



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBELUM BERAKHIRNYA
PERJANJIAN KERJA PADA PT. HM SAMPOERNA Tbk.
CABANG JEMBER**

*PROTECTION LAWS AGAINST LABOR DUE TO DISCONTINUANCE OF
EMPLOYMENT RELATION BEFORE THE COMPLETION OF WORK
AGREEMENT ON PT .HM SAMPOERNA Tbk.
BRANCH OF JEMBER*

**NANANG HADI SYAEFULLAH
NIM 100710101125**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2015

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBELUM BERAKHIRNYA
PERJANJIAN KERJA PADA PT. HM SAMPOERNA Tbk.
CABANG JEMBER**

*PROTECTION LAWS AGAINST LABOR DUE TO DISCONTINUANCE OF
EMPLOYMENT RELATION BEFORE THE COMPLETION OF WORK
AGREEMENT ON PT .HM SAMPOERNA Tbk.
BRANCH OF JEMBER*

**NANANG HADI SYAEFULLAH
NIM 100710101125**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2015

MOTTO

**DAN PENUHILAH JANJI, SESUNGGUHNYA JANJI ITU
PASTI DIMINTAI PERTANGGUNGJAWABANNYA¹**



¹ Al-qur'an surat *Al-Isra`*: ayat 34

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya Bapak Syaefullah dan Ibu Sulfa Alawiyah, yang telah memberikan doa, semangat serta dukungan penuh untuk saya.
2. Almamater Fakultas Hukum Universitas Jember.
3. Para pengajar saya sejak SD, MTs, dan MA yang telah memberikan banyak ilmu bermanfaat untuk saya, serta Bapak/Ibu Dosen tercinta di Fakultas Hukum Universitas Jember yang senantiasa selalu membimbing dengan tulus dan memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman.

PERSYARATAN GELAR

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBELUM BERAKHIRNYA
PERJANJIAN KERJA PADA PT. HM SAMPOERNA Tbk.
CABANG JEMBER**

*PROTECTION LAWS AGAINST LABOR DUE TO DISCONTINUANCE OF
EMPLOYMENT RELATION BEFORE THE COMPLETION OF WORK
AGREEMENT ON PT .HM SAMPOERNA Tbk.
BRANCH OF JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan guna menyelesaikan tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Hukum

Oleh:

NANANG HADI SYAEFULLAH
NIM: 100710101125

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2015

PERSETUJUAN

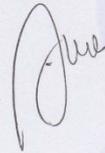
SKRIPSI TELAH DISETUJUI

TANGGAL 21 OKTOBER 2015

OLEH :

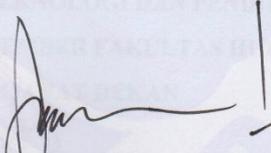
NAGAN CHADI SYAFULLAH
NIM: 14060122

Pembimbing,



EDI WAHJUNI, SH., M.Hum.
NIP: 196812302003122001

Pembantu Pembimbing,



NUZULIA KUMALA SARI, S.H., M.H.
NIP: 198406172008122003

PENGESAHAN

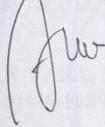
SKRIPSI DENGAN JUDUL

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBELUM BERAKHIRNYA
PERJANJIAN KERJA PADA PT. HM SAMPOERNA Tbk.
CABANG JEMBER

OLEH

NANANG HADI SYAEFULLAH
NIM: 100710101125

Pembimbing



EDI WAHJUNI, SH., M.Hum.
NIP: 196812302003122001

Pembantu Pembimbing



NUZULIA KUMALA SARI, S.H., M.H.
NIP: 198406172008122003

MENGESAHKAN,

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER FAKULTAS HUKUM

JENJABAT DEKAN



Dr. NURUL GHUFRON, S.H., M.H.
NIP : 197409221999031003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada:

Hari : Senin

Tanggal : 21

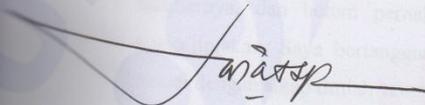
Bulan : Oktober

Tahun : 2015

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

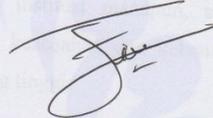
Panitia Penguji

Ketua



I WAYAN YASA, S.H., M.H
NIP: 196010061989021001

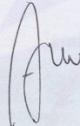
Sekretaris



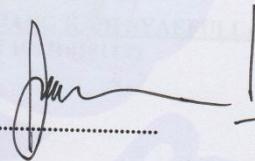
FIRMAN FLORANTA A, S.H., M.H.
NIP: 198009212008011009

Anggota Penguji

Edi Wahjuni, S.H., M.Hum.
NIP : 196812302003122001


:

Nuzulia Kumala Sari, S.H., M.H.
NIP : 198406172008122003


:

PERNYATAAN

Saya sebagai penulis yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : NANANG HADI SYAEFULLAH

NIM : 100710101125

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berbentuk skripsi ini dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBELUM BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA PADA PT. HM SAMPOERNA Tbk. CABANG JEMBER”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika didalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan di institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak lain serta bersedia mendapat sanksi akademik jika dikemudian hari ini tidak benar.

Jember, 21 Oktober 2015



NANANG HADI SYAEFULLAH
NIM 100710101125

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala kebesaran, petunjuk, dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat sampai pada tahap ini. Khususnya dengan selesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan dan tentu saja masih jauh dari kesempurnaan. Dengan demikian penulis dengan kerendahan hati meminta maaf yang sebesar-besarnya atas semua kekurangan yang ada dalam penulisan skripsi ini. Namun dibalik itu semua penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi setiap pembacanya.

Keberhasilan penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah tidak lepas dari segala bantuan oleh berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan kali ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Edi Wahjuni, SH., M.Hum. Selaku pembimbing utama yang telah membimbing penulis dengan begitu sabarnya sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Nuzulia Kumalasari, S.H., M.H. selaku pembantu pembimbing yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, pengarahan, dan motivasi kepada penulis guna mencapai kebaikan maksimal dalam penyusunan skripsi ini
3. I Wayan Yasa, S.H., M.H., selaku ketua Kombi sekaligus ketua penguji dalam ujian skripsi yang penulis laksanakan.terimakasih atas bimbingan dan masukaannya kepada penulis.
4. Firman Floranta Adonara, S.H., M.H., selaku sekretaris penguji dalam ujian skripsi yang penulis laksanakan, yang telah banyak memberikan saran dan masukan pada panulis.
5. Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H selaku Penjabat Dekan Fakultaas Hukum Universitas Jember
6. Dr. Dominikus Rato, S.H, M.Si., selaku ketua Jurusan Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Jember.
7. Samsudi, S.H, M.H. selaku dosen pembimbing akademik (DPA) penulis selama kuliah di Fakultas Hukum Universitas Jember

8. Segenap dosen prodi ilmu hukum fakultas hukum universitas jember yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tidak terhingga kepada penulis selama masa perkuliahan
9. Bapak Syaifullah dan Ibu Sulfa Aliwiyah yang senantiasa mengiri penulis dengan do'a, harapan, nasihat, dan curahan kasih sayang yang tiada hentinya
10. Kakek dan nenekku tercinta terimakasih atas pengorbanannya selama ini yang masih belum bisa penulis balas sampai saat ini.
11. Para kiai, ustadz, dan teman-teman tercinta di ponpes An-nuqayah Guluk-guluk Sumenep Madura, terima kasih atas ilmu dan kasih sayang kalian selama ini
12. Bidadari Surgaku terima kasih untuk cinta dan kasih sayang yang tidak pernah berkurang, mudah-mudahan sampai ruh ini terlepas dari raga.
13. Teman-temanku alumni ponpes An-nuqayah yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas semangatnya
14. Teman-teman Fakultas Hukum angkatan 2010 khususnya teman-teman d'keblowokz, Hifni Wifaqi, Adi Asman Wahid S.H, Jojo al-barizi, Rendi Pristian, Rizqi Bebe, Etis (tante), Via, Vemmy, Awan, Dedik Cengel, Justisa, Aris Tri dan para sahabatku dari awal merasakan bangku kuliah serta tak lupa buat Frita Kumalasari, terimakasih atas kebersamaan, canda tawa, serta semangatnya yang mengisi hari-hari penulis selama menumpuh kuliah.
15. Sahabat-sahabati di PMII Rayon Hukum khususnya Mas Dodik, Mas Destian, Bang Jai, Mas Arif, Tio Pandu, Wildan, Mas Bro, Jaka Setya, Dek Uyun, Dek Irma, Eka, Brian Rizki, Mbak Yulia, dan sahabat-sahabati yang lain, terimakasih atas kebersamaan, ilmu, serta wawasan yang secara tidak langsung kalian berikan.

Jember, 21 Oktober 2015

Penulis

RINGKASAN

Pemutusan hubungan kerja secara masal yang dilakukan oleh pabrik rokok besar di daerah itu, yakni PT.HM Sampoerna Tbk. Cabang Jember yang beralamat di jalan raya Jember-Banyuwangi Garahan Silo Jember, melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap 2.300 Pekerjaannya. Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran ini dilakukan oleh PT.HM Sampoerna Tbk. Dengan alasan terjadinya penurunan prevensi pasar rokok kretek secara terus menerus. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja pihak PT.HM Sampoerna Tbk. Mengeluarkan surat Perjanjian Pengakhiran hubungan kerja bersama yang ditanda tangani oleh pihak pengusaha dan pekerja. Padahal pada dasarnya pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan apabila ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk membahas permasalahan yang timbul dalam suatu karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul: **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBELUM BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA PADA PT. HM SAMPOERNA Tbk. CABANG JEMBER”**.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut penulis akan membahas dua permasalahan sebagai berikut: 1) bagaimanakah status hukum surat pengakhiran hubungan kerja bersama yang telah ditanda tangani oleh pihak pengusaha dan pekerja? 2) bagaimanakah keabsahan surat pengakhiran hubungan kerja bersama yang telah ditanda tangani kedua belah pihak apabila masih ada tuntutan dari pihak pekerja?

Tujuan dari penulisan skripsi ini terbagi menjadi 2 (dua), yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum bersifat akademis, antara lain: Untuk memenuhi dan melengkapi salah satu tugas dan persyaratan akademis untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember; Sebagai salah satu sarana untuk mengembangkan ilmu dan pengetahuan hukum yang diperoleh dari perkuliahan yang bersifat teoritis dan praktik yang selanjutnya akan dikembangkan sesuai dengan realita yang ada di masyarakat; Memberikan sumbangsih pemikiran yang diharapkan bermanfaat dan dapat menambah wawasan kita dalam pemahaman mengenai hukum dan penerapannya secara lebih mendalam.. Adapun tujuan khususnya untuk menjawab rumusan masalah yang ada didalam skripsi ini.

Metode Penulisan yang digunakan dalam penulisan Skripsi ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengkaji dan menganalisa substansi peraturan perundang-undangan atas pokok permasalahan atau isu hukum dalam relevansinya dengan asas-asas hukum yang ada. Adapun pendekatan yang digunakan adalah menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*). Pada bahan hukum penulis menggunakan tiga jenis bahan hukum, antara lain bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum non hukum.

Berdasarkan hasil pembahasan, penulis merangkum dua kesimpulan dari skripsi ini, yaitu pertama, status hukum perjanjian pengakhiran hubungan kerja bersama tersebut adalah sah, karena perjanjian pengakhiran hubungan kerja

bersama tersebut dilakukan melalui tata cara yang sudah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perjanjian pengakhiran hubungan kerja bersama tersebut adalah merupakan hasil dari pada perundingan bipartite yang merupakan salah satu cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang di atur oleh undang-undang nomor 2 tahun 2004.; kedua, keabsahan perjanjian pengakhiran hubungan kerja besama tersebut tidaklah batal walupun ada penuntutan dari pihak pekerja, pihak pekerja hanya dapat melakukan penuntutan apabila setelah terjadinya kesepakatan pihak pengusaha/pemberi kerja tidak mampu memenuhi prestasi yang dijanjikan sampai pada batas waktu yang ditentukan. Tuntutan tersebut tidak mempengaruhi keabsahan dari perjanjian tersebut. pihak pekerja hanya dapat mealkukan penuntutan terhadap isi dari perjanjian yang telah disepakati bersama tersebut. Untuk hal-hal diluar isi perjanjian tersebut pekerja/buruh tidak bisa melakukan penuntutan, terkecuali perjanjian tersebut dibatalkan untuk membebaskan kedua belah pihak dari hak dan kewajiban masing-masing.

Saran dalam skripsi ini adalah pertama tenaga kerja hendaknya selalu mendahulukan membaca tentang isi dari sebuah Surat perjanjian terlebih dahulu, baik itu tentang perjanjian kerja ataupun perjanjian yang lain yang berkaitan dengan profesinya sebagai tenaga kerja. Sehingga tenaga kerja bisa mengetahui tentang hak-hak dan kewajibannya sebagai pekerja, apabila haknya tidak terpenuhi tenaga kerja bisa menuntut untuk terpenuhinya hak-haknya kedua pengusaha/pemberi kerja hendaknya terlebih dahulu mendahulukan melihat kondisi dan kemampuan ekonomi tenaga kerjanya sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja, walaupun memang sudah terlanjur terjadi pemutusan hubungan kerja, hendaknya pihak pengusaha langsung memenuhi apa yang menjadi hak-hak dari tenaga kerja sebagaimana ketentuan dalam unndang-undang nomor 3 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	I
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRASYARAT GELAR.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
HALAMAN PENETAPAN.....	viii
HALAMAN PERNYATAAN.....	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH.....	x
HALAMAN RINGKASAN.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.3.1 Tujuan Umum.....	4
1.3.2 Tujuan Khusus.....	5
1.4 Metode Penelitian.....	5
1.4.1 Tipe Penelitian	5
1.4.2 Pendekatan Masalah.....	6
1.4.3 Bahan Hukum.....	7
1.4.3.1 Bahan Hukum Primer.....	7
1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder.....	8
1.4.3.3 Bahan Non Hukum.....	8
1.4.1 Analisis Bahan Hukum.....	8

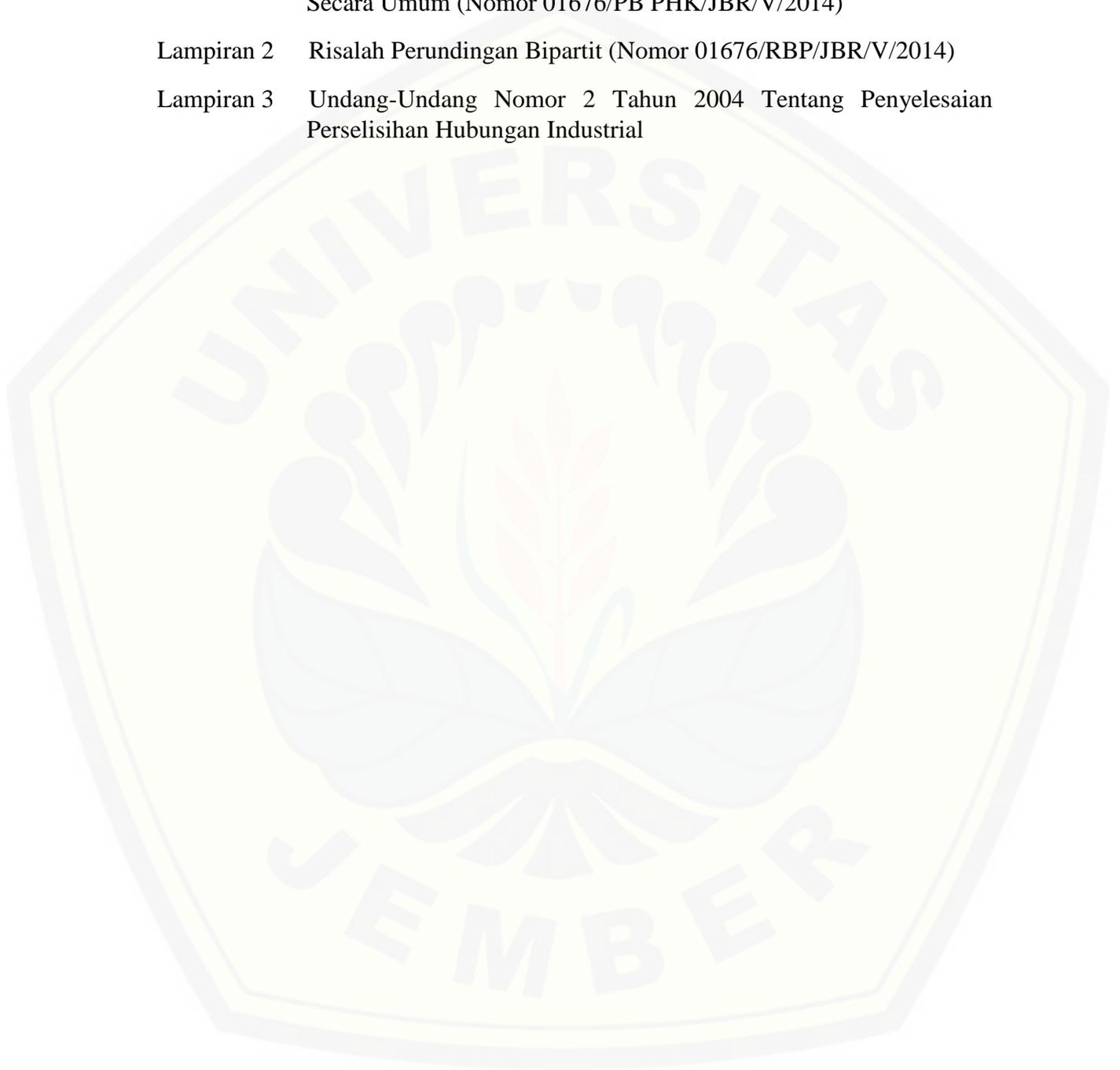
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1	Perlindungan Hukum.....	10
2.1.1	Pengertian Perlindungan Hukum	10
2.1.2	Unsur-Unsur Perlindungan Hukum.....	12
2.1.3	Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum	13
2.2	Pemberi Kerja.....	14
2.2.1	Pengertian Pemberi Kerja	14
2.2.2	Hak dan kewajiban Pemberi Kerja	15
2.3	Tenaga Kerja	19
2.3.1	Pengertian Tenaga Kerja	19
2.3.2	Macam-macam Tenaga Kerja	20
2.3.3	Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja	21
2.4	Perjanjian Kerja.....	22
2.4.1	Pengertian Perjanjian Kerja	22
2.4.2	Macam-macam Perjanjian Kerja	25
2.5	Pemutusan Hubungan Kerja	27
2.5.1	Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	27
2.5.2	Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	28
2.5.3	Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja	30
BAB III	PEMBAHASAN	32
3.1	Status Hukum Surat Perjanjian Pengakhiran Hubungan Kerja Bersama Yang Telah Ditandatangani Oleh Pihak Pengusaha Dan Pekerja.....	32
3.1.1	Status Hukum Menurut Hukum Ketenagakerjaan	33
3.1.2	Status Hukum Menurut Hukum Perjanjian	43
3.2	Keabsahan Surat Perjanjian Pengakhiran Hubungan Kerja Bersama Yang Masih Ada Tuntutan Dari Pihak Pekerja.....	45
3.3.1	Tuntutan Terhadap Isi Perjanjian Pengakhiran Hubungan Kerja Bersama.....	45

