

BAB I

PENDAHULUAN

A . Latar Belakang

Dalam era globalisasi pada saat ini, peran ketenagakerjaan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Demikian pula pentingnya keberadaan suatu perusahaan terhadap pekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari ataupun kesejahteraan mereka. Mengingat pentingnya kedudukan tenaga kerja terhadap suatu perusahaan, maka sudah semestinya tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja apabila terjadinya suatu kecelakaan kerja bagi pekerja.

Dewasa ini perkembangan dunia usaha berkembang cukup maju pesat, sehingga terjadilah persaingan usaha di kalangan perusahaan. Bagi suatu perusahaan untuk dapat bersaing dalam dunia usaha, tentu setiap perusahaan tersebut harus menunjukkan kondisi dan kinerja yang baik. Kondisi kinerja yang baik dari suatu tentunya akan sangat dipengaruhi peran tenaga kerja yang dimiliki.

Dalam bekerja sewaktu-waktu akan mengalami terjadinya kecelakaan, baik itu kecelakaan yang mengakibatkan cacat ataupun kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian, untuk itu pemerintah perlu mengatur tentang permasalahan yang terjadi dalam dunia pekerjaan yang di alami terhadap tenaga kerja yaitu mengeluarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur tentang ketenagakerjaan menggantikan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang keten tuan-ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan. Untuk menanggulangi resiko-resiko tersebut

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menggantikan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial (JAMSOSTEK).

Demikian pula keberadaan setiap perusahaan dalam sistem perekonomian Indonesia. Mengingat pentingnya kedudukan tenaga kerja dalam proses pembangunan ekonomi yang berkelanjutan tentu saja tenaga kerja perlu mendapatkan kesejahteraan yang baik. Bukan hanya terhadap upah yang diperoleh tetapi juga perlindungan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan maka akan dapat membantu pekerja dalam suatu jaminan hidup dalam melakukan suatu pekerjaan.

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menggantikan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 yang merupakan undang-undang yang melindungi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

Didalam perjanjian kerja terbagi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang tidak memiliki waktu berlakunya dapat mensyaratkan masa percobaan sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang mempunyai jangka waktu tertentu perjanjian ini tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan. Santunan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah uang yang diberikan penggantian kerugian karena kecelakaan, kematian, dan sebagainya. Dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tertuang pihak perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan

paling lama 3 (tiga) bulan, masa percobaan adalah istilah tenggang waktu syarat untuk mendapat standar pekerja perusahaan. Dalam masa percobaan pekerja tidak mendapat uang santunan sebagai mana diatur dalam Pasal 154 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan hanya berlaku untuk pemutusan hubungan kerja dengan pekerja tetap. Pekerja berhak atas upah serendah-serendahnya setara dengan nilai upah minimum yang berlaku. Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak direncanakan, tidak terduga, tidak diharapkan serta tidak ada unsur kesengajaan, Kejadian tersebut bersifat fisik dan merugikan.

Pengelolaan dalam jaminan kecelakaan kerja adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang menggantikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Jika perusahaan telah menjadi peserta BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) maka segala resiko kecelakaan kerja beralih kepada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Dimana dalam hal ini pihak pengusaha harus melaporkan dengan resmi sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila tenaga kerjanya mengalami kecelakaan kerja kepada pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Bagi pihak perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaannya menjadi peserta dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) maka segala resiko yang timbul karena kecelakaan kerja menjadi tanggung jawab perusahaan/pengusaha, dimana pihak pengusaha harus menjamin pemberian daripada perlindungan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja, untuk dapat menjadi anggota BPJS pihak pengusaha harus mendaftarkan pekerjaannya,

karena ketika bekerja di suatu perusahaan tidak secara otomatis menjadi anggota BPJS harus melalui prosedur.

Sebelum seseorang atau pekerja masuk sebagai tenaga kerja yang bergabung dalam suatu perusahaan atau bergabung bersama pengusaha, maka antara pengusaha dengan tenaga kerja yang akan dipekerjakan tersebut akan terikat pada sesuatu hubungan kerja yang disebut sebagai perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut disamping itu harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja dan juga harus sesuai dengan peraturan dari si majikan atau pihak pengusaha. Dengan kata lain dalam rangka pelaksanaan pekerjaannya, si pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja atau sembarangan, akan tetapi harus dilakukan sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku sebagaimana telah disepakati/ditentukan pada dikum perjanjian kerja atau peraturan perusahaan dan juga pelaksanaan pekerja tidak boleh bertentang dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

Dalam memperkerjakan tenaga kerja diperusahaan, maka pihak perusahaan haruslah memperhatikan dan menghormati hak-hak dan kewajiban tenaga kerja tersebut, meskipun hanya sebagai pekerja dalam suatu perusahaan, dari hal tersebut sedikit banyaknya telah tercantum dalam perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak. Yang dimana perjanjian tersebut mengikat kedua belah pihak antara pekerja dengan pengusaha.

