara kenyataan bertentangan dengan kesusilaan. Buruh kehilangan harkat dan martabatnya dan tentu saja kenyataan demikian bertentangan dengan nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila yang menempatkan buruh sebagai manusia, bukan alat produksi.

REFERENSI

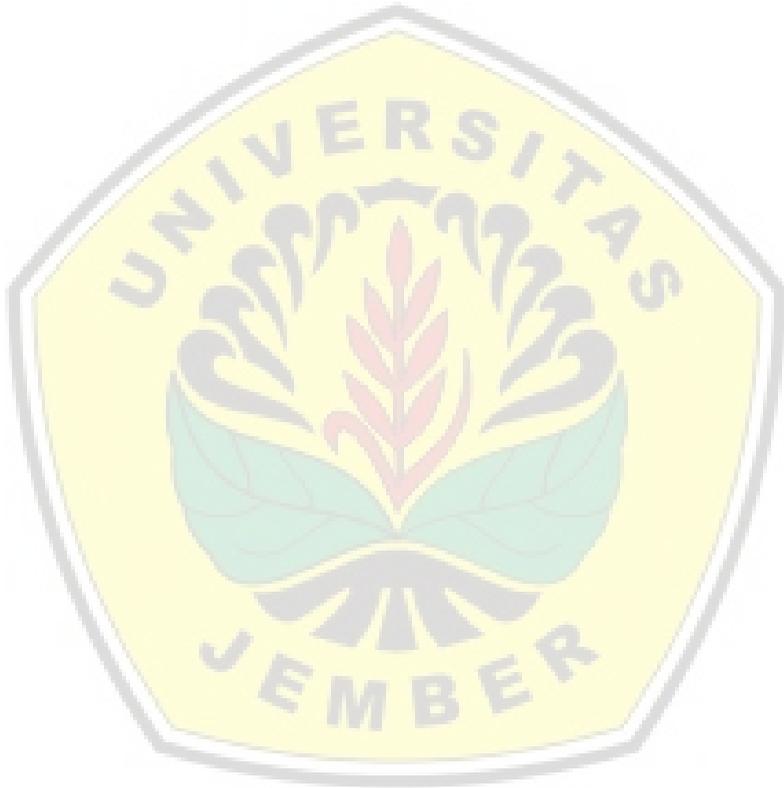
- Abuddin Nata. *Akhlaq Tassawuf*. Jakarta : Rajawali Press, ____
- Ahmad Amien. *Etika Ilmu Akhlak*. Jakarta : Bulan Bintang, 1975.
- Alex Lanur OFM. *Logika Selayang Pandang*. Jakarta : Kanisius, 1983.
- Bambang Sunggono. *Penelitian Hukum Normatif*. Bandung. CV. Mandar Maju, 2000.
- Budiono Herusatoto. *Simbolisme dalam Budaya Jawa*. Yogyakarta: Hanindita, 2001.
- Drijarkara. *Percikan Filsafat*. Jakarta : Pembangunan, 1984.
- Henry Campbell Black. *Black's Law Dictionary*. USA: West Publishing CO, 6th Edition., 1991.
- John Locke, *The Second Treatise On Civil Government* ,(New York, Prometheus Books, 1986).
- John M.Echols dan Hasan Sadly. *Kamus Indonesia - Inggris Edisi Ketiga*, Jakarta : Gramedia, 1989.
- J.J.H. Bruggink. (alih bahasa: Arief Sidharta), *Refleksi Tentang Hukum*. Bandung : Penerbit. PT. Citra Aditya Bakti, 1996.
- Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Prenada Media, 2005.
- R. Soesilo. *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) Serta Komenta-Komentarnya Lengkap Pasal Demi Pasal*, _____.
- Saleh Djindang. *Pengantar dalam Hukum Indonesia*, _____.

Sударsono. *Kamus Hukum*. Jakarta : Rineka Tjipta, 2005.



