

**SKRIPSI**

*MAHARTI MUSTIKAHARDIENI*

**PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA BURUH AKIBAT  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
S U R A B A Y A  
2002**



**PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA BURUH AKIBAT  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN  
MEMENUHI SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA HUKUM**

**Dosen Pembimbing,**



**Lanny Ramli, S.H., M.Hum.**  
NIP. 131 878 388

**Penyusun,**



**Maharti Mustikahardieni**  
NIM. 039714594

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2002**



**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji  
Pada hari Kamis, tanggal 17 Januari 2002**

**Panitia Penguji Skripsi :**

**Ketua : Machsoen Ali, S.H., M.S.**



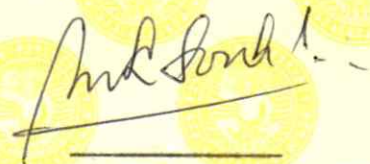
**Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.**



**2. R. Indiarsoro, S.H.**



**3. Dr. M.L. Souhoka, S.H., M.S.**





**MOTTO :**

**"Ilmu Adalah Harta Yang Tak Ternilai"**

**I dedicate this for :**

**Mama and Papa tersayang  
and my honey . . . . .**



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT karena hanya berkat pertolongan dan hidayah-Nya, skripsi yang diberi judul “Perlindungan Hukum Kepada Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” ini dapat terselesaikan dengan baik, dengan demikian penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Ketertarikan penulis untuk membahas permasalahan tersebut, tidak lain dilatarbelakangi oleh adanya krisis perekonomian di Indonesia yang sampai saat ini belum ada tanda-tanda akan membaik. Krisis perekonomian membawa dampak buruk bagi dunia usaha di Indonesia. Tidak sedikit perusahaan baik besar maupun kecil di Indonesia yang tidak mampu bertahan hidup di tengah krisis, sehingga tidak sedikit pula yang menempuh cara pengurangan atau penyusutan buruh melalui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk bertahan hidup. Pada dasarnya, masalah PHK bukanlah masalah yang sepele karena berkaitan erat dengan hak-hak buruh, terutama hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak guna mencukupi kesejahteraannya. Selain itu, apabila PHK bersifat meluas, maka terjadilah pengangguran besar-besaran yang dikawatirkan secara tidak langsung mampu memicu kenaikan angka kejahatan. Adapun hak-hak dan kewajiban buruh yang bekerja dalam perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Yang bertujuan untuk menghindarkan adanya perselisihan dan perbedaan pendapat antara buruh dan pengusaha. Perjanjian Kerja sendiri



hanya bersifat sepihak dan pada umumnya cenderung menguntungkan pihak perusahaan dan kurang mewakili pihak buruh.

Sedangkan KKB lahir untuk mengimbangi Perjanjian Kerja yang sudah ada dengan dasar untuk mewakili pihak buruh dan melindungi hak-hak buruh karena KKB merupakan hasil kesepakatan bersama antara buruh dan pengusaha melalui musyawarah mufakat. Namun amat disayangkan bahwa pada kenyataannya KKB belum ada disemua tingkat perusahaan dan dianggap kurang penting karena banyak pengusaha beranggapan bahwa hubungan kerja antara buruh dan pengusaha cukup diatur dalam Perjanjian Kerja saja. Sehingga dalam mendapatkan hak-haknya, terutama dalam skripsi ini yang difokuskan pada hak-hak buruh yang mengalami PHK, buruh yang hubungan kerjanya hanya dilindungi oleh Perjanjian Kerja saja akan kurang terjamin dan terlindungi dibandingkan buruh yang hubungan kerjanya didasarkan Perjanjian Kerja dengan diimbangi oleh KKB.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan pelbagai pihak yang secara ikhlas telah diberikan kepada penulis baik berupa bantuan moril maupun materiil. Maka pada kesempatan yang sangat berharga ini kiranya tidak berlebihan apabila penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Lanny Ramli SH, Mhum, yang dengan kesabarannya memberikan bimbingan dari awal sampai selesainya skripsi ini, beserta dewan penguji skripsi : Bapak Machsoen Ali, SH, MS, Bapak R. Indiarsoro, SH, dan Bapak



Dr. Marteen L.S. SH, MS, yang telah berkenan menguji serta memberikan arahan demi terwujudnya skripsi ini kearah yang lebih sempurna.

2. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Endang Sayekti, SH, Mhum atas bimbingan perwaliannya dari semester satu sampai delapan, serta Ibu Jani Purnawanty, SH, SS, LL.M yang juga telah memberikan bimbingannya pada semester sembilan, atas bimbingan dan kesabarannya dalam memberikan petunjuk serta perwalian baik mengenai perkuliahan dan masalah-masalah yng lain selama saya kulian di FH Unair sampai selesai. Untuk itu dari sanubari saya yang paling dalam saya menghaturkan terima kasih dan semoga jasa beliau-beliaunya mendapat balasan dari Allah SWT.
3. Buat kedua orangtua saya, mama dan papa yang sangat kusayangi. Terima kasih yang tak terhingga atas segala cinta dan kasih sayang yang tulus, dukungan baik berupa moril maupun materil, dorongan, semangat dan didikan semenjak saya kecil sampai bisa seperti saat ini. Semua itu sangat berharga dan tak ternilai bagi saya.
4. Seseorang yang sangat berarti dalam hidupku, my man, my love, my everything, Ragil Budi Pratomo, SH, atas semua "care"-nya, support dan selalu ada saat aku butuh bantuan dan arahan. Finally.....,I finished it ....honey...!!
5. Mbak Yayuk dan Om Rindoko yang tulus menyediakan waktu mendengar keluh kesahku plus sepupu-sepupuku yang lucu; Dimas dan Ajeng (Trim's atas pinjaman Harry Potternya ya...!!).



6. Sahabat-sahabatku yang setia; Rini, Irma Sofia, Yunita, Cahya Irma Sulis..., aku akhirnya berhasil juga nyusul kalian, kan ..!? Thank's atas semua dukungan kalian...
7. Teman-teman FH'97 yang sama-sama molor satu semester; Ryan, Yulia, Yohana, Rika, Wati, Wanti, Yuni R (Yun, ...aku duluan ya..) dan teman-teman ujian skripsi; Eko dan Akri.
8. Buat Khoir dan Imam di Rental "Bean" Com, terima kasih banyak atas semua bantuannya ngetik dan lemburannya...! (Ojo kapok, dan s'moga makin banyak yang ngrentalkan...). Tak lupa juga buat si Titin (sebelah rumah) yang rela menemani ngetik sampai malam.
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga dengan terselesainya skripsi dengan judul "Perlindungan Hukum Kepada Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)" dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan manfaat bagi yang membaca.

Surabaya, 4 April 2002

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Halaman Judul .....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan .....	iii
Motto.....	iv
Kata Pengantar .....	v
Daftar Isi .....	viii
 <b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Permasalahan : Latar Belakang Dan Rumusannya.....	1
B. Penjelasan Judul .....	4
C. Alasan Pemilihan Judul .....	5
D. Tujuan Penulisan .....	6
E. Metodologi.....	6
F. Pertanggung Jawaban Sistematis .....	8
 <b>BAB II : PERANAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA (KKB) DALAM MENJAMIN HAK – HAK BURUH</b>	
1. Perjanjian Kerja .....	10
1.1 Definisi Perjanjian Kerja .....	10
1.2 Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja .....	13
1.3 Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Yang Mengatur Tentang Perjanjian Kerja.....	17



2. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).....	18
2.1 Serikat Buruh.....	18
2.2 Definisi Kesepakatan Kerja Bersama.....	20
2.3 Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama ..	23
Isi Kesepakatan Kerja Bersama.....	25
2.4 Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Tentang Kesepakatan Kerja Bersama.....	28
3. Keterkaitan Antara Perjanjian Kerja Dengan Kesepakatan Kerja Bersama .....	29
 <b>BAB III : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DALAM PERJANJIAN KERJA DAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA (KKB)</b>	
1. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	34
2. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Ruang Lingkup Internal Perusahaan .....	42
2.1 Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Perjanjian Kerja .....	45
2.2 Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Kesepakatan Kerja Bersama .....	48
 <b>BAB IV : PENUTUP</b>	
1. Kesimpulan.....	52
2. Saran .....	53
 <b>DAFTAR BACAAN</b>	

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusannya

Tidak berbeda dengan negara sedang berkembang yang lain, Indonesiapun sedang melaksanakan pembangunan bagi negaranya. Pembangunan Nasional di Indonesia bertujuan untuk mensejahterakan kehidupan bangsa Indonesia serta untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat seluruhnya. Sebagaimana di jelaskan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara th. 1993 –1998 bahwa :

“Pembangunan Nasional bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata materiil dan sprituil berdasarkan Pancasila di dalam wadah negara kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, berdaulat, bersatu dan berkedaulatan rakyat dalam peri kehidupan bangsa yang aman, tenteram, tertib dan dinamis serta dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib dan damai.”

Dengan kata lain bahwa pembangunan yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia adalah untuk mengusahakan agar kebutuhan materiil dan spirituil bangsa dapat tercapai.

Dalam upaya melaksanakan pembangunan ini, maka diperlukan faktor-faktor mendasar yang sangat dibutuhkan guna terlaksananya pembangunan, yang kita kenal dengan modal dasar Pembangunan Nasional. Salah satu modal dasar pembangunan yang mempunyai peranan sangat penting adalah



faktor sumber daya manusia. Karena selain sebagai subyek pembangunan, juga sebagai obyek pembangunan. Artinya, bahwa ia adalah pelaksana / pelaku utama pembangunan dan juga nantinya akan menikmati hasil dari pembangunan tersebut.