Sebagaimana yang diketahui bersama bahwa salah satu kewajiban dari pihak pengusaha adalah memberikan perlindungan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja, terutama terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang melakukan suatu

pekerjaan berhubungan dengan hubungan kerja, maksudnya selain pembayaran terhadap upah yang didapat pekerja juga diharapkan perhatian pihak pengusaha terhadap perlindungan diri bagi tenaga kerjanya bilamana terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan (kecelakaan kerja) kepada diri sipekerja pada perusahaan tersebut.

Terjadinya kecelakaan kerja pada saat melakukan pekerjaan adalah merupakan sesuatu hal yang tidak pernah di ketahui atau diprediksi sebelumnya, oleh sebab itulah sejak awal sangatlah penting dipersiapkan perlindungan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja dengan mempedomani peraturan-peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam hal perlindungan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja pekerja, pihak pengusaha mempunyai tanggung jawab/kewajiban untuk memberikan perlindungan sepenuhnya kepada tenaga kerjanya bilamana mengalami kecelakaan kerja dalam melakukan pekerjaan.

Seperti pada putusan perkara No. 371/K/Pdt.Sus/2010 jo. Putusan No. 137/G/2008/PHI.MDN. Dimana pada putusan tersebut terjadi perkara sebagai berikut: Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Medan yang memeriksa dan mengadili perkara perdata dengan nomor register perkara yaitu putusan No. 137/G/2008/PHI.MDN. Tanggal 23 Maret 2009 telah menjatuhkan putusan atas gugatan yang di ajukan oleh Pardomuan Limbong sebagai pemohon (pekerja) terhadap PT. KURNIA BETON LESTARI sebagai termohon.

Namun terjadi ketidak sepakatan diantara mereka, maka Parulian Limbong melakukan negosiasi/perundingan terhadap PT.KURNIA BETON LESTARI akan tetapi menemui jalan buntu. Parulian Limbong mengirim surat kepada DISNAKER

DELI SERDANG pada tanggal 13 Maret 2008 perihal keberatan untuk menyelesaikan masalah.

Atas surat keberatan Parulian Limbong tersebut selanjutnya pada tanggal 18 Maret 2008 dan pada tanggal 25 Maret 2008 Parulian Limbong serta pihak PT. KURNIA BETON LESTARI menerima panggilan dari DISNAKER DELI SERDANG guna Penyelesaian Hak Normatif dengan cara mediasi. Akan tetapi tidak ada jawaban sama sekali dari Pihak PT. KURNIA BETON LESTARI, dan Parulian Limbong mengajukan gugatan tersebut kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri medan. yang disahkan/ berdasarkan putusan No. 137/G/2008/PHI.MDN Tanggal 23 Maret 2009 yang isinya bahwa pihak perusahaan harus memberikan santunan kepada Parulian Limbon sebesar Rp. 29.785.000,-. Akan tetapi hakim tidak mempertimbangkan penjelasan dari pemohon/tergugat, yang dimana pekerja baru masuk pertama kali (awal) tiba-tiba pada hari itu pekerja mengalami kecelakaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, menjadi alasan peneliti untuk memilih judul **“Tinjau yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Menerima Santunan Kecelakaan Kerja Pada Masa Percobaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (Studi Putusan No. 371/K/Pdt.Sus/2010 jo Putusan No. 137/G/2008/PHI.MDN)**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang menjadi pokok permasalahan dalam penulisan ini adalah :

1. Bagaimana pertimbangan hakim terhadap putusan Putusan No. 371/K/Pdt-Sus/2010 jo No. 137/G/2008/PHI.MDN terhadap pemberian santunan kecelakaan kerja pada pekerja yang masih masa percobaan di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Hak-hak apakah yang dapat diterima oleh pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada masa percobaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pertimbangan hakim terhadap putusan No. 371/K/Pdt-Sus/2010 jo No. 137/G/2008/PHI.MDN terhadap pemberian santunan kecelakaan kerja pada pekerja yang masih masa percobaan di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui hak-hak bagaimana yang dapat diterima oleh pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada masa percobaan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi masyarakat :
Skripsi ini bermanfaat untuk masyarakat, agar masyarakat mengetahui bagaimana aturan tentang santunan kecelakaan kerja pada masa percobaan.
2. Manfaat bagi Pemerintah :
Skripsi ini bermanfaat untuk pemerintah agar pemerintah bisa melihat perkembangan permasalahan yang terjadi di dunia kerja dan memberikan

kepastian dan perlindungan terhadap pengusaha, dan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dalam masa percobaan.