BAB IV	PENUTUP	54
4.1	Kesimpulan	54
4.2	Saran	55
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Dan Pelepatasan Secara Umum (Nomor 01676/PB PHK/JBR/V/2014)
- Lampiran 2 Risalah Perundingan Bipartit (Nomor 01676/RBP/JBR/V/2014)
- Lampiran 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan nasional yang terdapat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Untuk dapat mewujudkan tujuan nasional tersebut maka diadakan pembangunan nasional yang merupakan suatu rangkaian pembangunan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa, dan Negara agar tercipta suatu masyarakat yang adil dan makmur baik materiil dan spiritual yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sehubungan dengan tujuan tersebut maka salah satu usaha penting dalam mewujudkannya adalah melalui pembangunan di bidang ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari usaha pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diarahkan pada pembentukan tenaga kerja yang profesional dan mandiri. Di dalam Negara Indonesia yang berlandaskan Pancasila, tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga dipandang sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya oleh karena itu perlu dilakukan pengaturan dan pembinaan tenaga kerja tersebut secara baik dan terarah, sehingga mereka akan dapat berfungsi dengan baik dalam menunjang pembangunan kita.

Perlindungan terhadap tenaga kerja ini berkaitan dengan adanya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha, terutama dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, diharapkan agar tenaga kerja yang biasanya berada dalam posisi yang lemah tidak diperlakukan secara tidak adil dan sewenang-wenang oleh pengusaha. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dibentuklah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja agar mereka tidak diperlakukan dengan sewenang-wenang, disamping untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja.

Pada prinsipnya menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja itu harus sedapat mungkin dihindarkan, namun apabila segala upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindarkan maka pelaksanaannya harus melalui perundingan antara pengusaha dan tenaga kerja yang bersangkutan. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi buruh dan keluarganya, Prof Imam Soepomo menulis,² dikatakan bahwa:

Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.

Sehubungan dengan Pemutusan hubungan kerja, di Jember, terjadi pemutusan hubungan kerja secara masal yang dilakukan oleh pabrik rokok besar di daerah itu, yakni PT. HM Sampoerna Tbk Cabang Jember yang beralamat di jalan raya Jember-Banyuwangi Garahan Silo Jember, melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap 2.300 Pkerjanya. Akibatnya, ribuan pekerja dari industri itu kehilangan pekerjaan.³ Dikarenakan ada penurunan pangsa pasar secara terus menerus hingga 23,1% pada 2013 dari 30,4% pada 2009 PT. HM Sampoerna Tbk. Cabang Jember melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut. Hal ini terjadi karena menurunnya prefensi perokok dewasa dari sigaret kretek tangan ke sigaret kretek mesin dengan filter.⁴ Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja ini, perusahaan mengeluarkan Surat Pengakhiran hubungan kerja bersama yang telah di tandantangani oleh pihak perusahaan dan pekerja, dimana dalam melakukan penandatanganan surat pengakhiran hubungan kerja bersama ini pihak pekerja merasa tidak mengerti dan tidak mengetahui akan isi dari surat

² Zainal Asikin dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada ,2004) hlm. 173-174

³ www.jawapos.com/baca/artikel/1172/PHK-4900-buruh-HM-sampoerna-dipanggil-pemerintah- Diakses Pada Hari Kamis 12 Maret 2015 Jam 10.00 Wib

⁴ *Ibid*

pengakhiran hubungan kerja bersama tersebut. Banyak kalangan yang menilai bahwa alasan dari PT. HM Sampoerna Tbk. Cabang Jember Ini hanya sebagai suatu alasan saja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara massal, disamping itu juga banyak yang menilai bahwa ini hanya alasan yang dibuat-buat oleh pihak perusahaan untuk melakukan penutupan perusahaan (*lock out*). Sehingga dengan semakin banyaknya pemutusan hubungan kerja dan tidak banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia menyebabkan makin bertambahnya jumlah pengangguran di jember

Dengan kemampuan sumber daya manusia yang terbatas maka akan sulit bagi buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang baru dan layak bagi mereka. Dengan adanya pabrik rokok PT. HM Sampoerna Tbk Cabang Jember ini mampu memberikan dampak yang *signifikan* bagi pendapatan masyarakat, baik pada para petani tembakau, ataupun utamanya masyarakat sekitar pabrik yang secara tidak langsung terkena dampak perekonomian dari adanya pabrik tersebut. Pemutusan hubungan kerja, terutama secara massal, berpengaruh terhadap masyarakat dimana akan timbul pengangguran, menurunnya daya beli masyarakat, menimbulkan keresahan yang dapat mengganggu ketertiban masyarakat. Menyadari akan pentingnya tenaga kerja baik bagi perusahaan, masyarakat, dan Negara, maka harus diusahakan adanya ketenangan bagi para tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya tanpa dihantui perasaan ketakutan akan dipecat sewaktu-waktu secara sepihak tanpa adanya penghormatan atas hak-hak mereka yang seharusnya mereka dapatkan. Perlindungan terhadap kepentingan para pihak terutama bagi tenaga kerja akan terwujud apabila terdapat kesepakatan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kesepakatan dibuat sebelum dimulainya pekerjaan. Kesepakatan dibuat secara tertulis dalam perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan juga peraturan perusahaan. Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan dapat melindungi kepentingan setiap pihak apabila terdapat perbedaan kepentingan di kemudian hari.

Berdasarkan beberapa hal diatas maka saya tertarik untuk mengkaji dan menuangkan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada pabrik rokok besar

yang ada di Jember (PT. HM Sampoerna Tbk. Cabang jember) dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul “ Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Pada PT. HM Sampoerna Tbk Cabang Jember”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan tersebut di atas, maka penulis mencoba mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Status Hukum Surat Pengakhiran Hubungan Kerja Bersama PT. HM Sampoerna Tbk. yang sudah ditandatangani oleh pihak perusahaan dan pihak pekerja ?
2. Bagaimana keabsahan Surat Pengakhiran Hubungan Kerja Bersama PT. HM Sampoerna Tbk, yang sudah ditandatangani oleh pihak perusahaan dan pekerja apabila masih ada tuntutan dari pihak pekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk memenuhi dan melengkapi persyaratan akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember;
2. Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dan pengetahuan hukum yang telah diperoleh dari perkuliahan yang bersifat teoritis dengan praktik yang terjadi di masyarakat;
3. Memberi sumbangan pemikiran baru dalam teori ilmu hukum yang bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Jember dan kalangan umum yang tertarik terhadap permasalahan yang terjadi.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui status hukum dari surat pengakhiran hubungan kerja bersama yang sudah ditandatangani oleh pihak perusahaan dan pekerja

2. Untuk mengetahui dan memahami keabsahan dari surat pengakhiran hubungan kerja bersama yang telah ditandatangani oleh pihak perusahaan dan pekerja apabila masih ada tuntutan dari pihak pekerja.

1.4 Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan hal yang penting dalam penulisan suatu karya tulis ilmiah. Metode Penelitian digunakan untuk menggali, mengolah, dan merumuskan bahan-bahan hukum yang diperoleh sehingga mendapat data yang sesuai dengan kebenaran ilmiah untuk menjawab isu hukum yang dihadapi. Suatu karya ilmiah harus mengandung kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, sehingga hasil karya ilmiah tersebut dapat mendekati kebenaran yang sesungguhnya. Oleh karena itu menentukan metode penelitian yang tepat sangat dibutuhkan pemahaman oleh penulisannya.

1.4.1 Tipe Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu kegiatan *know-how* dalam ilmu hukum, bukan sekadar *know-about*. Sebagai kegiatan *know-how*, penelitian hukum dilakukan untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi. Disinilah dibutuhkan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah hukum, melakukan penalaran hukum, menganalisis masalah yang dihadapi dan kemudian memberikan pemecahan atas masalah tersebut.⁵

Terkait dengan penulisan skripsi ini, digunakan tipe penelitian yang bersifat yuridis normatif (*legal research*) adalah menemukan kebenaran koherensi, yaitu adakah aturan hukum sesuai norma hukum dan adakah norma yang berupa perintah atau larangan itu sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan (*act*) seseorang sesuai dengan norma hukum (bukan hanya sesuai aturan hukum) atau prinsip hukum.⁶ Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti undang-undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010) hlm. 60.

⁶ *Ibid*, hlm. 47.

1.4.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah dalam suatu penelitian hukum berfungsi sebagai cara untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek terhadap suatu isu hukum yang sedang dicari penyelesaian permasalahannya. Terkait dengan skripsi ini, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*).

Menurut Peter Mahmud, di dalam buku penelitian hukum karyanya, beliau menjelaskan mengenai pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*) sebagai berikut:

1. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) yaitu suatu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Penelitian untuk kegiatan akademis, penulis perlu mencari *ratio legis* dan dasar ontologis lahirnya undang-undang tersebut. Dengan mempelajari *ratio legis* dan dasar ontologis suatu undang-undang, penulis sebenarnya mampu menangkap kandungan filosofis yang ada dibelakang undang-undang itu. Memahami kandungan filosofis yang ada dibelakang undang-undang itu, penulis tersebut akan dapat menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan filosofis antara undang-undang dengan isu yang dihadapi.⁷
2. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) adalah suatu pendekatan yang berasal dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dari ilmu hukum, sehingga dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum, penulis dapat menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.⁸ Dalam hal ini terkait dengan konsep hubungan hukum antar badan hukum. Terkait dengan skripsi ini merujuk pada hubungan hukum dalam hukum perdata dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam hukum perdata.

⁷ *Ibid.*, hlm. 133-134.

⁸ *Ibid.*, hlm. 135-136.

1.4.3 Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan sumber yang dipakai oleh seseorang yang akan menulis sebuah karya ilmiah. Bahan hukum itu untuk selanjutnya akan dijadikan sebagai pedoman dalam rangka untuk mencari pokok jawaban yang akan dicapai untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus preskripsi mengenai apa yang seyogyanya diperlukan sumber penelitian. Sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang merupakan bahan-bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Sumber bahan hukum dalam penulisan skripsi ini, meliputi:

1.4.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan sumber bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.⁹ Bahan hukum primer dalam penyusunan skripsi ini antara lain:

1. Kitab Undang – Undang Hukum Pedata (KUHPedata)
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Mengenai bahan hukum sekunder, Peter Mahmud Marzuki,¹⁰ berpendapat bahwa bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku, teks, kamus-kamus hukum, jurnal–jurnal hukum dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah buku-buku teks tentang hukum yang relevan dengan isu hukum yang diangkat dan ditulis dalam skripsi ini, seperti

⁹ *Ibid.*, hlm. 181.

¹⁰ *Ibid.*

literatur-literatur dan buku-buku yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja pada PT.HM Sampoerna Tbk.

1.4.3.3 Bahan Non Hukum

Bahan non hukum sebagai penunjang dari sumber bahan hukum primer dan sumber bahan sekunder, bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu data yang berupa opini ahli yang diambil dari internet dan kamus. Bahan-bahan non hukum tersebut dimaksudkan untuk memperkaya dan memperluas wawasan penulis.¹¹

1.4.4 Analisis Bahan Hukum

Metode analisis bahan hukum yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode deduktif, yaitu berpedoman dari prinsip-prinsip dasar kemudian menghadirkan objek yang hendak diteliti, jadi bergerak dari prinsip-prinsip umum menjadi prinsip-prinsip khusus. Peter Mahmud Marzuki menyatakan bahwa¹² penelitian hukum dilakukan dengan langkah-langkah:

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Mengumpulkan bahan-bahan hukum dan non hukum yang dipandang mempunyai relevansi;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun dalam kesimpulan.

Peter Mahmud Marzuki mengemukakan langkah-langkah penelitian hukum ini sesuai dengan dengan karakter ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat

¹¹ *Ibid.*, hlm. 184.

¹² *Ibid.*, hlm. 213.

preskriptif dan terapan. Ilmu hukum yang bersifat preskriptif dan terapan inilah yang digunakan dalam menjawab permasalahan yang dibahas.¹³

Hasil analisis bahan hukum kemudian dibahas untuk menghasilkan generalisasi sehingga menghasilkan pemahaman atas permasalahan yang dimaksudkan. Dalam menarik kesimpulan terhadap analisis bahan hukum dilakukan dengan metode deduktif. Penggunaan metode ini dilakukan dengan menggunakan premis mayor yang kemudian diajukan dengan premis minor. Kedua premis ini kemudian ditarik pada suatu kesimpulan, dengan demikian metode deduktif dapat diartikan sebagai proses penarikan kesimpulan yang dilakukan dari pembahasan mengenai permasalahan bersifat umum menuju permasalahan yang bersifat khusus.

¹³ *Ibid.*

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Beberapa unsur kata Perlindungan:¹⁴

1. Melindungi: menutupi supaya tidak terlihat/tampak, menjaga, memelihara, merawat, menyelamatkan.
2. Perlindungan; proses, cara, perbuatan tempat berlindung, hal (perbuatan) memperlindungi (menjadikan atau menyebabkan berlindung).
3. Pelindung: orang yang melindungi, alat untuk melindungi.
4. Terlindung: tertutup oleh sesuatu hingga tidak kelihatan.
5. Lindungan : yang dilindungi, cak tempat berlindung, cak perbuatan.
6. Memperlindungi: menjadikan atau menyebabkan berlindung.
7. Melindungi: membuat diri terlindungi

Pengertian perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan sanksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan di sidang pengadilan.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat *preventif* maupun yang bersifat *represif*, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum., yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.¹⁵

¹⁴(<http://www.artikata.com/artiperlindungan.html>).diakses pada hari kamis 12 maret 2015 jam 08.59

¹⁵ *Ibid*

Perlindungan hukum sebagaimana diuraikan oleh Barda Nawawi Arief adalah:

Terpenuhinya hak-hak dan kewajiban seseorang, baik itu kepada individu maupun kelompok. Perlindungan hukum tersebut, menyangkut pula terhadap korban. Hal tersebut merupakan bagian dari perlindungan kepada masyarakat sebagai konsekwensi logis dari teori kontrak sosial (*social contract argument*) dan teori solidaritas sosial (*social solidarity argument*).¹⁶

Perlindungan hukum yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No.2 Tahun 2002 Tentang Tata Cara Perlindungan Terhadap Korban Dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman baik fisik maupun mental, kepada korban dan saksi, dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun, yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atau pemeriksaan di sidang pengadilan.

Beberapa definisi lain yang perlu diketahui terkait dengan perlindungan hukum:¹⁷

- a. Menurut Satjipto Rahardjo
Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.
- b. Menurut C.S.T. Kansil
Perlindungan Hukum merupakan penyempitan dari arti perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

Perlindungan mempunyai arti sebagai suatu perbuatan, dalam hal melindungi, misalnya memberikan perlindungan kepada orang-orang lemah.

¹⁶ Barda Nawawi Arief, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*, (Bandung: Citra Aditya Bakti ,2001), hlm. 54.

¹⁷<http://fitrihidayat-ub.blogspot.com/PerlindunganHukum-Unsur-Esensial-Dalam-Suatu-Negara-Hukum.html>, diakses pada tanggal 27 april 2015, pukul 18.41 WIB.