Akan tetapi, pada awal tahun 1997 pembangunan di Indonesia mengalami cobaan yang cukup berat. Diawali dengan runtuhnya pemerintahan yang berkuasa, bersamaan pula dengan krisis moneter yang sifatnya global hampir di seluruh dunia dan berlanjut pada krisis kepercayaan. Kondisi tersebut berlangsung sampai saat ini, dan belum menampakkan adanya perbaikan yang berarti.

Krisis ekonomi ini membawa dampak negatif bagi kehidupan dunia usaha di Indonesia. Tidak sedikit perusahaan kecil maupun besar di Indonesia yang mengalami kelesuan dan tidak mampu bertahan hidup di tengah krisis. Hal ini disebabkan oleh karena harga-harga barang pokok produksi yang mengalami kenaikan yang luar biasa. Sehingga satu-satunya cara yang pada umumnya ditempuh oleh perusahaan untuk tetap bertahan hidup adalah dengan melakukan pengurangan atau penyusutan buruh melalui pemutusan hubungan kerja. Dan nampaknya, cara tersebut cenderung banyak diambil oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk bertahan hidup.

Pada dasarnya, masalah pemutusan hubungan kerja bukanlah masalah yang sepele, karena berkaitan erat dengan hak-hak yang dimiliki oleh seseorang dalam hal ini adalah buruh. Dan apabila pemutusan hubungan kerja bersifat meluas, maka terjadilah masa pengangguran dengan segala akibatnya.

Yang dikhawatirkan oleh masyarakat akan secara tidak langsung mampu memicu kenaikan angka kejahatan. Sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup buruh pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, maka seharusnya tidak perlu ada pemutusan hubungan kerja.

Hak dan kewajiban buruh yang bekerja diatur di Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama / Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Yang bertujuan untuk menghindari adanya perselisihan dan perbedaan pendapat antara buruh dengan pengusaha, selain itu mencegah pula adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha. Akan tetapi pada kenyataannya, KKB belum ada di semua tingkat perusahaan. Dimana banyak pengusaha yang beranggapan bahwa hubungan antara buruh dan majikan cukup diatur didalam perjanjian kerja saja, yang pada umumnya dikeluarkan secara sepihak oleh perusahaan yang bersangkutan dan cenderung menguntungkan pihak perusahaan.

Jadi dalam hal ini, buruh yang ter-PHK hanya akan dilindungi hak-haknya oleh perjanjian kerja saja, yang pada umumnya bersifat sepihak dari pengusaha dan kurang mewakili dari pihak buruh.

Menyadari bahwa masalah yang timbul akibat adanya pemutusan hubungan kerja beraneka ragam, maka pembatasan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah :

- Bagaimana KKB yang mendukung perjanjian kerja di suatu perusahaan dapat lebih menjamin hak-hak buruh dibanding dengan perusahaan yang hanya mempunyai perjanjian kerja saja ?



- Bagaimana pengaturan mengenai Pemutusan hubungan Kerja (PHK) dalam Perjanjian Kerja dan Kesepakatan Kerja Bersama, dan apa konsekuensi hukum yang ditimbulkan?

## B. Penjelasan Judul

Judul dari skripsi ini adalah “Perlindungan Hukum Kepada Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).”

Perlindungan hukum berasal dari dua kata yaitu perlindungan dan hukum yang diartikan sebagai perbuatan melindungi melalui peraturan yang dibuat oleh sesuatu kekuasaan atau adat yang dianggap berlaku oleh dan untuk orang banyak.

Perlindungan hukum menurut Prof. Phillipus.M.Hadjon disebutkan bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungannya dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungannya dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi) misal: perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha, perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> R Indiarsoro, dan MJ Sapteno, *Hukum Perburuhan : Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program JAMSOSTEK*, Cet. I, Karunia, Surabaya, 1996, hal. 11 - 12

Buruh adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (pasal 1 UU No. 14 th. 1969).

Pemutusan hubungan kerja yang lebih dikenal dengan PHK mempunyai arti berakhirnya suatu hubungan kerja antara pihak majikan dengan pihak buruh.