3. Manfaat bagi Mahasiswa :

Yaitu untuk memenuhi Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Istilah dan pengertian Ketenagakerjaan

Dengan digantinya istilah buruh dengan istilah pekerja/buruh, konsekuensi istilah hukum perburuhan menjadi tidak sesuai lagi. Perburuhan berasal dari kata “buruh”, yang secara etimologis dapat diartikan dengan keadaan memburuh, yaitu keadaan dimana seorang memburuh, yaitu keadaan dimana seorang buruh bekerja pada orang lain (pengusaha). Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja” yang artinya “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”(Pasal 1 huruf 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).¹

Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti besekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.²

¹Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal1 ayat 1

² Sendjun H Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, 1998, hlm.3

Menurut A. Hamzah, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik fisik maupun pikiran.³

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.

Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 dijelaskan tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat⁴.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁵

2. Para Pihak Yang Terkait Dalam Hukum Kerja

a) Pekerja/Buruh

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 ayat 3 memberikan Pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun

³*Ibid., hlm. 3*

⁴*Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja, Pasal 1*

⁵*Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 2*

maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum ataupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.⁶

Dalam hal-hal Tertentu yang tercakup dalam pengertian pekerja/buruh diperluas. Misalnya dalam hal kecelakaan kerja, dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 ayat (2), ditentukan bahwa :⁷

Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah :

- a. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak;
- b. mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang memborong adalah perusahaan;
- c. narapidana yang dipekerjakan diperusahaan.

b) Serikat Pekerja/Buruh

Serikat Pekerja/Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar 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. (Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 jo Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/serikat Buruh)⁸.

⁶Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal ayat 3

⁷Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 146

⁸Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, Cetakan ke IV, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm .20

Asas pendirian suatu serikat pekerja/serikat buruh, federasi pekerja/serikat buruh dan kofederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945 tersebut. Tujuan serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan kofederasi serikat buruh adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.⁹

Fungsi serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan kofederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah (Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000) :¹⁰

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dalam dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan;

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan kofederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan mempunyai hak antara lain (Pasal 25 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000) :¹¹

- a. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;

⁹*Ibid.*, hlm. 22

¹⁰*Ibid.*, hlm. 23

¹¹*Ibid.*, hlm. 24

- c. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
- d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh; dan
- e. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dan serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja /serikat buruh, dan kofederasi serikat pekerja /serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan mempunyai kewajiban antara lain :¹²

- a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya; dan
- c. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasinya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

c) Pemberi Kerja/Pengusaha

Pengusaha adalah orang pribadi atau badan dalam bentuk apapun yang dalam kegiatan usaha atau pekerjaannya menghasilkan barang, mengimpor barang, mengespor barang atau melakukan usaha diluar daerah pabean, melakukan usaha jasa, atau memanfaatkan jasa diluar daerah pabean.¹³

Dalam Pasal 1 ayat 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pengusaha adalah sebagai berikut :¹⁴

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang Perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalani perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diwilayah indonesia.

¹²*Ibid.*, hlm. 26

¹³Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014 hlm.47

¹⁴Zaeni Asyhdie, *Op.cit*, hlm. 27

d) Organisasi Pengusaha

Dalam Pasal 105 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, mengenai organisasi pengusaha ini ditentukan sebagai berikut :¹⁵

- (1) setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha
- (2) ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1. KADIN

Kadin adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dibidang perekonomian, dengan tujuan :¹⁶

- a. Membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan pengusaha Indonesia dibidang usaha negara, usaha koperasi, dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasar Pasal 33 UUD 1945;
- b. Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha indonesia sehingga dapat berperan secara efektif dalam pembangunan nasional.

2. APINDO

Organisasi pengusaha yang khususnya mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adala Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).

Tujuan APINDO :

1. Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingan di dalam bidang sosial ekonomi;
2. Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan.