Definisi tentang hukum menurut Soedikno Mertokusumo adalah Keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan atau kaidah-kaidah dalam suatu kehidupan bersama, keseluruhan peraturan tingkah laku yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama, yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan sanksi

Perlindungan Hukum merupakan semua kegiatan dan urusan yang telah dicita-citakan untuk melindungi masyarakat dalam menjalankan kehidupannya dan mendapatkan hak-hak sebagai warga negara, serta diharapkan dapat memberikan perlindungan yang sesuai dengan tujuan hukum yang dapat mencapai suatu kondisi yang aman dan tertib dalam masyarakat yang nantinya masyarakat memiliki

2.1.2 Unsur-unsur Perlindungan Hukum

Padanan kata perlindungan dalam bahasa Inggris adalah protection, yang berarti sebagai: (1) *Protecting Or Being Protected*; (2) *System Protecting*; (3) *Person Or Thing That Protect*. Bentuk kata kerjanya, *protect*(vt), artinya: (1) *keep safe*; (2) *guard*. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan diartikan (1) tempat berlindung; (2) perbuatan atau hal dan sebagainya memperlindungi¹⁸.

Dari kedua defenisi tersebut secara kebahasaan terdapat makna kemiripan unsur-unsur dari makna perlindungan, yaitu:

1. Unsur tindakan melindungi.
2. Unsur adanya pihak-pihak yang melindungi.
3. Unsur cara melindungi.

Dalam hal ini ada beberapa cara perlindungan secara hukum yang dapat diterapkan, antara lain sebagai berikut:¹⁹

- a. Membuat suatu peraturan (*by giving regulation*), yang bertujuan untuk:
 - 1) Memberikan hak dan kewajiban.
 - 2) Menjamin hak-hak para subyek hukum.
- b. Penegakan peraturan (*by the law inforcement*), yang melalui:

¹⁸ <http://pdfdatabase.com/index.php?definisi+perlindungan+hukum>, diakses pada hari kamis 12 Maret 2015 jam 09.15 WIB

¹⁹ *Ibid*

- 1) Hukum Administrasi Negara yang berfungsi untuk mencegah (*Preventif*) terjadinya pelanggaran hak-hak konsumen, dengan perijinan dan pengawasan.
- 2) Hukum Pidana yang berfungsi untuk menanggulangi (*Repressive*) setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan dengan cara memberikan sanksi hukuman dan penjara.
- 3) Hukum Perdata yang berfungsi untuk memulihkan hak (*Curative Recovery*) dengan membayar kompensasi atau ganti rugi.

Di sisi lain perlindungan hukum menjadi kewajiban bagi Negara, Negara wajib memberikan perlindungan hukum bagi warga negaranya.

2.1.3 Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum sangatlah penting untuk diterapkan dan dikembangkan dalam rangka demi menjamin hak-hak yang dimiliki oleh subyek hukum yakni masyarakat Indonesia sehingga bisa memberikan rasa nyaman kepada setiap masyarakat Indonesia.

Sebagai Negara hukum Indonesia mengenal dua macam perlindungan hukum.

1. Perlindungan hukum *preventif*, subyek hukum diberikan kesempatan untuk diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya.
2. Perlindungan hukum yang *represif* bertujuan untuk menyelesaikan sengketa penanganan perlindungan hukum oleh Peradilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini.²⁰

Perlindungan hukum yang *preventif* sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang *preventif* pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. dengan pengertian yang demikian, penanganan perlindungan hukum bagi rakyat oleh peradilan umum di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum yang represif; demikian juga halnya dengan peradilan administrasi negara andaikata satu-

²⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Inndonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 2

satunya fungsi peradilan administrasi negara adalah fungsi peradilan (*justitiele functie-judicial function*).²¹

Secara konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip Negara Hukum yang berdasarkan Pancasila.

2.2 Pemberi Kerja

2.2.1 Pengertian Pemberi Kerja

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang pemberi kerja sebagai berikut :

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hal ini yang di maksud pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberi upah atau imbalan atas apa yang dikerjakannya.

Di Indonesia pemberi kerja lebih banyak dilakukan oleh pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja, baik pengusaha skala kecil atau pengusaha skala besar.

Pengusaha sebagai pemberi kerja dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah :

- 1) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagai mana dimaksud dalam huruf a,b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Pengertian pengusaha sebagaimana ketentuan Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

Bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan yang bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus

²¹ *Ibid*

perusahaan disamakan dengan pengusaha (pemilik perusahaan) selaku pemberi kerja²².

Pemberi kerja adalah merupakan pihak yang memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan memberikan imbalan atau upah setelah melakukan pekerjaannya.

2.2.2 Hak Dan Kewajiban Pemberi Kerja

Hak dan kewajiban pemberi kerja maupun pekerja biasanya disebutkan dalam perjanjian kerja yang telah disepakati sebelum melaksanakan pekerjaan tersebut. Jika pemberi kerja merupakan perusahaan yang mempunyai skala besar biasanya hak dan kewajiban tersebut dituangkan dalam bentuk peraturan perusahaan.

Dalam hal ini pemberi kerja atau pengusaha memiliki hak sebagai mana disebutkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pemberi kerja berhak mendapat kinerja yang baik dari pekerja sesuai dengan apa yang telah diberikan pengusaha/pemberi kerja. Agar pengusaha bisa mendapatkan keuntungan yang lebih baik dengan kinerja yang baik pula dari tenaga kerja

Adapun kewajiban pemberi kerja atau pengusaha sebagaimana disebutkan dalam Bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

a. Memberikan perlindungan

Pengusaha/ pemberi kerja berkewajiban memberi perlindungan kepada tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pemberi kerja harus memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Pemberi kerja harus memberikan perlindungan khusus apabila pemberi kerja mempekerjakan :

1. Penyandang cacat

Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan:

²² Zaini asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan, Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm 30

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- 2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Anak

Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan melarang pemberi kerja untuk mempekerjakan anak akan tetapi pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan :

- 1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, b, f dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

3. Perempuan

Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan :

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.
- 5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

b. Memberikan Waktu Kerja

Setiap pengusaha atau pemberi kerja wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagai mana disebutkan pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;

- 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

- 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

c. Memberi Upah

Pengertian upah adalah pembayaran yang diterima selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan, upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²³

d. Memberikan kesejahteraan sosial

Pemberi kerja berkewajiban memberikan fasilitas kesejahteraan bagi tenaga kerjanya, pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan ;

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

²³ <http://akateljakarta.weebly.com/hubungan-kerja>. Diakses pada tanggal 22 maret 2015 jam 19.10 WIB

Untuk semua pekerja, pemberi kerja wajib menyelenggarakan pembinaan tentang pencegahan kecelakaan, pemberantasan kebakaran, peningkatan keselamatan kerja, dan pemberian pertolongan pertama dalam kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.3. Tenaga Kerja

2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Banyak pula pengertian tenaga kerja yang dikemukakan oleh para ahli antara lain ;

1. Menurut Hamzah, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.
2. Menurut Payaman dikutip A.Hamzah (1990), tenaga kerja adalah (*man power*) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan , serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja: a) angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja; b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golonganlain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll.
3. Menurut Eeng Ahman & Epi Indriani tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja.
4. Menurut Alam. S tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.
5. Menurut Suparmoko dan Icuk Ranggabawono tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memiliki pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.
6. Menurut Sjamsul Arifin, Dian Ediana Rae, Charles, Joseph tenaga kerja merupakan faktor produksi yang bersifat homogen dalam

suatu negara, namun bersifat heterogen (tidak identik) antar negara.²⁴

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan atau menghasilkan suatu barang baik untuk perusahaan atau untuk memenuhi kebutuhan pribadi.

2.3.2 Macam-Macam Tenaga Kerja

Dalam melaksanakan suatu produksi dibutuhkan tenaga kerja, tentunya tenaga kerja yang mempunyai keahlian dibidangnya masing-masing, tenaga kerja ada yang mempunyai keahlian tertentu yang kadang tidak dimiliki oleh tenaga kerja lainnya, maka dari itu tenaga kerja di golongkan menjadi beberapa tenaga kerja:

a. Tenaga Kerja Berdasarkan Kemampuan

1. Tenaga kerja terdidik/ tenaga ahli/tenaga mahir

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Contohnya seperti sarjana ekonomi, insinyur, sarjana muda, doktor, master, dan lain sebagainya.

2. Tenaga kerja terlatih.

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah supir, pelayan toko, tukang masak, montir, pelukis, dan lain-lain.

3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh tenaga kerja model ini seperti

²⁴ <http://rinotos.blogspot.com/2014/06/9-pengertian-tenaga-kerja-menurut-para-ahli.html>, diakses pada tanggal 22 maret 2015 jam 21.14 WIB

kuli, buruh angkut, buruh pabrik, pembantu, tukang becak, dan masih banyak lagi contoh lainnya

- b. Tenaga Kerja Menurut Sifatnya dibedakan menjadi:
 1. Tenaga kerja jasmani yaitu tenaga kerja yang mengandalkan fisik atau jasmani dalam proses produksi
 2. Tenaga kerja rohani yaitu tenaga kerja yang memerlukan pikiran untuk melakukan dalam proses produksi
- c. Tenaga Kerja menurut fungsi pokok dalam perusahaan.
 1. Tenaga kerja bagian produksi.
 2. Tenaga kerja bagian pemasaran.
 3. Tenaga kerja bagian umum dan administrasi
- d. Penggolongan tenaga kerja menurut hubungan dengan produk
 1. Tenaga kerja langsung
 2. Tenaga kerja tidak langsung
- e. Penggolongan tenaga kerja menurut kegiatan departemen-departemen dalam perusahaan.
 1. Tenaga kerja departemen produksi
 2. Tenaga kerja departemen non produksi
- f. Penggolongan tenaga kerja menurut jenis pekerjaannya.
 1. Tenaga kerja bagian pabrik
 2. Tenaga kerja bagian kantor
 3. Tenaga kerja bagian lapangan²⁵

Tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, Setiap tenaga kerja yang sedang mencari pekerjaan, maka ia termasuk dalam angkatan kerja. Sedangkan golongan bukan angkatan kerja terdiri atas anak sekolah, ibu rumah tangga, dan pensiunan.

2.3.3 Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja

Sama halnya dengan pemberi kerja ketika terjadi suatu perjanjian kerja maka bukan hanya pemberi kerja yang mempunyai hak dan kewajiban akan tetapi

²⁵ <http://arikusumaastuti.blogspot.com/2014/11/jenis-jenis-tenaga-kerja.html#.VQWWrdKsX8s> diakses pada tanggal 22 maret 2015 jam 22.00 WIB

tenaga kerja juga mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Hak dan kewajiban tenaga kerja merupakan kebalikan dari hak dan kewajiban pemberi kerja, maksudnya hak tenaga kerja merupakan kewajiban dari pemberi kerja yang harus dipenuhi, demikian pula dengan kewajiban tenaga kerja merupakan hak pemberi kerja yang harus di penuhi oleh tenaga kerja.

Adapun hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja sebagaimana disebutkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah ;

- a. Mendapatkan perlindungan
Tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan dari pemberi kerja sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Mendapatkan Upah
Tenaga kerja berhak mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya sebagaimana isi dalam perjanjian kerja tersebut, besaran upah tersebut harus sudah disepakati pada saat membuat perjanjian kerja.
- c. Mendapatkan kesejahteraan sosial.
Tenaga kerja berhak mendapatkan kesejahteraan Sosial, baik bagi tenaga kerja itu sendiri ataupun keluarga dari tenaga kerja tersebut dan tenaga kerja berhak mendapatkan fasilitas kesejahteraan sosial di sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja tersebut.

Kewajiban dari tenaga kerja adalah memberikan kinerja yang baik sebagaimana yang dibutuhkan oleh pemberi kerja untuk menghasilkan hasil kerja yang baik pula agar tujuan dari pemberi kerja bisa tercapai. Selain itu tenaga kerja juga wajib mentaati peraturan perusahaan atau pemberi kerja demi menjaga kenyamanan bagi pekerja atau pemberi kerja.

2.4 Perjanjian Kerja

2.4.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnyanya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

Pengertian perjanjian kerja menurut Subekti adalah sebagai berikut:

Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus diatasi oleh pihak lain.²⁶

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak” (*idea of freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja di atas, yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :²⁷

a. Adanya pekerjaan.²⁸

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut.

²⁶ Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Alumni Bandung, 1977), hlm.63

²⁷ Djumadi, 1993, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 28.

²⁸ *Ibid*

b. Adanya unsur di bawah perintah²⁹

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsur “di bawah perintah“ ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

c. Adanya upah tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (in natura). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

d. Adanya waktu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menentukan : perjanjian kerja dibuat atas dasar :³⁰

a. Kesepakatan kedua belah pihak;

²⁹ *Ibid*

³⁰ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005), hlm. 37.

- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila syarat pada poin a dan b tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin c dan d yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

2.4.2 Macam-macam Perjanjian Kerja

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya, sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.³¹

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

³¹ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek, Cet. I*, (Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), 2003), hlm. 48

Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja/buruh langsung menjadi berstatus pekerja tetap, dengan status tersebut pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.³²

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

2.5 Pemutusan Hubungan Kerja

2.5.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Istilah pemutusan hubungan kerja (*separation*) sinonim dengan pemberhentian atau pemisahan karyawan dari suatu organisasi.³³ Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan pasal 1 angka (25) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan

³² *Ibid*, hlm. 50.

³³ [http// blog Ismi dwi astuti nurhaeni pemutusan hubungan kerja.com](http://blog Ismi dwi astuti nurhaeni pemutusan hubungan kerja.com), diakses 21 Maret 2015 , jam 10:05.

kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Mengenai ijin untuk memutuskan hubungan kerja yang bersifat publik diatur dalam UU No.12/1964 tentang pemutusan hubungan kerja diperusahaan swasta. Bagi pekerja PHK berdampak langsung pada jaminan pendapatan (*income security*) bagi diri dan keluarganya sedangkan bagi pengusaha PHK berarti kehilangan pekerja yang memahami prosedur kerja di perusahaannya.³⁴

PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya:

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif.
- c. Menjalin hubungan baik dengan pekerjaannya.³⁵

Jadi, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

2.5.2 Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK dapat dibagi menjadi 4 kelompok, yaitu:

1. PHK demi hukum terjadi

PHK demi hukum karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila karyawan meninggal dunia. PHK demi hukum dapat terjadi dalam hal yaitu:

- a. Perjanjian kerja jangka waktu tertentu

³⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), hlm 71

³⁵ Y.W Sunindhia dan Ninik Widyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, (Jakarta: Bina Akasara, 1998) , hlm 129

Pengusaha tidak wajib memberitahukan berakhirnya jangka waktu hubungan kerja dalam tenggang waktu tertentu kecuali bila:

- 1) Telah diperjanjikan secara tertulis atau telah diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
- 2) Menurut peraturan perundang-undangan atau kebiasaan, mengharuskan pengusaha untuk melakukan pemberitahuan sebelumnya dalam tenggang waktu tertentu.

b. Pekerja/buruh meninggal dunia

Menurut pasal 61 ayat (1) a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bila pekerja/buruh meninggal dunia. Ahli waris pekerja/buruh yang meninggal dunia berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang penggantian hak 1 kali ketentuan.

c. Pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun

Pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun sebagaimana telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama berakhir demi hukum.³⁶

2. PHK oleh pihak pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat yang didukung dengan bukti-bukti antara lain:

- a) Pekerja/buruh tertangkap tangan
- b) Ada pengakuan dari pekerja/buruh bersangkutan
- c) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan bersangkutan yang didukung oleh sekurang-kurangnya 2 orang saksi.³⁷

Terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Apabila perusahaan mengalami kerugian berdasarkan pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dapat mem-PHKan karyawannya apabila:

³⁶ *Ibid*, hlm 74

³⁷ *Ibid*, hlm 78

- a. PHK masal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus disertai dengan bukti keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 tahun terakhir ,atau keadaan memaksa (*force majeure*)
- b. PHK masal karena perusahaan tutup alasan perusahaan melakukan efisiensi
- c. PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia melakukan hubungan kerja.
- d. PHK karena perubahan status atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan pengusaha tidak tersedia menerima pekerja di perusahaan dengan alasan apa pun. Apabila pekerja/buruh tidak menerima PHK tersebut maka dapat mengajukan gugatan kelembagaan PPHI dalam jangka waktu paling lama 1 tahun sejak tanggal dilakukan PHK.

3. PHK oleh putusan pengadilan

Terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit. Apabila segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tetap tidak dapat dihindari maka PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja dilakukannya perundingan dan apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka pengusaha mengajukan permohonan penetapan PHK secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan industrial disertai alasan dasarnya. Jadi jika terjadinya PHK yang karena adanya putusan pengadilan yang disebabkan adanya sengketa antara pengusaha dan karyawan yang berlanjut sampai ke proses peradilan karena PHK sebagai akibat putusan pengadilan munculnya sebagai akibat dari adanya sengketa antara pengusaha dan majikan mengenai perselisihan hubungan industrial. Bentuknya dapat melalui gugat ganti rugi

ke pengadilan negeri apabila diduga ada perbuatan yang melanggar dari salah satu pihak atau dapat melalui pengadilan hubungan industrial.

4. PHK atas kehendak pekerja atau buruh

Pekerja sebagai manusia merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Pekerja atau buruh yang akan mengundurkan diri harus memenuhi syarat:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas
- c. Tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri dilakukan.³⁸

Pekerja yang mengundurkan diri tersebut harus mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku agar supaya pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perusahaan.