- Sudiarjo.A. eds. *Karya Lengkap Driyarkara*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006).
- Smith, Huston. *Agama-Agama Manusia Yayasan Obor Indonesia*. Jakarta : 2008
- Wirjono Prodjodikoro. *Tindak-Tindak Pidana Tertentu di Indonesia*. Bandung : PT Refika Aditama, 2003.
- Yan Pramudya Puspa. *Kamus Hukum Edisi Lengkap Bahasa Belanda,Indonesia, Inggris*. Semarang : Aneka Ilmu , 1977.
- Republik Indonesia. Undang-Undang No.15 Tahun 2001 tentang Merek. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 110 Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 4131
- Peraturan Pemerintah No.13 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Riau Nomor 26 Tahun 2002 tentang Pelanggaran Kesusilaan.
- Peraturan Daerah Kabupaten Karimun Nomor 6 Tahun 2002 tentang Pelanggaran Kesusilaan.
- Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 6 Tahun 2000 tentang Pelanggaran Kesusilaan.
- Perda Kota Cilegon No.5 Tahun 2001 tentang Pelanggaran Kesusilaan, Minuman Keras, Perjudian, Penyalahgunaan Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif lainnya.
- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Malaysia
- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Brunei

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Jepang



Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja –
Disnakertrans dan ILO (Diterbitkan berdasarkan Surat
Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
No.SE.03/MEN/IV/2011

Ali Muakhir, Siapa yang Harus Ditelephon, [http://www.mail-
archive.com/ cerkit@yahoogroups.com/msg03108.html](http://www.mail-archive.com/cerkit@yahoogroups.com/msg03108.html)

Supartiningsih, Melacak Akar Masalah Pornografi dan
Pornoaksi serta Implikasinya terhadap Nilai-Nilai Sosial
(Kajian Filsafat Nilai)
[http://www.kompas.com/kompas%
2Dcetak/9907/28/porn/html](http://www.kompas.com/kompas%2Dcetak/9907/28/porn/html)



**AKIBAT HUKUM PERJANJIAN KERJA
BERTENTANGAN DENGAN KESUSILAAN
DALAM PERSPEKTIF PERLINDUNGAN BURUH**

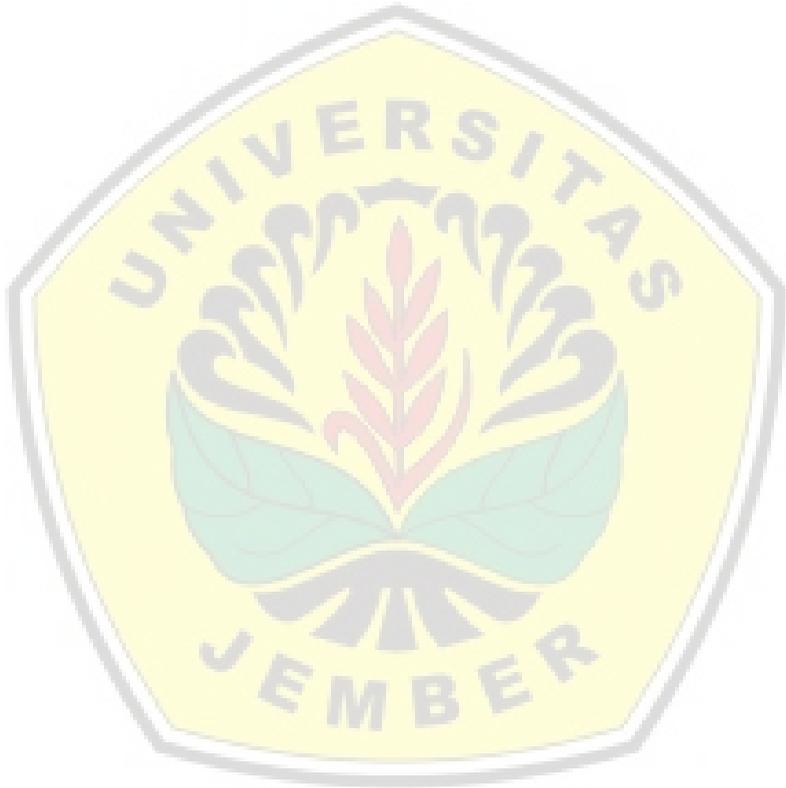
Aries Harianto

Abstrak

Dalam hukum perburuhan di Indonesia (Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan – pasal 52 ayat 3) disebutkan bahwa jika perjanjian kerja yang dibuat oleh buruh dan pengusaha bertentangan dengan kesusilaan maka perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum. Ketentuan demikian tidak mengindikasikan aspek perlindungan hukum bagi buruh karena hingga kini tidak ditemukan rumusan yang pasti tentang hakikat makna kesusilaan dalam hubungan kerja sehingga tidak terdapat parameter yang konkrit untuk mengukur terjadinya pelanggaran terhadap nilai-nilai kesusilaan. Disamping itu tafsir kebatalan perjanjian kerja menurut hukum perburuhan yang sedang berlaku dimaksudkan sebagai batalnya semua butir kesepakatan yang telah dibuat. Kebatalan perjanjian secara hukum berarti sama halnya tidak pernah terjadi hubungan hukum antara para pihak yang telah membuat kesepakatan. Ini berarti tidak adanya pengakuan terhadap hak-hak buruh yang seharusnya mereka peroleh atas dasar perjanjian kerja itu. Sementara keberadaan buruh selalu dalam posisi subordinat terhadap pengusaha. Tidak memiliki daya tawar yang seimbang di hadapan pengusaha sehingga pada gilirannya buruh tidak