¹⁵*Ibid.*, hlm. 28

¹⁶*Ibid.*, hlm. 29

3. Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program pean serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materiil;
4. Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan/ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijakan pemerintah.

e) Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Tripartit

Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit ini terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh. secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh diperusahaan yang bersangkutan.¹⁷

Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Tujuan lembaga kerja sama ini adalah untuk tercapainya kerja sama di antara mereka guna mencapai masyarakat yang adil dan makmur pada umunya, dan khususnya untuk memecahkan persoalan-persoalan dibidang sosial ekonomis, terutama dibidang ketenagakerjaan.¹⁸

f) Dewan Pengupahan

Dewan pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat

¹⁷*Ibid.*, hlm. 30

¹⁸*Ibid.*, hlm. 31

pekerja/serikat buruh. Menurut ketentuan Pasal 2 dan Pasal 3 Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Dewan Pengupahan ini terdiri dari :¹⁹

1. Dewan Pengupahan Nasional (selanjutnya disebut Depenas) di bentuk oleh presiden.
2. Dewan Pengupahan Provinsi (selanjutnya di sebut Depeprov) dibentuk oleh Gubernur
3. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (selanjutnya disebut Depekab/Depeko) dibentuk oleh Bupati/Walikota.

g) Pemerintah

Campur tangan negara (pemerintah) dalam soal-soal ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya campur tangan negara inilah, maka Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan kerja itu menjadi adil. Sejak organisasi pemerintahan tidak lagi disebut kementerian tetapi disebut dengan Departemen maka soal-soal perburuhan diurus oleh Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi. Khusus soal-soal perburuhan, tugas Depnakertranskop terdiri dari :²⁰

- Penyediaan dan penggunaan tenaga kerja;
- Pengembangan dan perluasan kerja;
- Pembinaan keahlian dan kejurusan tenaga kerja;
- Pembinaan hubungan ketenagakerjaan;
- Pengurusan syarat-syarat kerja jaminan sosial;
- Pembinaan norma-norma perlindungan kerja;
- Pembinaan norma-norma keselamatan kerja sebagainya.

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan hanya akan melindungi buruh secara yuridis dan tidak akan mempunyai arti bila dalam

¹⁹*Ibid.*, hlm. 37-38

²⁰H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 61

pelaksanaannya tidak diawasi oleh seorang ahli yang harus mengunjungi tempat kerja pekerja/buruh pada waktu-waktu tertentu.

Ada tiga tugas pokok pengawas ketenagakerjaan adalah :²¹

1. melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan sudah dilaksanakan, dan jika tidak, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya;
2. membantu baik pekerja/buruh maupun pengusaha dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka memahami apakah yang dimintakan peraturan dan bagaimanakah melaksanakannya;
3. menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundangan ketenagakerjaan dan penetapan pemerintah.

3. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan menurut Iman Soepomo adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurutnya, unsur-unsur dalam hukum ketenagakerjaan yang terkandung didalamnya yaitu, himpunan peraturan (baik tertulis maupun tidak tertulis), berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa, seorang bekerja pada orang lain, upah/gaji.²²

Menurut Molenaar, hukum ketenagakerjaan/perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha antara tenaga kerja dan tenaga kerja. Menurut Mok, hukum ketenagakerjaan/perburuhan adalah hukum berkenaan dengan pekerjaan yang

²¹*Ibid.*, hlm. 62-63

²²Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1968, hlm. 3

dilakukan semua pekerja yang melakukan pekerjaan atau tanggung jawab dan resiko sendiri.²³

Hukum Ketenagakerjaan adalah merupakan sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan antara pekerja/organisasi pekerja dan majikan atau pengusaha/organisasi majikan dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan.²⁴

4. Pengertian Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan²⁵

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

- a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa penempatan atau pengarahannya
- b. Bidang hubungan kerja sama yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja ini didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.
- c. Bidang kesehatan kerja selama menjalim hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum , pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.
- d. Bidang keamanan kerja. Adanya perlindungan hukum bagi pekerja relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja. Bidang jaminan sosial telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial.

5. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum²⁶

²³H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 2

²⁴Darwan Prinst, *Hukum Ketenagkerjaan Indonesia*, Cetakan Pertama, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hlm. 1

²⁵*Ibid.*, hlm 59

²⁶*Ibid.*, hlm 95

a. Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh pengadilan umum dan peradilan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

B. Tinjauan Umum Tentang Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan Kerja merupakan istilah pengganti untuk istilah hubungan perburuhan. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara istilah hubungan kerja dan hubungan industrial dibedakan pengertiannya. Yang dimaksud dengan hubungan industrial adalah “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945” (Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003), sedangkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang membuat perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.(Pasal 15 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Hubungan Kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata.²⁷

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, Hubungan Kerja adalah kegiatan-kegiatan pengarahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.²⁸

1. Pengertian Perjanjian Kerja dan Pengertian Perjanjian Bersama

a. Pengertian dan Istilah

Menurut Iman Soepomo bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.