2.5.1 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan prosedur-prosedur atau atauran-aturan yang berlaku di Indonesia. Adapun prosedur Pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Sebelumnya semua Pihak, yaitu pengusaha/pemberi kerja, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.
- b. Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat perkerja/buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan bersama.
- c. Jika perundingan berhasil, dibuat persetujuan bersama.
- d. Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alas an-alasannya kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial.
- e. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua belah pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing, dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upahnya.³⁹

³⁸ *Ibid*, hlm 80

³⁹ Abdul Khakim , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: PT. citra aditya bakti, 2003), hlm 115

Untuk penanganan pemutusan hubungan kerja missal yang disebabkan karena keadaan perusahaan seperti rasionalisasi, resesi, ekonomi, dan lain-lain sebelumnya harus diupayakan :

- a. Mengurangi *shift* (kerja giliran), apabila perusahaan menggunakan system *shift*.
- b. Membatasi atau menghapus kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya kerja.
- c. Bila upaya di atas belum berhasil, maka dapat dilakukan pengurangan jam kerja.
- d. Meningkatkan usaha-usaha efisiensi, seperti mempercepat pensiun bagi pekerja/buruh yang kurang produktif.
- e. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergiliran untuk sementara waktu.⁴⁰

Pemutusan hubungan kerja terpaksa dilakukan, apabila upaya-upaya tersebut diatas tidak berhasil memperbaiki keadaan perusahaan, maka pengusaha terpaksa malakukan PHK dengan cara :

- a. Harus diadakan perundingan dan penjelasan tentang keadaan perusahaan secara riil kepada serikat pekerja/serikat buruh.
- b. Bersama serikat pekerja/serikat buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang diputus hubungan kerjanya.
- c. Merundingkan persyaratan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja secara terbuka dan dilandasi itikad baik.
- d. Setelah persyaratan pemutusan kerja telah disetujui bersama, kemudian dilakukan sosialisasi agar dapat diketahui oleh seluruh pekerja/buruh sebgai dasar diterima tidaknya syarat-syarat tersebut.
- e. Pada saat penyelesaian pemutusan hubungan kerja dibuat persetujuan bersama, dengan menyebutkan besaran uang pesangon.⁴¹

Segala jenis pemutusan kerja apabila dilakukan sebelum perjanjian kerja tersebut berakhir maka pihak pemberi kerja harus memenuhi hak-hak dari tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁰ *Ibid*, hlm 116

⁴¹ *Ibid*, hlm 117

BAB III PEMBAHASAN

3.1 Status Hukum Pengakhiran Hubungan Kerja Bersama Yang Telah Ditandatangani Oleh Pihak Pengusaha Dan Pekerja

Pemutusan hubungan kerja bagi Tenaga kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti Tenaga kerja kehilangan pekerjaan dan penghasilannya. Istilah PHK merupakan hal yang ditakuti oleh setiap Tenaga kerja, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. Pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut pasal 1 angka (25) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa berakhirnya hubungan kerja tidak hanya berasal dari keinginan pengusaha saja tetapi bisa juga berasal dari keinginan Tenaga kerja.

Pada prinsipnya pekerja, pengusaha dan pemerintah wajib melakukan segala upaya untuk menghindari PHK⁴². Dengan kata lain pelaku hubungan industrial tersebut harus berusaha secara maksimal menghindari terjadinya PHK.⁴³ oleh karena itu PHK hanya dapat dilakukan apabila terhadapnya telah ada kesepakatan antara pekerja atau serikat pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha. PHK hanya dapat dilakukan apabila sudah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap, akan tetapi ada hal-hal yang diperbolehkan untuk melakukan PHK tanpa adanya penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Adapun hal-hal yang membolehkan dilakukannya PHK tanpa melalui penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial adalah sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha

⁴²Lalu Husni, *Lok Cit*, hlm. 24

⁴³*ibid*

- b. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peratauran perusahaan, PKB, atau perundang-undangan atau
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia
- e. Pekerja/buruh dipidana karena melakukan tindak pidana⁴⁴

Sejalan dengan itu, bahwa PHK yang dapat dilakukan oleh pengusaha tanpa ada izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah :⁴⁵

- a. PHK yang dilakukan masih dalam tahap percobaan kerja
- b. PHK itu didasarkan atas persetujuan pekerja yang bersangkutan
- c. Masa kerja yang diperjanjikan itu sudah berakhir
- d. Pekerja yang bersangkutan sudah memasuki masa pensiun
- e. PHK tersebut sudah disetujui oleh serikat pekerja yang bersangkutan, dan
- f. PHK dilakukan karena keadaan darurat yang memang tidak memungkinkan lagi untuk terus dilangsungkan hubungan kerja.

Selain hal tersebut diatas apabila melakukan PHK harus terlebih dahulu mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3.1.1 Status Hukum Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Penyelesaian pemutusan hubungan kerja pada PT. HM Sampoerna Tbk ini dilakukan diluar pengadilan industrial atau tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan industrial, sedangkan dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan harus melalui proses dan tata cara yang telah diteapkan oleh undang-undang.

Adapun Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut :

⁴⁴Sri Subandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, edisi ke-1(Jakarta:hocca publishing,2005)hlm 81

⁴⁵*Ibid*

A. Penyelesaian melalui Bipartit

Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.

Penyelesaian perselisihan yang demikian merupakan penyelesaian perselisihan terbaik karenamasing-masing pihak dapat langsung berbicara dan dapat memperoleh kepuasan tersendiri dikarenakan tidak ada campur tangan dari pihak ketiga.

Selain itu, penyelesaian perselisihan melalui bipartit dapat menekan biaya dan menghemat waktu. Itulah sebabnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 mengharuskan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat dilakukan terlebih dahulu dalam setiap perselisihan hubungan industrial sebelum diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.⁴⁶

Apabila dalam perundingan bipartit berhasil mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi undang-undang serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Dalam hal perjanjian bersama tidak

⁴⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009) hlm. 185.

dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.⁴⁷

Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.⁴⁸

Apabila bukti tersebut tidak dilampirkan risalah penyelesaian secara bipartit, instansi tersebut harus mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat tujuh hari sejak diterimanya pengembalian.⁴⁹

Berdasarkan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur mengenai risalah perundingan yang bunyinya sebagai berikut :

Risalah perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurangkurangnya memuat;

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. Tanggal dan tempat perundingan;
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. Pendapat para pihak;
- e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Tidak adanya pihak ketiga dalam penyelesaian secara bipartit ini menunjukkan proses yang dijalankan adalah negosiasi. Di mana negosiasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat kedua belah pihak memiliki berbagai kepentingan yang sama maupun yang berbeda. Negosiasi merupakan sarana bagi pihak-pihak yang bersengketa untuk mendiskusikan penyelesaiannya tanpa keterlibatan pihak ketiga penengah, baik yang tidak berwenang mengambil keputusan (mediasi) maupun yang

⁴⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2011), hlm. 110.

⁴⁸ Asri Wijayanti, *Op.Cit* hlm 185.

⁴⁹ Zaeni Asyhadie II, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 150

berwenang (arbitrase dan litigasi).⁵⁰ Ciri khas daripada negosiasi adalah adanya tawar-menawar antara para pihak, di mana tawar-menawar tersebut bersifat relatif dan tergantung dari beberapa hal, yaitu :

- a. Bagaimana kebutuhan anda terhadap pihak lawan
- b. Bagaimana kebutuhan pihak lain terhadap anda.
- c. Bagaimana alternatif kedua belah pihak dan
- d. Apa persepsi para pihak mengenai kebutuhan serta pilihan-pilihannya⁵¹.

Untuk melakukan negosiasi yang baik dan berhasil diperlukan suatu strategi atau taktik negosiasi, di mana setiap negosiator diharuskan mampu mengetahui kemampuan terendah mereka sendiri dan kemampuan pihak lawan dalam tawar-menawar. Selain itu dalam melakukan negosiasi, negosiator harus berusaha mencari informasi dari pihak lain untuk melakukan tawar-menawar yang akan dijadikan dasar untuk memperkirakan kemampuan pihak lain.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bipartit adalah upaya perundingan damai antara buruh dengan majikan (pengusaha) atau mencari penyelesaian perselisihan secara damai dengan jalan perundingan atau musyawarah untuk mufakat. Apabila pada perusahaan itu memiliki SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), maka kepentingan buruh diwakili oleh SPSI, akan tetapi apabila belum ada, maka buruh mewakili kepentingannya sendiri.⁵²

Akan tetapi apabila pihak-pihak yang berselisih tidak dapat menyelesaikan persoalannya itu sendiri dan tidak berkehendak menyelesaikannya dengan arbitrase oleh juri (dewan pemisah) maka hal itu oleh para pihak atau oleh salah satu pihak diberitahukan secara tertulis kepada Pegawai Kementerian Perburuhan yang ditunjuk oleh Menteri Perburuhan untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan hubungan industrial.⁵³

Setelah menerima pemberitahuan tersebut maka pegawai Depnaker (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi) mengadakan penyelidikan tentang

⁵⁰ Suyud Margono, *Op.Cit*, hlm. 49.

⁵¹ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 57..

⁵² Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 1994), hlm. 182.

⁵³ *Ibid.*

duduknya perkara perselisihan dan sebab-sebabnya, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari terhitung mulai tanggal penerimaan surat pemberitahuan tersebut, jika pegawai berpendapat bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan olehnya, maka hal itu oleh pegawai segera diserahkan kepada Panitia Daerah, dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang berselisih.⁵⁴

Tetapi jika perundingan antara kedua belah pihak itu menghasilkan persetujuan maka persetujuan yang telah disepakati tersebut disusun menjadi suatauperjanjian perburuhan yang memiliki kekuatan hukum sebagai undang-undang dan wajib dilaksanakan oleh pihak-pihak yang mengadakan perjanjian tersebut.

B. Penyelesaian melalui Mediasi

Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.⁵⁵

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, didahului dengan tahapan sebagai berikut :

- a. Jika perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secarabipartit sudah dilakukan;

⁵⁴*Ibid*

⁵⁵ Asri Wijayanti, Op.Cit, hlm. 187.

- b. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase;⁵⁶
- c. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.⁵⁷

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi, mediator harus sudah mengadakan penelitian mengenai duduk perkaranya dan harus segera mengadakan sidang mediasi dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan perkara perselisihan. Dalam jangka waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima pelimpahan perselisihan, mediator harus sudah menyelesaikan tugas mediasi tersebut.

Apabila dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan mediator untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Perjanjian Bersama.⁵⁸

C. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi (*conciliation*) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satau perusahaan

⁵⁶ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 62.

⁵⁷ Maimun, *Loc.Cit* hlm.156

⁵⁸ *Ibid*

melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.⁵⁹

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud dengan Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut dengan konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan di dalam pasal 18 sampai dengan pasal 21 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak
- b. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama
- c. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya;
- d. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan di daftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran

⁵⁹*ibid*

e. Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi, maka :

- 1) Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- 2) Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- 3) Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat konsiliator;
- 4) Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, maka dia dianggap menolak anjuran tertulis tersebut;
- 5) Jika anjuran tertulis tersebut disetujui, maka dalam waktu selambatlambatnya 3(tiga) hari sejak anjuran tertulis tersebut disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama yang kemudian akan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

D. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Lembaga arbitrase di Indonesia bukanlah hal yang baru, tapi sesungguhnya sudah dikenal sejak lama, salah satu ketentuan yang merupakan sumber hukum dilaksanakan arbitrase sebelum adanya Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 adalah ketentuan yang diatur dalam Pasal 337 *Reglement* Indonesia yang diperbaharui (*Het Herzienen Indonesisch Reglement, Staatsblad 1941; 44*) atau Pasal 705 *Reglement* acara untuk daerah luar Jawa dan Madura (*Rechtsreglement Buitengewesten, Staatsblad 1927; 227*).⁶⁰ Namun pengatauran-pengatauran tersebut dinyatakan tidak berlaku lagi dengan diundangkannya Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.⁶¹

Sebagai undang-undang yang bersifat khusus, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 1 angka 15 memberikan pengertian Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut

⁶⁰ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 71.

⁶¹ *ibid*

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

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan dengan dasar adanya kesepakatan dari para pihak yang berselisih dan kemudian dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Surat perjanjian arbitrase tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapat 1 (satu) yang memiliki kekuatan hukum yang sama, di mana surat perjanjian arbitrase tersebut memuat :

- a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan.
- c. Jumlah arbiter yang disepakati;
- d. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e. Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.⁶²

Apabila dalam melakukan Pemutusan hubungan kerja dilakukan diluar pengadilan maka harus melalui tata cara yang telah ditetapkan oleh undang-undang sebagaimana yang disebutkan diatas, sehingga apabila melakukan PHK tersebut dilakukan sesuai dengan ketentuan undang-undang maka PHK tersebut sah secara hukum.

Berkaitan dengan hal tersebut pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada PT HM. Sampoerna Tbk. Cabang jember merupakan Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan diluar pengadilan industrial, Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dibuktikan dengan adanya surat pengakhiran hubungan kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, perwakilan dari perusahaan dan pekerja secara perorangan.

Surat Pengakhiran hubungan kerja bersama yang dikeluarkan oleh PT. HM Sampoerna. Tbk. merupakan hasil dari kesepakatan yang telah dicapai oleh

⁶² Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 192

kedua belah pihak melalui perundingan bipartit, hasil perundingan bipartite tersebut dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama yang kemudian disebut Pengakhiran Hubungan Kerjasama, perundingan bipartit merupakan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan diluar pengadilan dan diatur dengan jelas dalam undang-undang no No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 3.

Surat pengakhiran hubungan kerja bersama yang telah di tanda tangani oleh kedua belah pihak tersebut adalah sah secara hukum dan mengikat kedua belah pihak yang mengikatka diri dalam perjanjian bersama tentang pemutusan hubungan kerja tersebut.

3.1.2 Stataus Hukum Menurut Hukum Perjanjian

Sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa Surat Pengakhiran Hubungan Kerja Bersama adalah sebuah perjanjian atau hasil kesepakatan dari perundingan bipartit yang dilaksanakan oleh para pihak yakni pekerja dan pengusaha yang dituangkan kedalam sebuah perjanjian tertulis yang telah ditanda tangani oleh kedua belah pihak.

Surat pengakhiran hubungan kerja bersama sabagai suatu perjanjian dalam bentuk tertulis harus terlebih dahulu memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian, syarat-syarat sahnya suatu perjanjian berdasarkan pasal 1320 KUHPerdato adalah sebagai berikut:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal

Syarat pertama dan kedua adalah syarat subjektif, sedangkan syarat ketiga dan keempat adalah syarat objektif. Jika syarat subjektif tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, sedangkan jika syarat objektif yang tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.⁶³

⁶³ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Bandung:PT. citra aditya bakti,1992) hlm.5

Mengacu pada syarat-syarat sahnya suatu perjanjian, sebagaimana disebutkan di atas, sudah barang tentu suatu surat pengakhiran hubungan kerja bersama yang tidak memenuhi persyaratan tersebut adalah dapat dibatalkan atau batal demi hukum, suatu pengakhiran hubungan kerja bersama yang merupakan sebuah perjanjian akan batal demi hukum apabila surat pengakhiran hubungan kerja bersama tersebut tidak memenuhi syarat-syarat objektif dari suatu perjanjian.

Adapun syarat-syarat objektif dari suatu perjanjian yaitu hal tertentu dan sebab yang halal sebagaimana disebutkan sebelumnya, sedangkan syarat-syarat subjektif dari suatu perjanjian adalah mengenai kecakapan dan kesepakatan para pihak.⁶⁴

Adapun konsekuensi hukum dari tidak terpenuhinya syarat-syarat subjektif ini dalam suatu perjanjian pengakhiran hubungan kerja bersama, mengakibatkan perjanjian pengakhiran hubungan kerja bersama tersebut dapat dibatalkan apabila hal ini dimohonkan oleh salah satu pihak baik pekerja/buruh maupun pemberi kerja/pengusaha, kemudian apabila perjanjian pengakhiran hubungan kerja tersebut yang tidak terpenuhi adalah syarat-syarat objektif suatu perjanjian, maka perjanjian pengakhiran hubungan kerja bersama adalah tidak sah atau batal demi hukum (*null and void*).⁶⁵

Sebagaimana yang telah diuraikan, maka suatu perjanjian pengakhiran hubungan kerja bersama yang telah memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian, maka perjanjian tersebut mengikat secara hukum pihak-pihak yang membuatnya sejak adanya konsensus atau kata sepakat diantara mereka.⁶⁶

Dari uraian diatas dihubungkan dengan lingkup dari surat pengakhiran hubungan kerja bersama tersebut, maka surat pengakhiran hubungan kerja bersama merupakan undang-undang yang bersidat otonom bagi pihak-pihak yang

⁶⁴Muh muzakki ismail. *Keabasahan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Kesalahan Berat Yang Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama*, tesis universitas indonesia (Jakarta:2012)

⁶⁵*Ibid*

⁶⁶R. subekti., *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Edisi ke-VI,(Bandung:PT. Citra Aditya bakti,1992) hlm.5

membuatnya. Dalam pengertian ini surat pengakhiran hubungan kerja bersama mempunyai kedudukan yang sangat kuat bagi pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh.

3.2. Keabsahan Pengakhiran Hubungan Kerja Bersama Yang Masih ada Tuntutan Dari Pihak Pekerja

Sebagaimana yang telah di uraikan sebelumnya bahwa perjanjian yang telah dibuat dengan memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian maka perjanjian itu sah secara hukum dan mengikat mereka yang membuatnya.

Selanjutnya Soedikno memberikan pengertian perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat⁶⁷. Untuk menimbulkan akibat hukum kedua belah pihak sepakat menentukan perantaraan hukum atau khaidah atau hak dan kewajiban yang mengikat mereka untuk menimbulkan hak dan kewajiban kalau kesepakatan ini dilanggar maka ada akibatnya sipelanggar dapat dikenakan akibat hukum dan sanksi.