Jadi apabila definisi-definisi tersebut diatas kita gabungkan untuk dapat menjelaskan judul skripsi ini, maka akan didapatkan penjelasan sebagai berikut : merupakan suatu upaya untuk memberikan pengayoman dan ketenangan baik lahir maupun batin kepada buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

### C. Alasan Pemilihan Judul

Bertitik tolak dari penjelasan judul tersebut diatas, maka alasan pemilihan judul skripsi ini adalah :

- Karena banyaknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi akhir- akhir ini yang disebabkan karena kelesuan dunia usaha. Hal ini cukup menimbulkan keresahan di masyarakat, karena jumlah pengangguran akan meningkat dan bisa memicu pula kenaikan tingkat kejahatan.
- Kesepakatan Kerja Bersama sulit terbentuk di perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari segi sosiologis berdasarkan fakta yang ada bahwa masih banyak ketentuan hukum tentang perburuhan yang belum diterapkan. Misalnya banyak perusahaan yang belum memiliki serikat buruh,



sehingga tidak mempunyai KKB. Padahal, KKB itu yang menjadi dasar selanjutnya untuk mengatur hubungan buruh dengan majikan / pengusaha.

- Ternyata perlindungan hukum bagi buruh belum sepenuhnya berkembang sesuai yang diharapkan bersama.

#### **D. Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan dari skripsi ini adalah untuk :

- Tujuan akademis, yaitu merupakan tugas akhir guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Universitas Airlangga.
- Menyumbangkan pemikiran (gagasan) dalam hal upaya melindungi buruh yang bekerja tanpa adanya Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dan kemudian mengalami Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan.

#### **E. Metodologi**

Metode yang digunakan sebagai pedoman dalam skripsi adalah :

##### 1. Metode pembahasan

Dalam penulisan ini menggunakan metode pembahasan Juridis Normatif. Artinya penulisan ini didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang telah ada dan sedang berlaku, akan tetapi juga didasarkan pada suatu keadaan yang hidup di masyarakat sebagai pendukungnya.

## 2. Sumber Data

Penulisan data dalam skripsi ini diperoleh melalui: kepustakaan berupa buku – buku literatur baik wajib maupun anjuran, catatan kuliah, surat kabar, majalah yang ada hubungannya dengan pokok permasalahan.

## 3. Metode Pengumpulan Data

Dilakukan dengan cara:

### - Studi kepustakaan

Mengumpulkan data dari literatur –literatur (bacaan) yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

### - Studi Lapangan

Melalui observasi (pengamatan secara langsung dan sistematis).

Wawancara, yaitu mengumpulkan data melalui tanya jawab secara langsung kepada responden yang memahami segala permasalahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini

## 4. Analisa Data

Semua data yang diperoleh baik dari perpustakaan maupun lapangan dikemukakan dengan jelas dengan melalui beberapa proses pengolahan data dengan jalan membahas hal-hal yang berhubungan dengan aspek yuridis, kemudian dianalisa serta dijelaskan secara sistematis.

## F. Pertanggung Jawaban Sistematis

Sebelum memasuki materi penulisan, maka pertanggung jawaban sistematis dalam skripsi ini dimulai dengan memberikan pembahasan yang terbagi atas VI Bab dan sub-sub bab lainnya, yaitu :

Bab I menjelaskan tentang pendahuluan, yang menguraikan tentang latar belakang serta permasalahan-permasalahan yang muncul dan nantinya akan dibahas didalam skripsi ini. Selain itu, pada bab ini juga ada penjelasan judul berikut alasan pemilihan judul serta tujuan penulisan ini. Tidak ketinggalan pula mengenai metodologi yang digunakan dalam pengumpulan sekaligus analisa data, serta pertanggung jawaban sistematisnya.

Bab II, bab ini menjelaskan mengenai Perjanjian Kerja dan Kesepakatan Kerja Bersama. Pada bab ini akan menjelaskan lebih lanjut baik mengenai definisi masing-masing dan membandingkan antara kedua perjanjian tersebut. Dari segi perbedaan serta kelemahan / keunggulannya masing-masing.

Bab III memberikan penjelasan yang merupakan pembahasan mengenai definisi pemutusan hubungan kerja (PHK) berikut macam-macam pemutusan hubungan kerja (PHK), serta PHK dalam perjanjian kerja dan kesepakatan kerja bersama, berikut permasalahan-permasalahan yang mungkin timbul didalamnya.

Bab IV merupakan bab penutup, yang mana masing-masing akan memuat mengenai kesimpulan dan saran-saran terhadap upaya perlindungan hukum bagi buruh akibat PHK.



**BAB II**  
**PERANAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA**  
**DALAM MENJAMIN HAK-HAK BURUH**

Setiap orang yang hidup di dunia pasti ingin memenuhi semua keinginan dan kebutuhannya. Padahal, kebutuhan dan keinginan tersebut tidaklah murah dan dibutuhkan biaya untuk memenuhinya. Upaya yang ditempuh untuk mendapatkan biaya adalah dengan bekerja dan berusaha. Karena hanya dengan bekerja dan berusaha, maka ia akan mendapatkan upah yang nantinya digunakan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya bagi kelangsungan hidup diri dan keluarganya.