Menurut Wiwoho Soedjono (1987:13) menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah “Hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang-orangan pada satu pihak dan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah”.

Menurut A. Ridwan Halim menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan antara buruh dan majikan dimana mereka saling mengikat diri satu sama lain untuk bekerja sama dimana buruh berjanji akan menyelenggarakan

²⁷Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, 1992, hlm. 10

²⁸Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.45

perintah majikan sebagai pekerjaannya dengan baik dan majikan akan menanggung kehidupan buruh (dan keluarganya) dengan baik pula, selaras menurut kemampuan dan persetujuan mereka masing-masing²⁹

Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang 13 Tahun 2003 “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Pasal 1 ayat 21 Undang-Undang 13 Tahun 2003 jo. Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004, Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua bela pihak.³⁰

b. Subjek dan obyek Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama

Subjek perjanjian adalah mereka yang “cakap” untuk melakukan perbuatan hukum atau untuk mengadakan perjanjian, kecakapan seseorang biasanya di kaitkan dengan batas kedewasaan seseorang dalam hukum perburuhan “dewasa” adalah berumur 18 (delapan belas) Tahun.³¹

²⁹H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 68

³⁰Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Edisi Revisi, Cetakan Pertama, 2005, Jakarta, hlm.72

³¹Siti Hajati Hoesin, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 59

Dengan demikian ini maka subjek perjanjian kerja adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Sementara itu, subjek perjanjian kerja bersama bukan hanya serikat pekerja/serikat buruh.

Pekerja/buruh yang terikat dalam perjanjian kerja bersama adalah :³²

1. pekerja/buruh yang menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan
2. pekerja/buruh yang menjadi anggota baru serikat pekerja/serikat buruh. Pekerja/buruh sebagaimana tersebut di atas terikat dalam perjanjian kerja bersama yang dibuat serikat pekerja/serikat buruhnya adalah berdasarkan suatu asas perkumpulan yang menyatakan bahwa setiap anggota perkumpulan terikat oleh perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh perkumpulannya.

Objek perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama adalah isi dari perjanjian itu, menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang memuat perjanjian itu.³³

c. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama

Setiap perjanjian kerja ini dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam hal perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Syarat-syaratnya adalah :³⁴

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecekapan 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. (Pasal 52 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

³²Zaeni Asyhdie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, Cetakan Keempat, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 55

³³H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 74

³⁴Zaeni Asyhdie, *Op.cit.*, hlm. 58-59

Perjanjian kerja tanpata tanpa adanya kesepakatan para pihak atau salah satu pihak tidak mampu atau tidak cakap melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan.

Jika dalam perusahaan itu sudah ada serikat pekerja/serikat buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh tersebut telah mengusulkan untuk membuat perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat :

- a. hak dan kewajiban
- b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh
- c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
- d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama (Pasal 124 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).³⁵

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. syarat-syarat kerja memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja buat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.³⁶

2. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

³⁵*Ibid.*, hlm. 60

³⁶*Ibid.*, hlm. 59

Yang dimaksud dengan pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, ada ditentukan dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986, yang berbunyi : Kesepakatan Kerja Tertentu adalah kesepakatan kerja antara Pekerja dengan pengusaha, yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.³⁷

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahas indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat, antara lain :³⁸

- 1) harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- 2) adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- 3) tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan di atas, perjanjian tersebut di anggap perjanjian waktu tidak tertentu. Perjanjian waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 1) pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- 2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama paling lama 3 (tiga) Tahun.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman
- 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

³⁷Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cetakan Kelima, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 61

³⁸*Op.cit.*, Zaeni Asyhdie, hlm. 61-62

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus, sampai :³⁹

- 1) Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 Tahun);
- 2) Pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
- 3) Pekerja/buruh meninggal dunia; dan
- 4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadinya peralihan hak atas perusahaan sebagai tersebut di atas, segala hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Namun demikian, jika pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkannya dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dalam hal perjanjian jenis ini dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh.