Perjanjian yang telah dibuat itu bisa batal atau batal demi hukum apabila dalam membuat perjanjian tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, perjanjian pengakhiran hubungan kerja yang telah disepakati dan memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian berlaku mengikat kedua belah pihak dan menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak.

Apabila setelah perjanjian tersebut disepakati oleh kedua belah pihak, pihak pemberi kerja/pengusaha tidak memenuhi isi dari perjanjian pengakhiran hubungan kerja bersama tersebut, maka pihak pekerja boleh mengajukan tuntutan ke pengadilan industrial, Tuntutan ini tidak bisa mempengaruhi akan keabsahan dari perjanjian. Karena tuntutan ini dilakukan karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang tertuang dalam surat perjanjian pengakhiran hubungan kerja bersama atau pihak pemberi kerja melakukan wanprestasi.

⁶⁷<http://www.negarahukum.com/hukum/perjanjian-perikatan-kontrak.htm> diakses pada hari senin 21 september 2015 jam 14.00

3.2.1. Tuntutan Terhadap Isi Surat Pengakhiran Hubungan Kerja Bersama

Suatau perjanjian yang sudah saling disepakati sudah selayaknya untuk dihormati dan dilaksanakan oleh para pihak. Prinsip melaksanakan perjanjian adalah mewujudkan atau melaksanakan apa yang menjadi isi dalam perjanjian, atau mewujudkan prestasi dalam perjanjian. Apabila ada yang pihak yang tidak memenuhi kewajibannya untuk memenuhi hak dari pihak lain sebagaimana yang diperjanjikan maka pihak yang tidak memenuhi tersebut dikatakan wanprestasi.

Wanprestasi adalah pelaksanaan perjanjian yang tidak tepat waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya atau tidak dilaksanakan sama sekali.

⁶⁸Dengan demikian wanprestasi dapat berbentuk:⁶⁹

1. Tidak melaksanakan apa yang disanggupi akan dilakukannya.
2. Melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana mestinya.
3. Melakukan apa yang dijanjikannya tetapi terlambat.
4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

Adapun bentuk-bentuk prestasi dalam perjanjian menurut ketentuan pasal 1234 KUHPerdara adalah : memberi sesuatu, berbuat/melakukan sesuatu dan tidak berbuat sesuatu, dengan syarat prestasi tersebut harus diperkenankan, harus tertentu atau dapat ditentukan dan harus mungkin dilaksanakan.

Jika seseorang telah ditetapkan prestasi sesuai dengan perjanjian itu, kewajiban bagi pihak-pihak untuk melaksanakan atau jika tidak memenuhi atau melaksanakan kewajiban sebagaimana ditetapkan dalam perikatan atau perjanjian tersebut sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku maka disebut wanprestasi.⁷⁰

⁶⁸ Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Cet. II, (Bandung, Alumni, 1986), hlm. 60.

⁶⁹ Subekti, *Op.Cit.* hlm. 4

⁷⁰ Djaja S. Meliala, *Hukum Perdata dalam Perpektif BW.*, (Bandung, Nuansa Aulia 2012) hlm 175

Apabila debitur melakukan wanprestasi, maka dia dapat dituntut untuk:⁷¹

1. Pemenuhan perjanjian;
2. Pemenuhan perjanjian ditambah ganti rugi;
3. Ganti rugi;
4. Pembatalan perjanjian timbal balik;
5. Pembatalan dengan ganti rugi.

Kewajiban membayar ganti rugi (*schade vergoeding*) tersebut tidak timbul seketika terjadi kelalaian, melainkan baru efektif setelah debitur dinyatakan lalai (*ingebrekestelling*) dan tetap tidak melaksanakan prestasinya. Hal ini diatur dalam Pasal 1243 KUHPerdara, sedangkan bentuk pernyataan lalai tersebut diatur dalam Pasal 1238 KUHPerdara yang pada pokoknya menyatakan:

1. Pernyataan lalai tersebut harus berbentuk surat perintah atau akta lain yang sejenis, yaitu suatu salinan daripada tulisan yang telah dibuat lebih dahulu oleh juru sita dan diberikan kepada yang bersangkutan.
2. Berdasarkan kekuatan perjanjian itu sendiri.
3. Jika tegoran kelalaian sudah dilakukan barulah menyusul peringatan atau anmaningyang biasa disebut *sommasi*.

Terkait dengan surat pengakhiran hubungan kerja bersama yang merupakan sebuah perjanjian yang dibuat untuk sama-sama mengahiri hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh sebelum berakhirnya perjanjian kerja menimbulkan hak-hak dan kewajiban baik untuk pekerja ataupun pengusaha.

Dalam surat pengakhiran hubungan kerja bersama ini pihak pengusaha harus sesegera mungkin memenuhi kewajiban-kewajibannya terhadap pekerja sebagaimana yang sudah disepakati dalam perundingan bipartite yang kemudian dituangkan kedalam sebuah perjanjian berbentuk surat pengakhiran hubungan kerja bersama.

Apabila sampai pada waktu yang sudah ditentukan dalam perjanjian pengusaha tidak dapat memnuhi kewajibannya sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian maka pihak pengusaha dianggap sudah melakukan wanprestasi,

⁷¹ Subekti, *Op.Cit.* hlm 14

sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya bahwa apabila pihak pengusaha melakukan wanprestasi maka pekerja bisa melakukan tuntutan agar supaya pihak pengusaha memenuhi prestasi yang telah disepakati bersama.

Terhadap kelalaian atau kealpaan pengusaha/pemberikerja untuk melakukan sesuatu sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian akan mempunyai akibat-akibat yang tidak enak bagi pihak pengusaha/pemberi kerja sebagaimana berikut ini:⁷²

1. Debitur harus membayar ganti kerugian yang telah diderita oleh kreditur (Pasal 1234 KUH Perdata).
2. Perikatan tetap ada, kreditur masih menuntut kepada debitur pelaksanaan prestasi, apabila ia terlambat memenuhi prestasi. Di samping itu, kreditur berhak untuk menuntut ganti rugi akibat keterlambatan melaksanakan prestasinya, hal ini disebabkan kreditur akan mendapat keuntungan apabila debitur melaksanakan prestasi tepat pada waktunya.
3. Resiko beralih kepada debitur sejak saat terjadi wanprestasi (Pasal 1237 ayat (2) KUH Perdata. Ketentuan ini hanya berlaku bagi perikatan untuk memberikan sesuatu.⁷³
4. Jika perikatan lahir dari perjanjian timbal balik, kreditur dapat membebaskan diri dari kewajibannya memberikan kontra prestasi dengan menggunakan Pasal 1266 KUH Perdata.⁷⁴

Pihak pekerja/buruh hanya boleh mengajukan tuntutan hanya apabila pengusaha tidak bisa memenuhi prestasi sebagaimana yang telah diperjanjikan. Pekerja hanya boleh melakukan tuntutan terhadap apa yang sudah diperjanjikan oleh kedua belah pihak, pekerja tidak bisa melakukan tuntutan terhadap pengusaha/pemberi kerja diluar dari apa yang sudah disepakati dalam perundingan bipartite yang dituangkan dalam bentuk perjanjian pengakhiran hubungan kerja bersama.

Apabila ada pihak yang melakukan wanprestasi maka ada beberapa sanksi yang dapat dijatauhkan kepada pihak tersebut, yaitu:⁷⁵

⁷² Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Jakarta, Sinar Grafika , 2011, hlm. 180.

⁷³*ibid*

⁷⁴*ibid*

⁷⁵ <https://yogiikhwan.wordpress.com/2008/03/20/wanprestasi-sanksi-ganti-kerugian-dan-keadaan-memaksa/> diakses pada hari Senin 21 September 2015 Jam 14.00

- 1) Membayar kerugian yang diderita pihak kreditur;
- 2) Pembatalan perjanjian;
- 3) Peralihan resiko;
- 4) Membayar biaya perkara apabila sampai diperkarakan dimuka hakim. :

Apabila pihak pekerja ingin melakukan penuntutan terhadap hak-haknya sebagai pekerja diluar dari isi perjanjian pengakhiran hubungan kerja bersama maka surat pengakhiran hubungan kerja bersama tersebut harus di batalkan terlebih dahulu.

Perjanjian yang sah tidak dapat ditarik kembali secara sepihak. Perjanjian tersebut mengikat pihak-pihaknya, dan tidak dapat ditarik kembali atau dibatalkan secara sepihak saja. Jika ingin menarik kembali atau membatalkan itu harus memperoleh persetujuan pihak lainnya, jadi diperjanjikan lagi. Namun demikian, apabila ada alasan-alasan yang cukup menurut undang-undang, perjanjian dapat ditarik kembali atau dibatalkan secara sepihak.⁷⁶

Terkait dengan pembatalan suatu perjanjian ada beberapa hal yang bisa dijadikan sebagai sebab terjadinya pembatalan perjanjian, beberapa hal tersebut adalah :

1. Batal Karena Tidak Terpenuhinya Salah Satau Syarat Sah Perjanjian

Seperti telah dijelaskan, bahwa sahnya perjanjian harus memenuhi syarat-syarat yang disebutkan dalam undang-undang. Syarat-syarat tersebut terdiri dari syarat subjektif, dan syarat objektif. Tidak terpenuhinya syarat subjektif, yaitu kata sepakat dan kecakapan para pihak pembuatnya membuat perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalan oleh salah satau pihak. Sedangkan tidak terpenuhinya syarat objektif, yakni hal tertentu dan kausa yang halal, menyebabkan perjanjiannya batal demi hukum. Dalam hal demikian dari semula dianggap tidak ada perjanjian dan perikatan yang timbul, tujuan para pihak untuk meletakkan suatu perikatan yang mengikat mereka satau sama lain telah gagal, tak dapatlah pihak yang satau menuntut pihak yang lain di depan hakim, karena

⁷⁶ Muhammad, Abdulkadir, *Hukum Perikatan* (Bandung. PT. Citra aditya bakti.1990),hlm. 97.

dasar hukumnya tidak ada. Hakim ini diwajibkan karena jabatannya menyatakan bahwa tidak pernah ada suatu perjanjian atau perikatan.⁷⁷

2. Batal Karena Terpenuhi Syarat Batal Dalam Perikatan Bersyarat

Perikatan bersyarat merupakan salah satu bentuk perikatan yang dikenal dalam masyarakat. Dalam pasal 1253 KUH Perdata perikatan bersyarat didefinisikan sebagai perikatan yang digantungkan pada syarat. Syarat itu adalah peristiwa yang masih akan datang dan masih belum tentu akan terjadi. Perikatan dengan syarat ini dibedakan menjadi dua, yakni perikatan dengan syarat tangguh dan perikatan dengan syarat batal. Perikatan dengan syarat tangguh yakni menangguhkan lahirnya perikatan hingga syarat yang dimaksud terjadi. Sedangkan perikatan dengan syarat batal, perikatan yang sudah lahir justru berakhir atau dibatalkan apabila peristiwa yang dimaksud itu terjadi. Dalam prakteknya syarat batal ini sering dicantumkan dalam klausul yang mengataur tentang kemungkinan terjadinya pembatalan perjanjian beserta penyebab dan konsekuensinya bagi para pihak.

Cara lain pembatalan kontrak yang diatur dalam perjanjian yakni dengan kesepakatan kedua belah pihak. Sebenarnya hal ini hanya penegasan saja, karena tanpa penyebutan tentang hal tersebut, demi hukum, perjanjian dapat diterminasi jika disetujui oleh kedua belah pihak. Pengenyampingan pasal 1266 KUHPerdata juga sangat sering dicantumkan dalam perjanjian untuk mengataur pemutusan perjanjian. Pengenyampingan pasal ini mempunyai makna bahwa jika para pihak ingin memutuskan perjanjian mereka, maka para pihak tidak perlu harus menempuh prosedur pengadilan, tetapi dapat diputuskan langsung oleh para pihak.

3. Pembatalan Karena Adanya Wanprestasi

Terhadap kelalaian atau kealpaan seseorang, diancamkan beberapa sanksi atau hukuman, yakni.⁷⁸

⁷⁷ *Ibid*

⁷⁸ Djaja S. Meiliana, *Perkembangan Hukum Perdata Tentang Benda dan Hukum Perikatan*, Cet. 1 (Bandung: Nuansa Aulia, 2007), hlm. 100.

1. Membayar kerugian yang diderita pihak lain yang mengalami kerugian, atau dengan singkat dinamakan ganti rugi (pasal 1243 KUH Perdata)
2. Pembatalan perjanjian atau juga dinamakan pemecahan perjanjian melalui pengadilan (pasal 1266 KUH Perdata)
3. Meminta pemenuhan perjanjian, atau pemenuhan perjanjian disertai ganti rugi dan pembatalan perjanjian disertai ganti rugi (pasal 1267 KUH Perdata)

Berdasarkan uraian di atas, terjadinya ingkar janji atau wanprestasi dari pihak-pihak dalam perjanjian, pihak yang dirugikan dapat meminta pembatalan perjanjian. Masalah pembatalan perjanjian karena kelalaian atau wanprestasi salah satu pihak, dalam KUH Perdata, terdapat pengatauran pada pasal 1266, yaitu suatu pasal yang terdapat dalam bagian kelima Bab I, Buku III, yang mengataur tentang perikatan bersyarat. Undang-Undang memandang kelalaian debitur sebagai suatu syarat batal yang dianggap dicantumkan dalam setiap perjanjian. dengan kata lain, dalam setiap perjanjian dianggap ada suatu janji (*clausula*) yang berbunyi demikian “apabila kamu, debitur, lalai, maka perjanjian ini akan batal.”⁷⁹

4. Pembatalan Perjanjian Secara Sepihak

Pembatalan sepihak atas suatu perjanjian dapat diartikan sebagai ketidaksediaan salah satu pihak untuk memenuhi prestasi yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian. Pada saat mana pihak yang lainnya tetap bermaksud untuk memenuhi prestasi yang telah dijanjikannya dan menghendaki untuk tetap memperoleh kontra prestasi dari pihak yang lainnya itu. Seperti yang kita ketahui bahwa perjanjian yang sah, dalam arti memenuhi syarat sah menurut undang-undang, makaberlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Seperti yang tercantum dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata. Sedangkan pada pasal 1338 ayat (2) menyebutkan bahwa:persetujuan-persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undangundang dinyatakan cukup untuk itu.

Dari pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata tersebut, jelas bahwa perjanjian itu tidak dapat dibatalkan sepihak, karena jika perjanjian tersebut dibatalkan secara

⁷⁹*Ibid* hlm 50

sepihak, berarti perjanjian tersebut tak mengikat diantara orang-orang yang membuatnya.

Ada beberapa teori hukum yang terkait dengan pembatalan perjanjian secara sepihak, yaitu repudiasi terhadap perjanjian. Repudiasi (*repudiation, anticipatory*) adalah pernyataan mengenai ketidaksediaan atau ketidakmampuan untuk melaksanakan perjanjian yang sebelumnya telah disetujui, pernyataan mana disampaikan sebelum tiba waktu melaksanakan perjanjian tersebut. Repudiasi dalam pengertian itu disebut repudiasi *anticipatory* yang berbeda dengan repudiasi biasa (*ordinary*) yaitu pembatalan yang dinyatakan ketika telah masuk masa pelaksanaan perjanjian.⁸⁰

Konsekuensi yuridis dari adanya repudiasi atas suatu kontrak adalah dapat menunda atau bahkan membebaskan pihak lain dari kewajiban melaksanakan prestasi dari perjanjian tersebut; dan disisi lain memberikan hak kepada pihak yang dirugikan untuk dapat segera menuntut ganti rugi, sungguhpun kepada pihak yang melakukan repudiasi belum jatauh tempo untuk melaksanakan kewajibannya berdasarkan perjanjian.⁸¹

Suatu tindakan repudiasi atas suatu perjanjian dapat diwujudkan dengan cara yaitu:

A. Repudiasi secara tegas

Maksudnya pihak yang menyatakan repudiasi menyatakan kehendaknya dengan tegas bahwa dia tidak ingin melakukan kewajibannya yang terbit dari perjanjian.

B. Repudiasi secara inklusif

Di samping secara tegas-tegas, maka tindakan repudiasi dapat juga dilakukan tidak secara tegas, tetapi secara inklusif. Maksudnya dari faktafakta yang ada dapat diambil kesimpulan bahwa salah satu pihak telah tidak akan melakukan kewajibannya yang terbit berdasarkan perjanjian. Kriteria utama terhadap adanya repudiasi inklusif adalah bahwa pihak yang melakukan repudiasi menunjukkan tindakan atau maksudnya secara logis dan jelas (*reasonably clear*) bahwa dia tidak akan melaksanakan kewajibannya yang terbit dari perjanjian.⁸²

⁸⁰ Munir Fuady, *Hukum Kontrak: Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001), hlm. 105.

⁸¹ *Ibid*

⁸² *ibid.*, Hlm 107-109

Pembatalan perjanjian bertujuan membawa kedua belah pihak kembali pada keadaan sebelum perjanjian diadakan. Jika suatu pihak telah menerima sesuatu dari pihak lainnya, baik uang ataupun barang, maka uang atau barang tersebut harus dikembalikan.