Antara pihak yang melakukan kerja dan pemberi kerja mempunyai hubungan yang dinamakan hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara seorang pemberi kerja (majikan) dengan pihak yang melakukan kerja (buruh) mengenai kerja. Sebelum bisa dikatakan, harus didahului dengan adanya perjanjian kerja. Perjanjian melahirkan perikatan. Perikatan yang lahir karena perikatan kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Sebagaimana batasan yang diberikan oleh Soepomo, bahwa:

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dengan majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Imam Soepomo "Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja" Djambatan Jakarta, 1985, hal 1

Dalam hubungan kerja ada beberapa perjanjian-perjanjian yang mendasarinya yaitu perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan serta peraturan perusahaan. Perjanjian-perjanjian yang mendasari adanya hubungan kerja itu tidak boleh bertentangan satu sama lain. Karena sama-sama mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian guna terciptanya ketenangan kerja.

## 1. PERJANJIAN KERJA

### 1.1 Definisi Perjanjian Kerja

Ada beberapa batasan pengertian mengenai perjanjian kerja, yang diambil dari berbagai sumber berdasarkan pendapat para sarjana hukum perburuhan di Indonesia dan peraturan per Undang-undangan, yang antara lain adalah:

\* Menurut R. Subekti :<sup>3</sup>

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian dimana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yang dalam bahasa belandanya disebut dienstverhoeding yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.”

\* Menurut Imam Soepomo :<sup>4</sup>

“Perjanjian ini mengenai kerja yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja terjadi setelah diadakannya perjanjian oleh buruh dengan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.”

\* Menurut Wiwoho Soedjono :<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni Bandung, 1987, hal 63

<sup>4</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan Jakarta, hal 53

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.”

\* Pasal 1601 a KUHPdata (Bw)

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, yaitu majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.”

Dari beberapa definisi tersebut diatas, maka ada beberapa unsur yang harus dipenuhi apabila perjanjian dikatakan sebagai suatu perjanjian kerja :

1. Para Pihak

Yaitu pihak yang melakukan kerja (dalam penulisan ini adalah buruh) dengan pihak pemberi kerja (dalam hal ini adalah majikan).

Syarat untuk dapat disebut sebagai buruh dan majikan adalah :

- Harus ada hubungan kerja yang zakelijik (hubungan antara buruh dengan majikan yang sifatnya formil).
- Buruh harus bekerja di perusahaan  
Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan dengan menerima upah (Pasal 1 huruf d UU No. 7 th. 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan)
- Majikan adalah orang suatu persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan atau usaha (Pasal 1 (2) UU No. 12 th. 1948 tentang UU Ketenagakerjaan th. 1948)

---

<sup>5</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara Jakarta, Cet 1, 1983. hal 9



2. Adanya unsur pekerjaan / melakukan pekerjaan tertentu

Bahwa salah satu pihak yaitu pihak yang melakukan pekerjaan harus melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja.

3. Adanya perintah / wenang

Dalam melakukan pekerjaan, pihak yang melakukan pekerjaan (buruh) harus tunduk pada perintah pihak pemberi kerja (majikan).

Unsur ini memegang peranan penting dan merupakan unsur pokok yang membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lain pada umumnya. Dengan adanya unsur ini berarti bahwa antara kedua pihak ada kedudukan yang tidak sama atau tidak seimbang. Kedudukan yang tidak sama ini diatur dalam suatu sub koordinasi yaitu ada yang memerintah (majikan) dan ada yang tidak diperintah (buruh) bukan hubungan yang koordinasi (sama).

4. Unsur upah

Bahwa unsur yang melakukan kerja berhak mendapatkan upah atas prestasi yang telah mereka lakukan.

5. Waktu tertentu

Pekerjaan yang dikerjakan harus dilakukan dalam waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja dan tidak boleh dikerjakan selama hidup pekerja, karena akan muncul apa yang dinamakan perbudakan.

Apabila unsur-unsur tersebut terpenuhi maka keberadaan perjanjian kerja dianggap sah dan konsekwensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

## 1.2 Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja

Tidak ubahnya dengan syarat-syarat perjanjian pada umumnya, syarat syahnya perjanjian kerja mengacu pada pasal 1320 KUHPerdara (Bw) yang menyebutkan bahwa :

Untuk syahnya perjanjian-perjanjian, diperlukan empat syarat yaitu :

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Para pihak yang dimaksud dalam hal ini adalah pihak buruh dan majikan. Dan kesepakatan antara keduanya itu tidak boleh ada unsur paksaan dari salah satu pihak. Karena jika ada paksaan maka perjanjian tersebut adalah batal demi hukum.
- b. Adanya kecakapan dari para pihak yang membuat perjanjian hal-hal mengenai kecakapan ini diatur dalam pasal 1330 Bw.
- c. Suatu hal tertentu  
Artinya bahwa obyek harus telah ditentukan dan disepakati (pasal 1333 Bw)
- d. Suatu sebab yang halal  
Bahwa isi perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dan kesusilaan (pasal 1337 Bw)