3.Peraturan Perusahaan

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/MEN/1976 disebutkan bahwa Peraturan Perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-

³⁹Ibid., hlm.62-63

syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan.⁴⁰

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata cara tertib perusahaan.⁴¹

Peraturan perusahaan disusun dengan memerhatikan saran dan pertimbangan dari pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/buruh adalah pengurus serikat pekerja/buruh. Dalam hal ini perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/buruh, wakil pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :⁴²

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban pekerja/buruh
3. Syarat kerja;
4. Tata tertib perusahaan; dan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan (Pasal 111 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah masa berlakunya (Pasal 111 ayat 3). Selama masa berlakunya peraturan perusahaan,

⁴⁰Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 84

⁴¹Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴²Lalu Husni, *Op.cit.*, hlm. 85

apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani (Pasal 111 ayat 4). Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya (Pasal 111 ayat 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).⁴³

C. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial

1. Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh Negara guna menjamin warga negaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak. Sebagaimana yang diatur dalam deklarasi PBB Tentang HAM Nomor 102 Tahun 1952 yang mengutamakan sebuah bidang kesejahteraan sosial yang memperhatikan sosial yaitu kemiskinan, usia lanjut, kecacatan, pengangguran, keluarga dan anak-anak.⁴⁴

Menurut Imam Soepomo, Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya,

⁴³*Ibid.*, hlm. 85-86

⁴⁴*Ibid.*, hlm. 102

jadi menjamin kepastian pendapatan (incom security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.⁴⁵

Jaminan Sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja, dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, berupa : kecelakaan kerja, sakit hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia (Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992).⁴⁶

Sistem jaminan sosial yang diberlakukan di indonesia adalah Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas kemanfaatan, asas keadilan jaminan sosial bagi seluruh rakyat indonesia. Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan atau anggota keluarganya.

2. Jenis-Jenis Jaminan Sosial

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Menyebutkan bahwa terdapat ada empat jaminan sosial yaitu :⁴⁷

a) Jaminan Sosial Kesehatan

Dalam asuransi, evenemen adalah peristiwa tidak pasti yang menjadi beban penanggungan. Dalam jaminan sosial kesehatan yang dimaksud dengan peristiwa tidak pasti adalah keadaan sakit yang mengancam kesehatan peserta. Apa bila keadaan ini terjadi akan mengakibatkan hilang atau berkurangnya penghasilan karena pengeluaran biaya perawatan dan pengobatan. Resiko atas keadaan inilah yang menjadi beban jaminan badan penyelenggara sebagai penanggung. Pemelihataraan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan, dibayar berdasarkan tarif yang telah ditetapkan

⁴⁵Zaeni Asyhdie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, Cetakan Keempat, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 120-121

⁴⁶Darwan Prinst, *Hukum Ketenagkerjaan Indonesia*, Cetekan Pertama, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 112

⁴⁷*Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial*

oleh menteri kesehatan. Namun untuk semua biaya yang melebihi standart pelayanan dan tarif menjadi beban dan tanggung jawab peserta.

- b) Jaminan Sosial Pensiun dan Tabungan Hari Tua
Pensiun adalah penghasilan yang diterima oleh penerima pensiun setiap bulan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tabungan hari tua adalah suatu program jaminan sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS), terdiri dari asuransi wiguna yang dikaitkan dengan usia, pensiun, ditambah dengan asuransi kematian.
- c) Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja
Jaminan sosial ini memberikan kompensasi/santunan dan penggantian biaya peralatan bagi tenaga kerja yang mengalami kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, dimulai dari berangkat kerja sampai kembali kerumah atau menderita sakit akibat hubungan kerja.
- d) Jaminan Sosial Kematian
Jaminan sosial ini merupakan jaminan yang memberikan manfaat yaitu santunan kematian, biaya pemakaman, santunan berkala selama dua puluh empat bulan dan jaminan sosial ini memberikan pembayaran tunai kepada ahli waris dari seseorang yang meninggal dunia.

3. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui (Pasal 1 ayat 6 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992).⁴⁸

Berdasarkan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Kecelakaan Kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga dan semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktifitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda.⁴⁹

⁴⁸Darwan Prints, *Op.cit.*, hlm. 114

⁴⁹Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Pasal 11

Kecelakaan tidak terjadi kebetulan melainkan ada sebabnya. Oleh karena itu penyebab kecelakaan harus diteliti dan ditemukan, agar untuk selanjutnya dengan tindakan korektif yang ditujukan kepada penyebab itu serta dengan upaya preventif lebih lanjut kecelakaan dapat di cegah. *World Health Organization (WHO)* mendefinisikan Kecelakaan Kerja sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipersiapkan penanggulangan sebelumnya sehingga menghasilkan cedera yang riil.⁵⁰

4. Unsur-Unsur Kecelakaan⁵¹

- a) Tidak diduga semula, karena dibelakang peristiwa kecelakaan tidak terdapat unsur kesengajaan dan unsur perencanaan.
- b) Tidak diinginkan atau diharapkan, karena setiap peristiwa kecelakaan kerja akan selalu disertai dengan adanya kerugian baik fisik maupun mental.
- c) Selalu menimbulkan kerugian dan kerusakan, karena setiap kerugian dan kerusakan akan menyebabkan gangguan proses bekerja.