Demikian halnya dengan perjanjian pegakhiran hubungan kerja bersama, jika terjadi pembatalan perjanjian dengan salah satu alasan yang telah dijabarkan sebelumnya maka para pihak secara langsung sudah terbebas dari hak dan kewajiban karena terjadinya pembatalan perjanjian, dengan adanya pembatalan perjanjian ini maka pihak pekerja bisa melakukan penuntutan terhadap hak-haknya sebagai tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja pada PT. HM Sampoerna Tbk. Cabang jember, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stataus hukum surat pengakhiran hubungan kerja bersama tersebut adalah sah, karena perjanjian pengakhiran hubungan kerja bersama tersebut dilakukan melalui tata cara yang sudah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial Pasal 3 ayat 1 yakni melalui perundingan bipartit. Sedangkan menurut hukum perjanjian, selama dalam membuat perjanjian tersebut dilakukan dengan memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian maka perjanjian tersebut sah dan mengikat kedua belah pihak yang melakukan perjanjian. Perjanjian pengakhiran hubungan kerja bersama tersebut sah secara hukum karena sudah ada kata sepakat antara pihak pengusaha dan pekerja yang dibuktikan dengan tanda tangan kedua belah pihak pada perjanjian tersebut.
2. Keabsahan Surat pengakhiran hubungan kerja bersama tetap sah secara hukum walaupun ada tuntutan dari pihak pekerja, pihak pekerja hanya dapat melakukan penuntutan apabila setelah terjadinya kesepakatan pihak pengusaha/pemberi kerja tidak mampu memnuhi prestasi yang dijanjikan sampai pada batas waktu yang ditentukan. Tuntutan tersebut tidak mempengaruhi keabsahan dari perjanjian tersebut. pihak pekerja hanya dapat mealkukan penuntutan terhadap isi dari perjanjian yang telah disepakati bersama tersebut. Untuk hal-hal diluar isi perjanjian tersebut pekerja/buruh tidak bisa melakukan penuntutan, terkecuali perjanjian tersebut dibatalkan untuk membebaskan kedua belah pihak dari hak dan kewajiban masing-masing.

4.2 Saran

1. Hendaknya tenaga kerja selalu membaca terlebih dahulu sebelum menandatangani kontrak kerja, agar supaya tenaga kerja mengetahui tentang isi kontrak kerja tersebut dan tenaga kerja bisa mengetahui hak-hak yang dimilikinya sebagai tenaga kerja.
2. Hendaknya dalam melakukan pemutusan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, Agar supaya para pihak terutama tenaga kerja tidak dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Literatur

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung : PT. Cintra Aditya Bakti
- Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Bardan Nawawi Arief, 2001 *Masalah Penegakan Hukum Dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti
- Darwan Prinst, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT Citra Aditya Bakti,
- Djumadi, 1993, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Djaja S. Meiliana, 2007, *Perkembangan Hukum Perdata Tentang Benda dan Hukum Perikatan, Cet. 1*, Bandung: Nuansa Aulia,
- , 2012, *Hukum Perdata dalam Perpektif BW*, Bandung: Nuansa Aulia
- Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindon Persada
- Maimun, 2004, *Hukum Ketenaga Kerjaan; Suatu Pengantar*, Jakarta : Pradanya Paramita
- Muh Muzakki Ismail, 2012, *Keabasahan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Kesalahan Berat Yang Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama, Tesis Universitas Indonesia*, Jakarta

- Munir Fuady, 2001, *Hukum Kontrak: Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Muhammad, Abdulkadir, 1990, *Hukum Perikatan*, Bandung. PT. Citra aditya bakti.
- Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana Pradanya Madia Group.
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya : PT. Bina Ilmu
- R. subekti, 1992, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional, Edisi ke-VI*, Bandung: PT. Citra Aditya bakti,
- Salim HS, 2011, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Jakarta, Sinar Grafika
- Sentosa Sembiring, 2005, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia*, Bandung ; CV. Nuansa Aulia
- Subekti ,1977, *Aneka Perjanjian* , Bandung ; Alumni Bandung
- , 1992, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, , Bandung:PT. Citra Aditya Bakti,
- Suwarto, 2003, *Hubungan Industrial Dalam Praktek Cet 1*, Jakarta ; Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII)
- Waluyo Bambang, 1991, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta ;Sinar Grafika
- Wirjono Prodjodikoro, 1986, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Bandung ; Bale Bandung
- Yahya Harahap, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Cet. II, Bandung: Alumni;
- Y.W Sunindhia Dan Nanik Widyanti, 1998, *Masalah PHK Pemogokan*, Jakarta ; Bina Akasara
- Zainal Asikin dkk., 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada ,2004
- Zaini asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenaga Kerjaan, Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta PT. Grafindo persada

B. Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Kuhperdata)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial

C. Internet

www.jawapos.com/baca/artikel/1172/PHK-4900-buruh-HM-sampoerna-dipanggil-pemerintah- Diakses Pada Hari Kamis 12 Maret 2015 Jam 10.00 Wib

<http://www.artikata.com/artiperlindungan.html>).diakses pada hari kamis 12 maret 2015 jam 08.59

<http://fitrihidayat-ub.blogspot.com/PerlindunganHukum-Unsur-Esensial-Dalam-Suatu-Negara-Hukum.html>, diakses pada tanggal 27 april 2015, pukul 18.41 WIB.

<http://pdfdatabase.com/index.php?definisi+perlindungan+hukum>, diakses pada hari. kamis 12 Maret 2015 jam 09.15 WIB.

<http://akateljakarta.weebly.com/hubungan-kerja>. Diakses pada tanggal 22 Maret 2015 jam 19.10 WIB

<http://rinotos.blogspot.com/2014/06/9-pengertian-tenaga-kerja-menurut-para-ahli.html>.,diakses pada tanggal 22 maret 2015 jam 21.14 WIB

<http://arikusumaastuti.blogspot.com/2014/11/jenis-jenis-tenaga-kerja.html#.VQWWrdKsX8s> diakses pada tanggal 22 Maret 2015 jam 22.00 WIB

[http:// blog Ismi dwi astuti nurhaeni pemutusan hubungan kerja.com](http://blogIsmiDwiAstutiNurhaeniPemutusanHubunganKerja.com), diakses 21 Maret 2015 , jam 10:05.

<http://www.negarahukum.com/hukum/perjanjian-perikatan-kontrak.htm> diakses pada hari Senin 21 September 2015 jam 14.00

RISALAH PERUNDINGAN BIPARTIT

Nomor 01676/RBP/JBR/V/2014

Pada hari ini Kamis, tanggal 22 Mei 2014, bertempat di Jember, telah diadakan perundingan bipartit oleh dan antara :

..... Sutoko selaku Kuasa Direksi dari oleh dan karenanya sah dan berwenang bertindak untuk dan atas nama serta mewakili perusahaan PT HM Sampoerna Tbk yang berkedudukan di Jember dan berkantor pusat di Jalan Rungkut Industri Raya No. 18 Surabaya, untuk selanjutnya disebut "PIHAK PERTAMA"

Dengan,

Nama : Nur Indah
No. ID : 420200
Jabatan : Wrapping
Alamat : Jl. Koptu Berlian Ling. Trogo Wetan Rt. 001 Rw. 005 Kel. Antirogo, Kec. Sumpalsari

Untuk selanjutnya disebut "PIHAK KEDUA"

POKOK-POKOK PERUNDINGAN

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA selanjutnya disebut "PARA PIHAK" terlebih dahulu menerangkan pokok-pokok perundingan adalah sebagai berikut :

1. Bahwa PIHAK KEDUA saat ini adalah seorang pekerja di Plant Silo-Jember yang mulai bekerja sejak tanggal 09 April 2014.
2. Bahwa sehubungan dengan adanya proses efisiensi yang terjadi di PT HM Sampoerna Tbk., maka Perusahaan akan melakukan penutupan pabrik di Plant Silo-Jember.
3. Bahwa dengan dilakukannya penutupan pabrik sebagaimana di atas, maka Perusahaan berkehendak untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja terhadap PIHAK KEDUA terhitung tanggal 01 Juni 2014.
4. Bahwa pengakhiran hubungan kerja ini dilakukan karena adanya proses efisiensi yang terjadi di PT HM Sampoerna Tbk., sebagaimana diatas dan bukan karena adanya kesalahan PIHAK KEDUA.

PENDAPAT PARA PIHAK

Terhadap pokok-pokok perundingan tersebut diatas PARA PIHAK menyampaikan pendapatnya sebagai berikut :

PENDAPAT PIHAK PERTAMA :

1. PIHAK PERTAMA menjelaskan mengenai adanya proses efisiensi di PT HM Sampoerna Tbk yang mengakibatkan Perusahaan harus melakukan penutupan

Handwritten initials/signature

pabrik di Plant Silo-Jember dan pengakhiran hubungan kerja terhadap PIHAK KEDUA.

2. Pengakhiran hubungan kerja terhadap PIHAK KEDUA dilakukan tanpa adanya kesalahan dari PIHAK KEDUA, namun dikarenakan proses efisiensi dan penutupan pabrik di Plant Silo-Jember.
3. Pengakhiran hubungan kerja dilakukan efektif tanggal 01 Juni 2014.
4. Terhadap pengakhiran hubungan kerja ini PIHAK PERTAMA akan memberikan kompensasi dengan formula sesuai Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku yaitu 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan 1 (satu) kali uang penggantian hak dan PIHAK PERTAMA juga memberikan tambahan berupa kebijakan Perusahaan didalamnya termasuk THR (Tunjangan Hari Raya) sebesar 4 kali gaji sebulan gross.

Total gross kompensasi pengakhiran hubungan kerja PIHAK KEDUA adalah Rp.8.582.366,- (Delapan Juta Lima Ratus Delapan Puluh Dua Ribu Tiga Ratus Enam Puluh Enam Rupiah) dan akan dibayarkan selambat-lambatnya tanggal 13 Juni 2014 melalui transfer rekening yang terdaftar di Perusahaan. Rincian kompensasi sebagai berikut :

- Uang Pesangon : $2 \times 1 \times \text{Rp. } 1.327.170$ = Rp. 2.654.340
- Uang Penghargaan masa kerja : $1 \times 0 \times \text{Rp. } 1.327.170$ = Rp. 0
- Uang Penggantian hak
 - Penggantian perumahan dan pengobatan serta perawatan : $15\% \times ((2 \times 1) + 0) \times \text{Rp. } 1.327.170$ = Rp. 398.151
 - Penggantian cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur : $2,00/12 \times \text{Rp. } 1.327.170$ = Rp. 221.195
- Kebijakan Perusahaan didalamnya termasuk THR: $4 \times \text{Rp. } 1.327.170$ = Rp. 5.308.680

5. Kompensasi pemutusan hubungan kerja PIHAK KEDUA ini diperhitungkan secara gross atau sebelum dilakukan pemotongan pajak berdasarkan peraturan perpajakan yang berlaku di Indonesia.
6. Bahwa untuk mengatur lebih rinci tentang perjanjian ini, dibuat perjanjian pengakhiran hubungan kerja dan pelepasan secara umum yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan perjanjian ini.

PENDAPAT PIHAK KEDUA :

1. PIHAK KEDUA menyadari dan memahami kondisi Perusahaan saat ini termasuk mengenai proses efisiensi di PT HM Sampoerna Tbk., yang mengakibatkan Perusahaan harus melakukan penutupan pabrik di Plant Silo-Jember.
2. PIHAK KEDUA menyatakan menerima keputusan PIHAK PERTAMA untuk mengakhiri hubungan kerja dengan PIHAK KEDUA.
3. PIHAK KEDUA menyetujui pengakhiran hubungan kerja dilakukan efektif tanggal 01 Juni 2014.

Handwritten signature

4. PIHAK KEDUA menerima kompensasi yang akan diberikan oleh Perusahaan yaitu 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan 1 (satu) kali uang penggantian hak dan kebijakan Perusahaan didalamnya termasuk THR (Tunjangan Hari Raya) sebesar 4 kali gaji sebulan gross.

Total gross kompensasi pengakhiran hubungan kerja PIHAK KEDUA adalah Rp.8.582.366,- (Delapan Juta Lima Ratus Delapan Puluh Dua Ribu Tiga Ratus Enam Puluh Enam Rupiah) dan akan dibayarkan selambat-lambatnya tanggal 13 Juni 2014 melalui transfer rekening yang terdaftar di Perusahaan. Rincian kompensasi sebagai berikut :

- Uang Pesangon : 2 x 1 x Rp. 1.327.170 = Rp. 2.654.340
 - Uang Penghargaan masa kerja : 1 x 0 x Rp. 1.327.170 = Rp. 0
 - Uang Penggantian hak
 - Penggantian perumahan dan pengobatan serta perawatan :
 $15\% \times ((2 \times 1) + 0) \times \text{Rp. } 1.327.170$ = Rp. 398.151
 - Penggantian cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur :
 $2,00/12 \times \text{Rp. } 1.327.170$ = Rp. 221.195
 - Kebijakan Perusahaan didalamnya termasuk THR: 4 x Rp. 1.327.170 = Rp. 5.308.680
5. PIHAK KEDUA menyetujui kompensasi pemutusan hubungan kerja PIHAK KEDUA ini diperhitungkan secara gross atau sebelum dilakukan pemotongan pajak berdasarkan peraturan perpajakan yang berlaku di Indonesia.
6. PIHAK KEDUA menyetujui bahwa untuk mengatur lebih rinci mengenai perjanjian ini dibuat perjanjian pengakhiran hubungan kerja dan pelepasan secara umum yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan perjanjian ini.

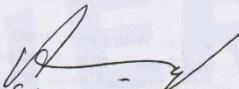
Dari hal-hal dan/atau pendapat-pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan hasil perundingan bipartit adalah sebagai berikut :

1. PARA PIHAK telah saling setuju dan sepakat untuk saling mengakhiri hubungan kerja efektif tanggal 01 Juni 2014.
2. PARA PIHAK telah saling setuju dan sepakat mengenai kompensasi pengakhiran hubungan kerja untuk PIHAK KEDUA secara gross sebesar Rp.8.582.366,- (Delapan Juta Lima Ratus Delapan Puluh Dua Ribu Tiga Ratus Enam Puluh Enam Rupiah) dan akan dibayarkan selambat-lambatnya tanggal 13 Juni 2014 melalui transfer rekening.
3. PARA PIHAK telah saling setuju dan sepakat untuk mengatur lebih rinci mengenai perjanjian ini dibuat perjanjian pengakhiran hubungan kerja dan pelepasan secara umum yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan perjanjian ini.

Handwritten signature and initials

Demikian risalah perundingan bipartit ini dibuat 2 (dua) rangkap dan ditandatangani PARA PIHAK pada hari dan tanggal sebagaimana telah disebut pada awal risalah perundingan bipartit ini, secara sah tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun juga.

PIHAK PERTAMA


(.....
Sutoko

PIHAK KEDUA


(Nur Indah)

**PERJANJIAN BERSAMA PENGAKHIRAN HUBUNGAN KERJA DAN PELEPASAN
SECARA UMUM**

Nomor 01676/PB PHK/JBR/V/2014

Pada hari ini Kamis, tanggal 22 Mei 2014 bertempat di Jember, telah diadakan Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Dan Pelepasan Secara Umum (selanjutnya cukup disebut "Perjanjian") oleh dan antara:

I. Nama : Sotoko
Jabatan : SPV Prod

Selaku Kuasa Direksi, dari oleh dan karenanya sah dan berwenang bertindak untuk dan atas nama serta mewakili perusahaan PT HM Sampoerna Tbk yang berkedudukan di Jember dan berkantor pusat di Jalan Rungkut Industri Raya No. 18 Surabaya, untuk selanjutnya disebut "Perusahaan"

II. Nama : Nur Indah
No. ID : 420200
Jabatan : Wrapping
No. KTP : 3509215605860006
Alamat : Jl. Koptu Berlian Lingk. Trogo Wetan Rt. 001 Rw. 005 Kel. Antirogo, Kec. Sumbersari

untuk selanjutnya disebut sebagai "Pekerja".

Perusahaan dan Pekerja secara bersama-sama dapat disebut "Para Pihak".

Menerangkan terlebih dahulu bahwa:

- A. Pekerja dipekerjakan oleh Perusahaan terhitung sejak 09 April 2014 hingga sekarang;
- B. Terhitung sampai hari Sabtu, 31 Mei 2014, Pekerja telah bekerja untuk Perusahaan selama 0 tahun 1 bulan, dengan upah bulanan terakhir sebesar gross Rp. 1.327.170 (Satu Juta Tiga Ratus Dua Puluh Tujuh Ribu Seratus Tujuh Puluh Rupiah);
- C. Para Pihak telah menyetujui bahwa hubungan kerja antara Pekerja dengan Perusahaan akan berakhir pada tanggal 01 Juni 2014, untuk selanjutnya disebut sebagai "Tanggal Efektif".