Perjanjian kerja menganut asas kebebasan berkontrak sebagai asas yang utama, yaitu perjanjian kerja dapat menciptakan kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan kerja antara majikan dan buruh dimana mereka telah membuatnya.<sup>6</sup>

Asas kebebasan berkontrak ini memungkinkan bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang

---

<sup>6</sup> H.P Radja Gukguk, *Hukum Perburuhan (bahan penataran) Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung*, th. 1989, hal 4.

bagi mereka yang membuatnya (pasal 1338 Bw), sepanjang tidak dilarang oleh undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Adapun cara pembuatan perjanjian adalah sebagai berikut :<sup>7</sup>

1. Masa Percobaan (Magang)

Sifatnya tidak mutlak harus ada (bukan merupakan suatu keharusan bagi pengusaha), bisa didahului dengan masa percobaan ataupun tidak.

Tujuannya untuk mengetahui atau menilai calon buruh, apakah yang bersangkutan layak untuk dipekerjakan atau tidak (dasar hukum : pasal 7 Permenaker No : PER-04/MEN/1986 tentang tata PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa Dan Ganti Kerugian). Khusus bagi perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh ada masa percobaan karena waktunya yang singkat.

2. Yang dapat membuat perjanjian kerja.

Untuk dapat membuat perjanjian kerja adalah orang dewasa, yang berdasarkan hukum perburuhan bahwa orang dewasa adalah orang laki-laki ataupun orang perempuan yang berusia 18 tahun keatas (pasal 1 (1b) UU No. 12 th. 1948 tentang Undang-undang Kerja th. 1948).

Hukum perburuhan juga mengatur bahwa mereka yang belum dewasa dimungkinkan untuk membuat perjanjian kerja. Yaitu mereka yang dinamakan orang muda, merupakan laki-laki maupun perempuan

---

<sup>7</sup> FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Cet I, th. 1992, hal 28



yang berusia 14 – 18 tahun, dengan melalui kuasa dari orang tua atau walinya. Sedangkan bagi mereka yang berusia kurang dari 14 tahun atau yang dinamakan anak dilarang mengadakan perjanjian kerja.

### 3. Bentuk perjanjian kerja

Bentuk perjanjian kerja adalah bebas, artinya bahwa perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis akan lebih menjamin adanya kepastian hukum. Kecuali untuk beberapa perjanjian kerja tertentu harus dibuat secara tertulis, misalnya perjanjian kerja laut.<sup>8</sup> Bentuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus juga dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan tulisan latin serta memuat persyaratan isi perjanjian kerja secara umum. Perjanjian kerja dibuat rangkap 3 (tiga) masing-masing adalah untuk buruh, pengusaha dan kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didaftarkan pada Kantor Departemen setempat dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari sejak ditandatangani.

Sedangkan bentuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah bebas, artinya dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, bahasa dan tulisan yang digunakan bebas terserah pada kedua belah pihak. Namun sebaiknya perjanjian kerja yang dibuat secara lisan untuk

---

<sup>8</sup> Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Cet II Agustus 1995, hal 69

masa sekarang ini ditinggalkan karena kepastian hukumnya tidak terjamin.

#### 4. Isi Perjanjian Kerja

Pada pokoknya, isi perjanjian kerja tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan. Mengenai isi perjanjian kerja tidak diatur dalam KUHPerduta (Bw) maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/PER/1985 tentang Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu. Dalam praktek, pada umumnya isi perjanjian kerja adalah mengenai :

- Nama dan alamat pengusaha (majikan) / perusahaan
- Nama dan alamat, umur dan jenis kelamin tenaga kerja / buruh
- Jabatan atau macam pekerjaan
- Syarat-syarat kerja
- Besarnya upah dan cara pembayarannya
- Hak dan kewajiban buruh
- Hak dan kewajiban pengusaha (majikan)
- Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- Tempat dan lokasi kerja
- Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan mulai berlaku

Sehingga perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana dan minim saja, dan perlu ada peraturan-peraturan

yang memuat lebih lengkap, yang dalam hal ini adalah peraturan perusahaan atau perjanjian perburuhan (Kesepakatan Kerja Bersama).

#### 5. Penggunaan Perjanjian Kerja

Dibedakan antara perjanjian kerja waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Bagi perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu dapat dibedakan untuk semua pekerjaan, tidak membedakan sifat, jenis dan kegiatannya. Sedangkan untuk perjanjian kerja waktu tertentu tidak demikian adanya.

#### 6. Uang Panjar

Pemberian uang panjar oleh majikan kepada buruh sebagai bukti bahwa perjanjian kerja telah terjadi, biasanya hanya pada perjanjian kerja yang dibuat secara lisan. Uang panjar sama dengan persekot upah dan tidak bersifat mengikat artinya bukan merupakan syarat untuk lahirnya perjanjian kerja.