5. Teori Kecelakaan Kerja⁵²

- a) Menurut H.W Heinrich, yang di kenal sebagai teori Domino Heinrich. Dalam teori ini, dijelaskan bahwa kecelakaan kerja terdiri atas lima faktor yang saling berhubungan yaitu :
 1. Kondisi kerja, yaitu semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.
 2. Kelalaian manusia, yaitu suatu kesalahan yang terjadi karena perbuatan manusia

⁵⁰Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cetekan Kelima, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 85

⁵¹Hadi Setia Tunggal, *Pengantar Hubungan Industrial*, Harvarindo, Jakarta, 2016, hlm. 125

⁵²Siti Hajati Hoesin, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Cetekan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 70

3. Tindakan tidak aman, yaitu tingkah laku atau perbuatan yang akan menyebabkan kecelakaan atau pelanggaran terhadap tata cara kerja yang aman yang berpeluang akan terjadinya kecelakaan.
4. Kecelakaan, yaitu suatu kejadian yang tidak terencana/tidak terkontrol.
5. Cedera, yaitu sesuatu kerusakan pada struktur/fungsi tubuh.
Menurut Heinrich, kunci untuk mencegah kecelakaan adalah dengan menghilangkan tidak aman yang berada dipoint ke tiga, karena point ketiga menyumbang hingga 98% penyebab kecelakaan.

b) Menurut Frank. A. Bird. Pettersen

Teori ini memodifikasi teori Domino diatas, teori ini dikenal dengan teori manajemen yang berisikan lima faktor dalam urusan kecelakaan, antara lain :

- 1) Manajemen kurang kontrol, yaitu suatu perencanaan yang tidak efisien dan tidak efektif
- 2) Sumber penyebab utama, yaitu menyebabkan terjadinya sesuatu
- 3) Gejala penyebab langsung, yaitu suatu penyebab yang berkaitan langsung dengan sesuatu yang terjadi
- 4) Kontrak peristiwa, yaitu suatu perjanjian yang mengatur tentang hal yang akan terjadi dimasa akan datang.
- 5) Kerugian gangguan (tubuh maupun harta benda), yaitu beban/biaya yang kita alami.

6. Faktor-Faktor Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja menurut Suma'mur, disebabkan oleh dua faktor, yaitu :⁵³

- a) Faktor manusia itu sendiri yang merupakan penyebab kecelakaan meliputi aturan kerja, kemampuan kerja (usia, masa kerja/pengalaman, kurangnya kecakapan dan lambatnya mengambil keputusan), disiplin kerja, perbuatan yang mendatangkan kecelakaan, ketidakcocokan fisik dan mental. Kesalahan-kesalahan yang disebabkan oleh pekerja dan karena sikap yang tidak wajar seperti terlalu berani, sembrono, tidak mendengarkan instruksi,

⁵³Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 44

kelalaian, melamun, tidak mau bekerja sama dan kurang sabar. Kekurangan kecekapan untuk mengerjakan sesuatu karena tidak mendapat pelajaran mengenai pekerjaan, kurang sehat fisik dan mental seperti adanya cacat, kelainan dan penyakit. Diperkirakan 85% dari kecelakaan kerja disebabkan oleh manusia.

- b) Faktor mekanik dan lingkungan, letak mesin, tidak dilengkapi dengan alat pelindung, alat pelindung tidak siap pakai dan rusak. Lingkungan kerja juga berpengaruh besar terhadap moral pekerja, faktor-faktor keadaan lingkungan kerja yang penting dalam kecelakaan kerja terdiri dari pemeliharaan rumah tangga, misalnya penyimpanan bahan-bahan dan pemeliharaan alat-alat.

7. Klarifikasi Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu :⁵⁴

- 1) Kecelakaan Industri (Industri Accident) yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja karena adanya sumber bahaya atau bahaya kerja.
- 2) Kecelakaan dalam perjalanan (Community Accident) yaitu kecelakaan yang terjadi diluar tempat kerja dalam kaitannya dengan adanya hubungan kerja.

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) Tahun 1962 klasifikasi

Kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :⁵⁵

1. Berdasarkan pekerjaan, meliputi terjatuh, tertimpa benda jatuh, tertumpuk atau terkena benda-benda, terjepit oleh benda, gerakan-gerakan melampaui kemampuan, pengaruh suhu tinggi, terkena arus listrik dan kontak bahan berbahaya atau radiasi.
2. Berdasarkan penyebab, meliputi mesin, alat angkut dan angkat, peralatan-peralatan, bahan-bahan dan lingkungan kerja.
3. Berdasarkan sifat luka atau kelainan, meliputi patah tulang, keseleo, regang otot, memar dan luka, amputasi, luka dipermukaan, geger dan remuk, luka bakar, keracunan mendadak dan akibat radiasi.