Digital Repository Universitas Jember

mendapatkan perlindungan hukum dalam hubungan kerja. Karena itu kebatalan perjanjian kerja sebagai akibat hukum

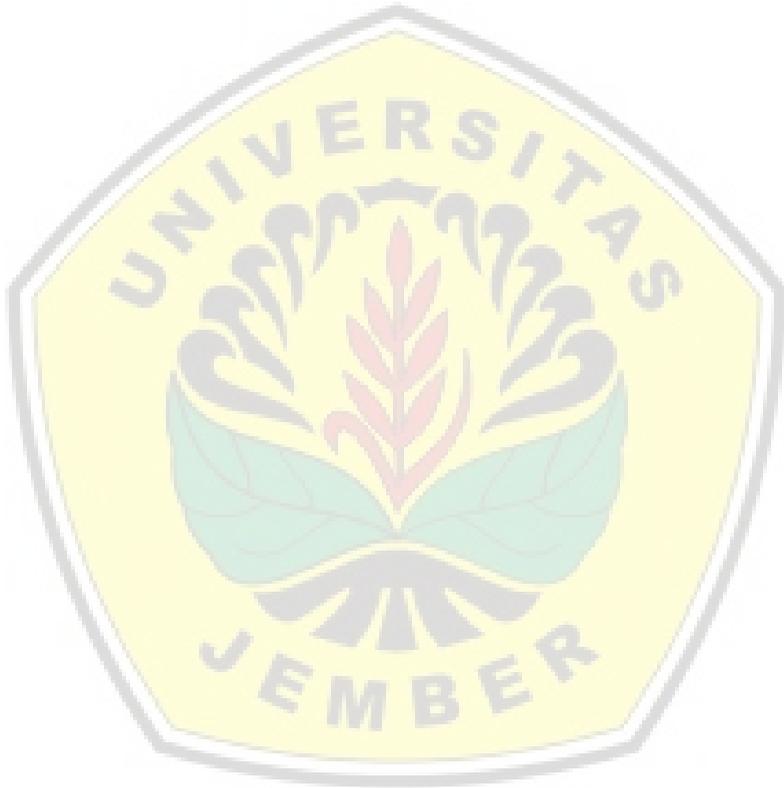


DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmad Budiono. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT Indeks, 2009
- A.G Gues, Conrad Zweight & Hein Kotz, dalam Ridwan Khairandi, *Itikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak* (Jakarta : FH-UI, Pascasarjana, 2003)
- Bambang Sunggono. *Penelitian Hukum Normatif*. Bandung. CV. Mandar Maju, 2000.
- E.Allan Fransworth, *Case and Material Contract*, (New York : The Foundation Press, 1995)
- Henry Campbell Black. *Black's Law Dictionary*. USA: West Publishing CO, 6th Edition., 1991.
- Herlien Budiono. *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*. Jakarta : Citra Aditya Bakti, 2009.
- Koko Kosidin. *Perjanjian Kerja, Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung : CV. Mandar Maju,_____.
- Volmar, H.F.A, *Pengantar Hukum Perdata – Jilid II*, diterjemahkan oleh I.S Adiwinata, (Jakarta : Rajawali Pers, 1984),
- Mariam Darus Badruzaman. *Perikatan pada Umumnya*. Jakarta : Kompilasi Hukum Perikatan. Citra Aditya Bakti, 2001.
- Maruarar Siahaan, "Hak Konstitusional dalam UUD Negara RI Tahun 1945" : Makalah, Salatiga, 3 Desember 2011
- Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Prenada

Media, 2005.

Peter Mahmud Marzuki. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta :



Kencana Prenada Media, 2008.

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya : Bina Ilmu, 1987.

Subekti. *Aneka Perjanjian*. Bandung, Alumni, 1977.

Tim Naskah Akademis BPHN, "Naskah Akademis Lokakarya Hukum Perikatan," (Jakarta : Badan Pembinaan Hukum Nasional, 1985)

W.J.S Poerwadarminta. *Kamus Umum Bahasa Indonesia (Edisi ketiga)*. Jakarta : Balai Pustaka, 2005.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Republik Indonesia. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)*.

Republik Indonesia. *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4279*.