DENGAN DEMIKIAN, berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka Para Pihak saling sepakat dan setuju untuk mengadakan Perjanjian ini dengan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

**Pasal 1
PEMBAYARAN**

Sehubungan dengan kesepakatan sebagaimana diatur dalam Perjanjian ini dan pelepasan terhadap tuntutan-tuntutan sebagaimana yang diatur di bawah ini, Perusahaan setuju untuk:

Autif

1.1 Membayar kepada Pekerja uang pengakhiran hubungan kerja sebesar gross Rp. 8.582.366 (Delapan Juta Lima Ratus Delapan Puluh Dua Ribu Tiga Ratus Enam Puluh Enam Rupiah) (selanjutnya disebut "Pembayaran"), dengan perincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon : $2 \times 1 \times \text{Rp. } 1.327.170$ = Rp. 2.654.340
- Uang Penghargaan masa kerja : $1 \times 0 \times \text{Rp. } 1.327.170$ = Rp. 0
- Uang Penggantian hak :
 - Penggantian perumahan dan pengobatan serta perawatan : $15\% \times ((2 \times 1) + 0) \times \text{Rp. } 1.327.170$ = Rp. 398.151
 - Penggantian cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur : $2,00/12 \times \text{Rp. } 1.327.170$ = Rp. 221.195
- Kebijakan Perusahaan didalamnya termasuk THR: $4 \times \text{Rp. } 1.327.170$ = Rp. 5.308.680

Pembayaran tersebut di atas akan dilakukan selambat-lambatnya pada tanggal 13 Juni 2014 dan Pekerja setuju atas jumlah dan waktu pembayaran tersebut. Pembayaran tersebut akan dibuktikan dengan kuitansi atau bukti transfer bank dan/atau tanda bukti pembayaran lain yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari Perjanjian ini. Pekerja berkewajiban dan bertanggung jawab atas setiap dan segala pajak yang timbul dari Pembayaran tersebut dan berdasarkan Perjanjian ini Pekerja memberikan kewenangan kepada Perusahaan dan melakukan perhitungan dan/atau pengurangan dari jumlah pembayaran tersebut guna membayar pajak berdasarkan peraturan perpajakan yang berlaku di Indonesia. Kecuali untuk pembayaran yang ditetapkan pada pasal 1 Perjanjian ini, Pekerja mengakui bahwa tidak ada pembayaran lain yang harus dibayarkan atau kewajiban lain yang harus dipenuhi oleh Perusahaan kepada Pekerja.

**Pasal 2
BUKAN MERUPAKAN PENGAKUAN**

Perjanjian ini tidak akan dianggap/ ditafsirkan sebagai suatu pengakuan oleh kedua belah pihak bahwa salah satu pihak telah melakukan kesalahan terhadap pihak lain.

**Pasal 3
INFORMASI KEPEMILIKAN RAHASIA**

Karyawan mengakui bahwa Informasi Kepemilikan merupakan aset Perusahaan yang istimewa dan berharga, dan Karyawan setuju untuk setiap saat menjaga kerahasiaan Informasi Kepemilikan tersebut. Karyawan setuju setiap saat selama masa kerjanya dan untuk selanjutnya untuk tidak akan secara langsung atau tidak langsung menggunakan Informasi Kepemilikan tersebut.

**Pasal 4
KERUGIAN**

Karyawan menyetujui bahwa akan sulit untuk mengukur kerugian Perusahaan sebagai akibat dari setiap pelanggaran oleh Karyawan atas setiap janji yang ditetapkan di dalam Pasal 3 di atas, kerugian Perusahaan akibat pelanggaran tersebut sulit untuk dihitung, dan bahwa berapapun uang ganti rugi bukanlah merupakan upaya hukum yang memadai terhadap pelanggaran tersebut.

Dengan demikian, Karyawan menyetujui bahwa apabila Karyawan melanggar ketentuan dalam Pasal 3 di atas, maka Perusahaan berhak untuk mengupayakan suatu putusan sela atau perintah

Handwritten signature

lainnya untuk menghentikan pelanggaran yang dilakukan oleh Karyawan, tanpa harus menunjukkan atau membuktikan kerugian yang sesungguhnya yang diderita oleh Perusahaan.

**Pasal 5
PELEPASAN**

Karyawan melepaskan dan membebaskan Perusahaan, pemegang saham, komisaris, direktur, pejabat, dan karyawan Perusahaan (selanjutnya disebut sebagai "Pihak-Pihak yang Dibebaskan") dari setiap dan segala kewajiban, tuntutan dan tanggung jawab dalam bentuk apapun, termasuk tetapi tidak terbatas kepada tuntutan-tuntutan yang diajukan di pengadilan, arbitrase maupun atau segala jenis lembaga penyelesaian perselisihan baik di Indonesia, yang timbul hubungan kerja maupun pengakhiran hubungan kerja Antara Karyawan Perusahaan.

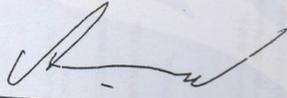
Pelepasan ini juga meliputi segala tuntutan yang mungkin diajukan oleh Karyawan atau atas nama Karyawan yang dapat dibuat dalam kaitannya dengan ketentuan atau larangan bagi Perusahaan untuk menggunakan haknya dalam memutuskan hubungan kerja Karyawan dan segala tuntutan yang dapat timbul berdasarkan berbagai kontrak, tindakan melawan hukum, kebijakan publik, atau tindakan pemutusan hubungan kerja yang salah.

**Pasal 6
UMUM**

- 6.1 Perjanjian ini mengikat Karyawan dan ahli warisnya, pelaksana, penerima pengalihan, dan administrasinya dan berlaku demi kepentingan Perusahaan, pengganti dan penerima pengalihannya.
- 6.2 Perjanjian ini dibuat berdasarkan hukum Republik Indonesia.
- 6.3 Perjanjian ini ditandatangani dalam dua salinan, di mana masing-masing salinan dianggap sebagai asli dan secara bersama-sama akan merupakan satu instrumen.
- 6.4 Perjanjian ini berlaku sejak ditandatanganinya perjanjian ini.

PT HM Sampoerna Tbk.,

Pekerja



Nama : Sutoko
Jabatan : Prod



Nur Indah

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 2 TAHUN 2004

TENTANG

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu

diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila;

b. bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi

semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah;

c. bahwa Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan

Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, dan c perlu ditetapkan undang-undang yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20, Pasal 24, Pasal 25, Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), dan

Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Tahun 1945;

2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 74, Tambahan

Lembaran Negara Nomor 2951) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang

Nomor 35 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3879);

3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Tahun 1985 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3316);

4. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara

Tahun 1986 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3327);

uu2004 Page 1 of 38

file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm 2/12/2007

5. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);

6. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);

Dengan persetujuan bersama antara

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

DAN

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN :

**Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN**

INDUSTRIAL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan :

1. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
2. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
5. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.
6. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

uu2004 Page 2 of 38

file:///172.27.0.12/web/prokum/uu/2004/UU 2 2004.htm 2/12/2007

c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

7. Perusahaan adalah :

a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

8. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

9. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

10. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

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

12. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai

instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak,

uu2004 Page 3 of 38

[file:///172.27.0.12/web/prokum/uu/2004/UU 2 2004.htm](file:///172.27.0.12/web/prokum/uu/2004/UU%202004.htm) 2/12/2007

perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan

antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

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

14. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang

atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri,

yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada

para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

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

para pihak dan bersifat final.

16. Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau

lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan

oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para

pihak dan bersifat final.

17. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi

putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

18. Hakim adalah Hakim Karier Pengadilan Negeri yang ditugasi pada Pengadilan Hubungan Industrial.

19. Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan

Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/ serikat buruh dan organisasi pengusaha.

20. Hakim Kasasi adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung

yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan

hubungan industrial.

21. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

a. perselisihan hak;

b. perselisihan kepentingan;

uu2004 Page 4 of 38

file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm 2/12/2007

c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan

d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 3

(1)

(2)

(3)

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu

melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat

(2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Pasal 4

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

(6)

Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan

melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas

untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada

para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau

arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di

bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.

Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 5

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan,

maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB II
TATA CARA
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Penyelesaian Melalui Bipartit

Pasal 6

(1)

(2)

Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.

Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya

memuat :

- a. nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. tanggal dan tempat perundingan;
- c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. pendapat para pihak;
- e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Pasal 7

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

(6)

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai

keepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.

Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.

Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi

uu2004 Page 6 of 38

file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm 2/12/2007

untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang

berkompeten melaksanakan eksekusi.

Bagian Kedua

Penyelesaian Melalui Mediasi

Pasal 8

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di

setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
Kabupaten/

Kota.

Pasal 9

Mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai
berikut :

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 10

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima
pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang
duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Pasal 11

(1)

(2)

(1)

(2)

Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi
guna diminta dan didengar keterangannya.

Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian
biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan

Menteri.

Pasal 12

Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan

keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang

uu2004 Page 7 of 38

file:///172.27.0.12/web/prokum/uu/2004/UU 2 2004.htm 2/12/2007

(3)

(1)

(2)

(3)

karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 13

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial

pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

melalui mediasi, maka:

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya

10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;

c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya

10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;

d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;

e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut :

- a. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
- b. apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- c. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan

uu2004 Page 8 of 38

file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm 2/12/2007

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian

Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Pasal 14

(1)

(2)

Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak

dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial

pada Pengadilan Negeri setempat.

Pasal 15

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari

kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).

Pasal 16

Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata

kerja mediasi diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Ketiga

Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Pasal 17

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar

pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Pasal 18

(1)

(2)

(3)

Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.

Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari

daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi

uu2004 Page 9 of 38

file:///172.27.0.12/web/prokum/uu/2004/UU 2 2004.htm 2/12/2007

(1)

(2)

Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pasal 19

Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, harus memenuhi syarat :

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;

- d. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S-1);
- e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
- h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
- i. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Konsiliator yang telah terdaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberi legitimasi oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 20

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

Pasal 21

(1)

(2)

(1)

(2)

(3)

Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 22

Barang siapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna penyelesaian

perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan

keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana

uu2004 Page 10 of 38

file:///172.27.0.12/web/prokum/uu/2004/UU 2 2004.htm 2/12/2007

(1)

(2)

dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 23

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial

pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

melalui konsiliasi, maka :

a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;

b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambatlambatnya

10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah

disampaikan kepada para pihak;

c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator

yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya

10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;

d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;

e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

(3) Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut :

a. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;

b. apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi;

c. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial

(1)

(2)

pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Pasal 24

Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak

dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.

Pasal 25

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh)

hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Pasal 26

(1)

(2)

Konsiliator berhak mendapat honorarium/imbalan jasa berdasarkan penyelesaian perselisihan yang dibebankan kepada negara.

Besarnya honorarium/imbalan jasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 27

Kinerja konsiliator dalam satu periode tertentu dipantau dan dinilai oleh Menteri atau

Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 28

Tata cara pendaftaran calon, pengangkatan, dan pencabutan legitimasi konsiliator serta

tata kerja konsiliasi diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Keempat

Penyelesaian Melalui Arbitrase

Pasal 29

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 30

(1)

(2)

Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Pasal 31

uu2004 Page 12 of 38

file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm 2/12/2007

(1)

(2)

(1)

(2)

(3)

(1)

(2)

Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat

(1) harus memenuhi syarat :

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. cakap melakukan tindakan hukum;

- c. warga negara Indonesia;
 - d. pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
 - e. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;
 - f. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
 - g. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase;
- dan
- h. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Ketentuan mengenai pengujian dan tata cara pendaftaran arbiter diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 32

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.

Kesepakatan para pihak yang berselisih sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), sekurang-kurangnya

memuat :

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c. jumlah arbiter yang disepakati;
- d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang

berselisih.

Pasal 33

Dalam hal para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 32 ayat (3) para pihak berhak memilih arbiter dari daftar

uu2004 Page 13 of 38

file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm 2/12/2007

(3)

(4)

(5)

(6)

(7)

(8)

arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.

Para pihak yang berselisih dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter

(majelis) dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang.

Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, maka para pihak

harus sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari

kerja tentang nama arbiter dimaksud.

Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk beberapa arbiter (majelis) dalam

jumlah gasal, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu

selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh

para arbiter yang ditunjuk dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja

untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase.

Penunjukan arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) dilakukan

secara tertulis.

Dalam hal para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun

beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal sebagaimana dimaksud dalam

ayat (2), maka atas permohonan salah satu pihak Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Seorang arbiter yang diminta oleh para pihak, wajib memberitahukan kepada para pihak tentang hal yang mungkin akan mempengaruhi kebebasannya atau menimbulkan keberpihakan putusan yang akan diberikan. Seseorang yang menerima penunjukan sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukannya secara tertulis.

Pasal 34

(1)

(2)

Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (8) membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih.

Perjanjian penunjukan arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurangkurangnya

memuat hal-hal sebagai berikut :

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
- c. biaya arbitrase dan honorarium arbiter;
- d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- f. pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya

(3)

(4)

(1)

(2)

(3)

(4)

dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan

g. tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Perjanjian arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya dibuat

rangkap 3 (tiga), masing-masing pihak dan arbiter mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Dalam hal arbitrase dilakukan oleh beberapa arbiter, maka asli dari perjanjian tersebut diberikan kepada Ketua Majelis Arbiter.

Pasal 35

Dalam hal arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1), maka yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak.

Arbiter yang akan menarik diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada para pihak.

Dalam hal para pihak dapat menyetujui permohonan penarikan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka yang bersangkutan dapat dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dalam penyelesaian kasus tersebut.

Dalam hal permohonan penarikan diri tidak mendapat persetujuan para pihak, arbiter harus mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk

dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dengan mengajukan alasan yang dapat

diterima.

Pasal 36

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

Dalam hal arbiter tunggal mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para pihak harus menunjuk arbiter pengganti yang disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam hal arbiter yang dipilih oleh para pihak mengundurkan diri, atau meninggal dunia, maka penunjukan arbiter pengganti diserahkan kepada pihak yang memilih arbiter.

Dalam hal arbiter ketiga yang dipilih oleh para arbiter mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para arbiter harus menunjuk arbiter pengganti berdasarkan kesepakatan para arbiter.

Para pihak atau para arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) harus sudah mencapai kesepakatan menunjuk arbiter pengganti dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja.

Apabila para pihak atau para arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak atau salah satu arbiter atau para arbiter dapat meminta kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk menetapkan arbiter pengganti dan Pengadilan harus menetapkan arbiter pengganti dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal diterimanya permintaan penggantian arbiter.

Pasal 37

uu2004 Page 15 of 38

file:///172.27.0.12/web/prokum/uu/2004/UU 2 2004.htm 2/12/2007

Arbiter pengganti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 harus membuat pernyataan kesediaan menerima hasil-hasil yang telah dicapai dan melanjutkan penyelesaian perkara.

Pasal 38

(1)

(2)

(3)

(1)

(2)

(3)

(1)

(2)

(3)

Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak berdasarkan perjanjian arbitrase dapat diajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan dan cukup

bukti otentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya

tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan.

Tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter dapat pula diajukan apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya.

Putusan Pengadilan Negeri mengenai tuntutan ingkar tidak dapat diajukan perlawanan.

Pasal 39

Hak ingkar terhadap arbiter yang diangkat oleh Ketua Pengadilan ditujukan kepada

Ketua Pengadilan yang bersangkutan.

Hak ingkar terhadap arbiter tunggal yang disepakati diajukan kepada arbiter yang bersangkutan.

Hak ingkar terhadap anggota majelis arbiter yang disepakati diajukan kepada majelis arbiter yang bersangkutan.

Pasal 40

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penanda-tanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.

Pasal 41

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.

Pasal 42

Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus.

uu2004 Page 16 of 38

file:///172.27.0.12/web/prokum/uu/2004/UU 2 2004.htm 2/12/2007

Pasal 43

(1)

(2)

(3)

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

Apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai.

Apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya.

Dalam hal terdapat biaya yang dikeluarkan berkaitan dengan perjanjian penunjukan arbiter sebelum perjanjian tersebut dibatalkan oleh arbiter atau majelis arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), biaya tersebut tidak dapat diminta kembali oleh para pihak.

Pasal 44

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih.

Apabila perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter.

Akta Perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.

Pendaftaran Akta Perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dilakukan sebagai berikut :

a. Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan

- merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian;
- b. apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- c. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Akta Perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi. Apabila upaya perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.

uu2004 Page 17 of 38

file:///172.27.0.12/web/prokum/uu/2004/UU 2 2004.htm 2/12/2007

Pasal 45

- (1)
- (2)
- (1)
- (2)
- (3)
- (4)
- (5)
- (1)
- (2)
- (3)

Dalam persidangan arbitrase para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan

secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang

dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Arbiter atau majelis arbiter berhak meminta kepada para pihak untuk mengajukan penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu dalam jangka waktu yang ditentukan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Pasal 46

Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya.

Sebelum memberikan keterangan para saksi atau saksi ahli wajib mengucapkan sumpah atau janji sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing.

Biaya pemanggilan dan perjalanan rohaniawan untuk melaksanakan pengambilan sumpah atau janji terhadap saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta.

Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta.

Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli yang diminta oleh arbiter dibebankan kepada para pihak.

Pasal 47

Barang siapa yang diminta keterangannya oleh arbiter atau majelis arbiter guna menyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh arbiter terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Arbiter wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud

dalam ayat (1).

Pasal 48

Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Pasal 49

Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.

Pasal 50

uu2004 Page 18 of 38

file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm 2/12/2007

(1)

(2)

(3)

(4)

(1)

(2)

(3)

(4)

Putusan arbitrase memuat :

- a. kepala putusan yang berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
- b. nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter;
- c. nama lengkap dan alamat para pihak;
- d. hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih;
- e. ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih;

- f. pertimbangan yang menjadi dasar putusan;
- g. pokok putusan;
- h. tempat dan tanggal putusan;
- i. mulai berlakunya putusan; dan
- j. tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.

Tidak ditandatangani putusan arbiter oleh salah seorang arbiter dengan alasan sakit atau meninggal dunia tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan. Alasan tentang tidak adanya tanda tangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus dicantumkan dalam putusan.

Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja harus sudah dilaksanakan.

Pasal 51

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.

Putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.

Dalam hal putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

Perintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) harus diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada

Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase.