### **1.3 Ketentuan Peraturan Perundang – Undangan Yang Mengatur Tentang Perjanjian Kerja**

Ketentuan hukum positif kita tidak hanya mengatur mengenai perjanjian kerja. Berikut beberapa ketentuan pengaturan perjanjian kerja :

- Pasal 1601 a KUHPerduta (Bw)

Mengatur tentang definisi kerja.

- Pasal 1320 jo pasal 1330 jo pasal 1333 jo 1337 KUHPerduta

Mengatur tentang syarat-syarat sahnya perjanjian.



- Perjanjian 1 ayat 1b UU No. 12 th. 1948

Mengatur tentang pengertian dewasa berdasarkan hukum perburuhan.

- Pasal 1338 KHUPerdata

Mengatur tentang asas kebebasan berkontrak.

## 2. KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

Buruh mempunyai kedudukan yang lemah baik dari segi ekonomi maupun pengaruhnya terhadap majikan. Karena hal itulah, maka buruh tidak mungkin memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya secara perorangan atau individual tanpa mengorganisir dirinya dalam suatu wadah yang nantinya dapat membantu mereka untuk mencapai tujuan. Wadah yang dimaksud dalam hal ini adalah organisasi buruh / kumpulan buruh yang lebih dikenal dengan serikat buruh.

### 2.1 Serikat Buruh

“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.” (Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 21 th. 2000 tentang serikat pekerja / serikat buruh).

Kebebasan untuk membentuk organisasi buruh atau serikat buruh ini dilindungi oleh Undang-undang Dasar Tahun 1945 pasal 28 yaitu bahwa Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran

dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang yang dalam hal ini diatur oleh UU No. 21 tahun 2000.

Serikat buruh diharapkan mampu menampung segala aspirasi dan keinginan buruh serta untuk menghindarkan dari tindakan sewenang-wenangan majikan yang notabene mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari buruh. Sebagaimana dijelaskan dalam pasal 4 undang-undang No. 21 th. 2000 bahwa :

“Serikat pekerja / serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja / buruh dan keluarganya.”

Apabila serikat buruh itu kuat, maka buruh akan dapat ikut mengambil bagian dalam proses bargaining (tawar-menawar) dengan majikan dalam penyusunan perjanjian perburuhan.

Perjanjian perburuhan dapat dikatakan mempunyai hubungan erat dengan serikat buruh karena dalam mengadakan perjanjian perburuhan, serikat buruh ikut memegang peranan penting. Ketentuan ini dapat kita lihat pada pasal 1 Undang-undang No. 21 th. 1954.

Didalam perjanjian kerja, buruh berada pada pihak yang lemah sebab majikan wenang perintah kepada buruh. Akibatnya, majikanlah yang menentukan segala-galanya. Dalam hal buruh sebagai pihak yang lemah, ingin memperbaiki nasibnya yaitu mendapatkan tingkat hidup yang layak dan sempurna, yang dapat dicapai melalui serikat buruh.

Dan karena perjanjian perburuhan itu adalah hasil perundingan antara pihak yang berkepentingan (hasil musyawarah antara majikan dan

buruh), maka isi perjanjian perburuhan pada umumnya telah mendekati keinginan buruh dan majikan. Berbeda dengan peraturan kerja, dalam perjanjian perburuhan majikan tidak dapat memasukkan apa saja yang ia kehendaki untuk menekan atau merugikan buruh.<sup>9</sup>

## 2.2 Definisi Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)

Kesepakatan Kerja Bersama adalah nama lain dari perjanjian perburuhan, sehingga keduanya mempunyai definisi yang sama. Hal ini dapat diketahui dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/PER/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan KKB pada pasal 1 huruf a. perbedaan keduanya hanya terletak pada penyebutan nama atau istilahnya saja. Ada yang menamakannya dengan Perjanjian Kerja Bersama, Persetujuan Perburuhan Kolektif, Persetujuan Perburuhan Bersama dan ada juga yang menamakannya syarat-syarat kerja umum dan oleh konsepsi Hubungan Industrial Pancasila menyebutnya dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).<sup>10</sup>

Istilah perjanjian perburuhan terlebih dahulu dikenal dalam sistem hukum positif Indonesia. Istilah ini diadopsi dari hukum perburuhan barat, yang dapat kita temui dalam KUHPerduta (Bw) pasal 1601 n bahwa :

“Perjanjian perburuhan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan suatu atau

---

<sup>9</sup> Imam Soepomo, *Opcit*, hal. 58

<sup>10</sup> FX Djumaldji, dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, cet 1, Penerbit Bina Aksara Th. 1982, hal 9



beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.”