⁵⁴Hadi Setia Tunggal, Pengantar Hubungan Industrial, Harvarindo, Jakarta, 2016, hlm. 275

⁵⁵http://musyarofahif3.blogspot.co.id/2013/05/Kecelakaan-kerja_17.html?m=1, Pada Rabu 10 juli 2017

4. Berdasarkan letak luka tubuh, meliputi kepala, leher, badan, anggota atas dan anggota bawah.

D. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa disuatu perusahaan.

1. Pengertian Perselisihan Hak

Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pendapat tentang pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan hak sering disebut juga sebagai perselisihan yang bersifat normatif, yaitu perselisihan terhadap permasalahan yang sudah ada peraturannya atau dasar hukumnya.⁵⁶

2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, jenis perselisihan hubungan industrial ada empat yaitu :⁵⁷

- a) Perselisihan Hak adalah timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama.
- b) Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

⁵⁶Hadi Setia Tunggal, *Op.cit.*, hlm 135

⁵⁷*Ibid.*, hlm 145

- d) Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh serikat buruh dengan serikat pekerja lainnya didalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerja.

3. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat dua macam penyelesaian, yaitu :⁵⁸

1. Litigasi, yaitu penyelesaian masalah hukum melalui jalur pengadilan. Cara penyelesaian masalah dengan cara non-litigasi adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial yaitu lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri dari atas hakim lembaga peradilan dan hakim *Ad hoc*. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.
2. Non Litigasi, yaitu penyelesaian masalah hukum diluar pengadilan. Ada empat penyelesaian masalah dengan cara non litigasi atau dikenal dengan penyelesaian sengketa alternatif, yaitu :
 1. Bipartit
Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha.
 2. Mediasi
Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
 3. Konsiliasi
Lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang untuk menjadi penengah dalam perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja, dan yang bertugas sebagai penengah adalah konsiliator, yaitu orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketetapan menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih, jika proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

⁵⁸Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Adhya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 164

4. Arbitrase

Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja, yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter dan para arbiter dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh menteri.

BAB III

METODE PENELITIAN HUKUM

A. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini merupakan hal yang penting untuk diketahui dalam memecahkan masalah-masalah sosial dari sudut teori dan menyerasikan teori dengan kenyataan. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah membahas tentang bagaimana pertimbangan hakim terhadap putusan No. 371/K/Pdt-Sus/2010 jo No. 137/G/2008/PHI.MDN terhadap pemberian santunan kecelakaan kerja pada pekerja yang masih masa percobaan di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan untuk mengetahui hak-hak yang dapat diterima oleh pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada masa percobaan.

B. Sumber Data

Untuk mencari jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini maka diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :⁵⁹

1. Bahan Hukum Primer

Merupakan data pokok yang menjadi dasar penelitian ini yang diperoleh dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat buruh, Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor

⁵⁹Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Cetakan Keempat, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 14

KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Undang-Undang BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) No. 24 Tahun 2011, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2012 tentang Perubahan kedelapan atas peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek, Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 609 Tahun 2012.

2. Bahan Hukum Sekunder

Data yang diperoleh dari buku-buku hukum, serta literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah pokok dalam penelitian ini seperti makalah.

3. Bahan Hukum Tersier

Data yang mendukung data primer dan data sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas data hukum lainnya seperti Kamus Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

C. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperoleh dari penelitian kepustakaan (*library research*) . Penelitian Kepustakaan (*library research*) yaitu menghimpun data dengan melakukan penalaran bahan kepustakaan atau data sekunder yang meliputi peraturan perundang-undangan, buku-buku, media massa, media cetak maupun bacaan lainnya yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.⁶⁰

⁶⁰Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta, 1995, hlm. 39

D. Metode Analisis Data

Didalam hukum normatif, maka analisis data Yuridis Normatif pada hakekatnya berarti kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis.

Sistematisasi berarti, membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tersebut, untuk memudahkan pekerjaan analisis dan kontruksi. Sebelum analisis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pemeriksaan dan evaluasi terhadap semua data yang telah dikumpulkan (bahan hukum primer, sekunder maupun tersier), untuk mengetahui validitasnya. Setelah itu keseluruhan data tersebut akan disistematiskan sehingga menghasilkan klasifikasi yang selaras dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dengan tujuan memperoleh jawaban yang baik pula.⁶¹

⁶¹Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, 2015, jakarta, hlm. 106