Pasal 52

uu2004 Page 19 of 38

file:///\\172.27.0.12\\web\\prokum\\uu\\2004\\UU 2 2004.htm 2/12/2007

(1)

(2)

(3)

Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga

mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

- a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase.

Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan.

Pasal 53

Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase

tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 54

Arbiter atau majelis arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apapun atas

segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter atau majelis arbiter, kecuali dapat dibuktikan

adanya itikad tidak baik dari tindakan tersebut.

BAB III

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 55

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Pasal 56

uu2004 Page 20 of 38

file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm 2/12/2007

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

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

buruh dalam satu perusahaan.

Pasal 57

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara

Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang

diatur secara khusus dalam undang-undang ini.

Pasal 58

Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di

bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

Pasal 59

(1)

(2)

(1)

(2)

Untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan. Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus

segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pasal 60

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari :

a. Hakim;

b. Hakim Ad-Hoc;

c. Panitera Muda; dan

d. Panitera Pengganti.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari :

a. Hakim Agung;

b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan

c. Panitera.

Bagian Kedua

Hakim, Hakim Ad-Hoc, dan Hakim Kasasi

uu2004 Page 21 of 38

file:///\\172.27.0.12\\web\\prokum\\uu\\2004\\UU 2 2004.htm 2/12/2007

Pasal 61

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 62

Pengangkatan Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 63

(1)

(2)

(3)

Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.

Calon Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung dari nama yang disetujui oleh Menteri atas usul serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha.

Ketua Mahkamah Agung mengusulkan pemberhentian Hakim Ad-Hoc Hubungan Industrial kepada Presiden.

Pasal 64

Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan

Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung, harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. warga negara Indonesia;
- b. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- d. berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun;

- e. berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter;
- f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. berpendidikan serendah-rendahnya Strata Satu (S-1) kecuali bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan Sarjana Hukum; dan
- h. berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun.

Pasal 65

(1) Sebelum memangku jabatannya, Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial

wajib mengucapkan sumpah atau janji menurut agama atau kepercayaannya, bunyi sumpah atau janji itu adalah sebagai berikut :

“ Saya bersumpah/berjanji dengan sungguh-sungguh bahwa saya untuk memperoleh jabatan saya ini, langsung atau tidak langsung, dengan menggunakan nama atau cara apapun juga, tidak memberikan atau menjanjikan barang sesuatu kepada siapapun juga.

uu2004 Page 22 of 38

file:///172.27.0.12/web/prokum/uu/2004/UU 2 2004.htm 2/12/2007

(2)

(1)

(2)

Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatan ini, tidak sekali-kali akan menerima langsung atau tidak langsung dari siapapun juga suatu janji atau pemberian.

Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, akan setia kepada dan akan mempertahankan serta mengamalkan Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa, dasar negara, dan ideologi nasional, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan segala undang-undang serta peraturan lain yang berlaku bagi negara Republik Indonesia.

Saya bersumpah/berjanji bahwa saya senantiasa akan menjalankan

jabatan saya ini dengan jujur, seksama dan dengan tidak membedakan orang dan akan melaksanakan kewajiban saya sebaik-baiknya dan seadil-adilnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diambil sumpah atau janjinya oleh Ketua Pengadilan Negeri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 66

Hakim Ad-Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai :

- a. anggota Lembaga Tinggi Negara;
- b. kepala daerah/kepala wilayah;
- c. lembaga legislatif tingkat daerah;
- d. pegawai negeri sipil;
- e. anggota TNI/Polri;
- f. pengurus partai politik;
- g. pengacara;
- h. mediator;
- i. konsiliator;
- j. arbiter; atau
- k. pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.

Dalam hal seorang Hakim Ad-Hoc yang merangkap jabatan sebagaimana dimaksud

dalam ayat (1), jabatannya sebagai Hakim Ad-Hoc dapat dibatalkan.

Pasal 67

(1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc Hubungan

Industrial pada Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat dari jabatannya

karena :

- a. meninggal dunia;
- b. permintaan sendiri;
- c. sakit jasmani atau rohani terus menerus selama 12 (dua belas) bulan;

uu2004 Page 23 of 38

file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm 2/12/2007

(2)

(1)

(2)

(1)

(2)

(1)

(2)

d. telah berumur 62 (enam puluh dua) tahun bagi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan telah berumur 67 (enam puluh tujuh) tahun bagi Hakim

Ad-Hoc pada Mahkamah Agung;

e. tidak cakap dalam menjalankan tugas;

f. atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi

buruh yang mengusulkan; atau

g. telah selesai masa tugasnya.

Masa tugas Hakim Ad-Hoc untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Pasal 68

Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diberhentikan tidak dengan hormat

dari jabatannya dengan alasan :

a. dipidana karena bersalah melakukan tindak pidana kejahatan;

b. selama 3 (tiga) kali berturut-turut dalam kurun waktu 1 (satu) bulan melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas pekerjaannya tanpa alasan yang sah;

atau

c. melanggar sumpah atau janji jabatan.

Pemberhentian tidak dengan hormat dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam

ayat (1) dilakukan setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk mengajukan

pembelaan kepada Mahkamah Agung.

Pasal 69

Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial sebelum diberhentikan tidak dengan

hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (1), dapat diberhentikan sementara dari jabatannya.

Hakim Ad-Hoc yang diberhentikan sementara sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1), berlaku pula ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (2).

Pasal 70

Pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia.

Untuk pertama kalinya pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri paling sedikit 5 (lima) orang dari unsur serikat pekerja/ serikat buruh dan 5 (lima) orang dari unsur organisasi pengusaha.

uu2004 Page 24 of 38

file:///172.27.0.12/web/prokum/uu/2004/UU 2 2004.htm 2/12/2007

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

Pasal 71

Ketua Pengadilan Negeri melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sesuai dengan kewenangannya.

Ketua Mahkamah Agung melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas Hakim Kasasi, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial

pada Mahkamah Agung sesuai dengan kewenangannya.

Dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri dapat memberikan petunjuk dan teguran kepada Hakim dan Hakim Ad-Hoc.

Dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Ketua Mahkamah Agung dapat memberikan petunjuk dan teguran kepada Hakim Kasasi. Petunjuk dan teguran sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak boleh mengurangi kebebasan Hakim, Hakim Ad-Hoc dan Hakim Kasasi Pengadilan

Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perselisihan.

Pasal 72

Tata cara pengangkatan, pemberhentian dengan hormat, pemberhentian dengan tidak hormat, dan pemberhentian sementara Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67, Pasal 68, dan Pasal 69 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 73

Tunjangan dan hak-hak lainnya bagi Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diatur dengan Keputusan Presiden.

Bagian Ketiga

Sub Kepaniteraan dan Panitera Pengganti

Pasal 74

(1)

(2)

(1)

Pada setiap Pengadilan Negeri yang telah ada Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin oleh

seorang Panitera Muda.

Dalam melaksanakan tugasnya, Panitera Muda sebagai-mana dimaksud dalam ayat

(1) dibantu oleh beberapa orang Panitera Pengganti.

Pasal 75

Sub Kepaniteraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1) mempunyai

uu2004 Page 25 of 38

file:///172.27.0.12/web/prokum/uu/2004/UU 2 2004.htm 2/12/2007

(2)

tugas :

- a. menyelenggarakan administrasi Pengadilan Hubungan Industrial; dan
- b. membuat daftar semua perselisihan yang diterima dalam buku perkara.

Buku perkara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, sekurang-kurangnya memuat nomor urut, nama dan alamat para pihak, dan jenis perselisihan.

Pasal 76

Sub Kepaniteraan bertanggung jawab atas penyampaian surat panggilan sidang, penyampaian pemberitahuan putusan dan penyampaian salinan putusan.

Pasal 77

(1)

(2)

Untuk pertama kali Panitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dari Pegawai Negeri Sipil dari instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Ketentuan mengenai persyaratan, tata cara pengangkatan, dan pemberhentian Panitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial diatur lebih

lanjut menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 78

Susunan organisasi, tugas, dan tata kerja Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan

Industrial diatur dengan Keputusan Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 79

(1)

(2)

(1)

(2)

Panitera Pengganti bertugas mencatat jalannya persidangan dalam Berita Acara. Berita Acara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditandatangani oleh Hakim, Hakim Ad-Hoc, dan Panitera Pengganti.

Pasal 80

Panitera Muda bertanggung jawab atas buku perkara dan surat-surat lainnya yang disimpan di Sub Kepaniteraan.

Semua buku perkara dan surat-surat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) baik asli maupun foto copy tidak boleh dibawa keluar ruang kerja Sub Kepaniteraan kecuali atas izin Panitera Muda.

BAB IV

PENYELESAIAN PERSELISIHAN

MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim

Paragraf 1

uu2004 Page 26 of 38

file:///172.27.0.12/web/prokum/uu/2004/UU 2 2004.htm 2/12/2007

Pengajuan Gugatan

Pasal 81

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh

bekerja.

Pasal 82

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Pasal 83

(1)

(2)

Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.

Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta pengugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Pasal 84

Gugatan yang melibatkan lebih dari satu pengugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus.

Pasal 85

(1)

(2)

Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban.

Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan

oleh pengugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui tergugat.

Pasal 86

Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan

perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib

memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

Pasal 87

Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa

hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Pasal 88

(1) Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas

1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc

uu2004 Page 27 of 38

file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm 2/12/2007

(2)

(3)

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

(1)

(2)

(1)

(2)

(3)

sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.

Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri atas seorang Hakim

Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2).

Untuk membantu tugas Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditunjuk seorang Panitera Pengganti.

Paragraf 2

Pemeriksaan Dengan Acara Biasa

Pasal 89

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama. Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir. Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui Kepala Kelurahan atau Kepala Desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir.

Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan.

Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat

panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan

Industrial yang memeriksanya.

Pasal 90

Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya.

Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli berkewajiban untuk

memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.

Pasal 91

Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

Dalam hal keterangan yang diminta Majelis Hakim terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud

uu2004 Page 28 of 38

file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm 2/12/2007

dalam ayat (1).

Pasal 92

Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal

88 ayat (1).

Pasal 93

(1)

(2)

(3)

(1)

(2)

(1)

(2)

(3)

(1)

(2)

(3)

Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari

sidang berikutnya.

Hari sidang berikutnya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan.

Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan.

Pasal 94

Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), maka gugatannya dianggap gugur, akan tetapi penggugat berhak mengajukan gugatannya

sekali lagi.

Dalam hal tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), maka

Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.

Pasal 95

Sidang Majelis Hakim terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim menetapkan lain.

Setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati tata tertib persidangan.

Setiap orang yang tidak mentaati tata tertib persidangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), setelah mendapat peringatan dari atau atas perintah Ketua Majelis Hakim, dapat dikeluarkan dari ruang sidang.

Pasal 96

Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3)

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima

uu2004 Page 29 of 38

file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm 2/12/2007

(4)

pekerja/buruh yang bersangkutan.

Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.

Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha,

Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan

Pengadilan Hubungan Industrial.

Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

Pasal 97

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas

setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Paragraf 3

Pemeriksaan Dengan Acara Cepat

Pasal 98

(1)

(2)

(3)

(1)

(2)

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.

Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.

Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum.

Pasal 99

Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan,

Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2), menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.

Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing

ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

Paragraf 4

Pengambilan Putusan

uu2004 Page 30 of 38

file:///\\172.27.0.12\\web\\prokum\\uu\\2004\\UU 2 2004.htm 2/12/2007

Pasal 100

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbang-kan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Pasal 101

(1)

(2)

(3)

(4)

(1)

(2)

Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum.

Dalam hal salah satu pihak tidak hadir dalam sidang sebagaimana dimaksud dalam

ayat (1), Ketua Majelis Hakim memerintahkan kepada Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir tersebut.

Putusan Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebagai putusan

Pengadilan Hubungan Industrial.

Tidak dipenuhinya ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berakibat putusan Pengadilan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum.

Pasal 102

Putusan Pengadilan harus memuat :

a. kepala putusan berbunyi: “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN

YANG MAHA ESA”;

b. nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;

- c. ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/ tergugat yang jelas;
 - d. pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
 - e. alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
 - f. amar putusan tentang sengketa;
 - g. hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.
- Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 103

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Pasal 104

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 ditandatangani oleh Hakim, Hakim Ad-Hoc dan Panitera Pengganti.

uu2004 Page 31 of 38

file:///172.27.0.12/web/prokum/uu/2004/UU 2 2004.htm 2/12/2007

Pasal 105

Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101 ayat (2).

Pasal 106

Selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani, Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan.

Pasal 107

Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak.

Pasal 108

Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi.

Pasal 109

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

Pasal 110

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja :

- a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;
- b. bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Pasal 111

Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus

menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pasal 112

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

Bagian Kedua

Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim Kasasi

Pasal 113

Majelis Hakim Kasasi terdiri atas satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada
Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 114

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

Pasal 115

Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal
penerimaan permohonan kasasi.

BAB V

SANKSI ADMINISTRASI DAN KETENTUAN PIDANA

Bagian Kesatu

Sanksi Administratif

Pasal 116

(1)

(2)

Mediator yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil.

Panitera Muda yang tidak menerbitkan salinan putusan dalam waktu selambatlambatnya

14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 dan Panitera yang tidak mengirimkan salinan kepada para pihak paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal

uu2004 Page 33 of 38

file:///172.27.0.12/web/prokum/uu/2004/UU 2 2004.htm 2/12/2007

(1)

(2)

(3)

(4)

107 dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Pasal 117

Konsiliator yang tidak menyampaikan anjuran tertulis dalam waktu selambatlambatnya

14 (empat belas) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat

(2) butir b atau tidak membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf e dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.

Konsiliator yang telah mendapatkan teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator.

Sanksi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) baru dapat dijatuhkan setelah yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.

Sanksi administratif pencabutan sementara sebagai konsiliator diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

Pasal 118

Konsiliator dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai konsiliator dalam hal :

- a. konsiliator telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117 ayat (2) sebanyak 3 (tiga) kali;
- b. terbukti melakukan tindak pidana kejahatan;
- c. menyalahgunakan jabatan; dan/atau
- d. membocorkan keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3).

Pasal 119

- (1)
- (2)
- (3)
- (4)

Arbiter yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja dan dalam jangka waktu perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) dan ayat (3) atau tidak membuat berita acara kegiatan pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48, dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.

Arbiter yang telah mendapat teguran tertulis 3 (tiga) kali sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai arbiter.

Sanksi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2), baru dapat dijatuhkan setelah yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya. Sanksi administratif pencabutan sementara sebagai arbiter diberikan untuk jangka

uu2004 Page 34 of 38

file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm 2/12/2007

(1)

(2)

(1)

(2)

(1)

(2)

waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

Pasal 120

Arbiter dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai arbiter dalam hal :

- a. arbiter paling sedikit telah 3 (tiga) kali mengambil keputusan arbitrase perselisihan hubungan industrial melampaui kekuasaannya, bertentangan dengan per-aturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d dan e dan Mahkamah Agung telah mengabulkan permohonan peninjauan kembali atas putusan-putusan arbiter tersebut;
 - b. terbukti melakukan tindak pidana kejahatan;
 - c. menyalahgunakan jabatan;
 - d. arbiter telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (2) sebanyak 3 (tiga) kali.
- Sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai arbiter sebagaimana

dimaksud dalam ayat (1) mulai berlaku sejak tanggal arbiter menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.

Pasal 121

Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117, Pasal 118, Pasal 119

dan Pasal 120 dijatuhkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Tata cara pemberian dan pencabutan sanksi akan diatur lebih lanjut dengan

Keputusan Menteri.

Bagian Kedua

Ketentuan Pidana

Pasal 122

Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), Pasal 22 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 47 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 90 ayat (2), Pasal 91 ayat (1) dan ayat (3), dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00

(lima puluh juta rupiah).

Perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

BAB VI

KETENTUAN LAIN-LAIN

uu2004 Page 35 of 38

file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm 2/12/2007

Pasal 123

Dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial pada usaha-usaha sosial dan usahausaha

lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan

mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, maka perselisihannya diselesaikan

sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.

BAB VII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 124

(1)

(2)

Sebelum terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 59, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan undang-undang

ini, perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja yang telah

diajukan kepada :

a. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

b. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga

lain sebagaimana dimaksud pada huruf a yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari, maka diselesaikan oleh

Mahkamah Agung;

c. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh

Mahkamah Agung;

d. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau
lembagalembaga

lain sebagaimana dimaksud pada huruf c yang ditolak dan diajukan
banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima
masih dalam tenggang waktu 90 (sembilan puluh) hari, maka diselesaikan oleh

Mahkamah Agung.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 125

(1) Dengan berlakunya undang-undang ini, maka :

uu2004 Page 36 of 38

file:///172.27.0.12/web/prokum/uu/2004/UU 2 2004.htm 2/12/2007

Disahkan di Jakarta

pada tanggal 14 Januari 2004

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Diundangkan di Jakarta

pada tanggal 14 Januari 2004

SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2004 NOMOR 6

Salinan sesuai dengan aslinya

(2)

a. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan
Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran

Negara Nomor 1227); dan

- b. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686);
- c. dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pada saat undang-undang ini mulai berlaku, semua Peraturan Perundang-undangan

yang merupakan Peraturan Pelaksanaan dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227) dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686) dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang ini.

Pasal 126

Undang-undang ini mulai berlaku 1 (satu) tahun setelah diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan undang-undang ini

dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

uu2004 Page 37 of 38

file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm 2/12/2007

Deputi Sekretaris Kabinet

Bidang Hukum dan Perundang-undangan,

Lambock V. Nahattands

uu2004 Page 38 of 38

file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm 2/12/2007