Definisi Perjanjian Perburuhan lain yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan Indonesia adalah dalam UU No. 21 th 1954 pasal 1 (2):

“Perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat-serikat buruh yang terdaftar pada Kementrian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.”

Walaupun pasal 1601 n KUHPerduta (Bw) tidak pernah dinyatakan dikeluarkan atau dihapuskan, namun dengan telah diadakannya UU No. 21 th. 1954 tentang Perjanjian Perburuhan, pasal 1601 n KHUPerduta (Bw) ini harus dipandang sebagai telah dihapuskan.<sup>11</sup>

Istilah KKB muncul seiring dengan dikembangkannya Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Hubungan Industrial Pancasila merupakan hubungan perburuhan Pancasila yang secara keseluruhannya dijiwai oleh falsafah hidup bangsa Indonesia yaitu Pancasila.

Asas yang dianut oleh HIP adalah asas Partnership (kerjasama) dimana buruh dan pengusaha (majikan) adalah teman seperjuangan dalam produksi, yang berarti baik buruh maupun majikan wajib bekerjasama serta membantu dalam kelancaran usaha meningkatkan kesejahteraan dan menaikkan produksi.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan, Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*, Cet X Th. 1986, hal 46

<sup>12</sup> R. Indiarso, *Masalah Fiat Eksekusi Keputusan Panitia Penyelesain Perselisihan Perburuhan*, Yundika No. 1 th IV Januari – Februari 1989

Dengan dianutnya suatu falsafah HIP, KKB merupakan salah satu sarana untuk melaksanakan HIP tersebut, maka proses pembuatan KKB harus disesuaikan dengan jiwa dari falsafah HIP itu sendiri yang berasaskan pada asas kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah untuk mufakat. Dengan demikian pihak buruh dan majikan bebas melakukan perundingan dan membuat perjanjian asalkan tetap memperhatikan kepentingan yang lebih luas yaitu masyarakat, bangsa dan negara. KKB dibuat melalui musyawarah untuk mufakat dasarnya merupakan rumusan atau penegasan hak dan kewajiban bagi majikan dan buruh serta mengatur tata cara penyelesaian keluh kesah ataupun perbedaan pendapat perselisihan industrial dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan.

Sehingga dapat di simpulkan bahwa KKB atau yang juga disebut perjanjian perburuhan merupakan suatu peraturan induk atau peraturan dasar bagi perjanjian kerja baik terhadap perjanjian kerja yang sudah diselenggarakan maupun yang akan diselenggarakan, yang diadakan antara serikat buruh atau serikat-serikat buruh yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha atau kumpulan pengusaha yang berbadan hukum yang pada umumnya memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

### 2.3 Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama

Berdasarkan pasal 3 Permenaker No. PER-01/MEN/1985 bahwa ada beberapa hal yang harus terlebih dahulu diperhatikan sebelum membuat KKB:

“Pembuatan KKB harus dilaksanakan dengan itikad baik, jujur, dan terbuka dan dilarang melakukan tindakan-tindakan yang sifatnya menekan atau merugikan pihak lainnya.”

Ada dua prosedur pembuatan KKB yang diatur dalam peraturan perundang-undangan kita. Walaupun pada prinsipnya keduanya memiliki persamaan, namun ada baiknya apabila keduanya dicantumkan, sebagai berikut ini :

- Prosedur pembuatan KKB berdasarkan Peraturan Pemerintah no. 49 th. 1954 :
  - KKB harus dibuat dengan surat resmi dan atau surat yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.
  - KKB harus memuat, antara lain :
    - a. Nama, tempat kedudukan dan alamat serikat buruh / pekerja.
    - b. Nama, tempat kedudukan serta alamat pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum.
    - c. Nomor serta tanggal pendaftaran serikat buruh pada Departemen Tenaga Kerja.
  - KKB harus dibubuhi tanggal dan ditandatangani oleh kedua belah pihak atau wakilnya dan jika KKB dibuat oleh seorang wakil, harus ada surat kuasa yang dilampirkan pada surat asli KKB.
  - Apabila dalam KKB tidak ada ketentuan lain maka KKB tersebut mulai berlaku sejak tanggal penandatanganan.
  - KKB harus dibuat sekurang-kurangnya rangkap 3 (tiga), satu rangkap dikirim kepada Menteri Tenaga Kerja untuk dimasukkan dalam suatu daftar, satu rangkap untuk serikat buruh dan satu rangkap lagi adalah untuk pengusaha atau kumpulan pengusaha.



- Prosedur pembuatan KKB berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 01/MEN/1985 :

- Apabila salah satu pihak mengajukan permintaan untuk membuat KKB kepada pihak lain, maka permintaan tersebut harus diajukan secara tertulis disertai konsep KKB dengan berpedoman kepada Pola Umum Kesepakatan Kerja Bersama.
- Jika KKB dibuat untuk yang pertama kali maka serikat buruh harus mempunyai anggota sedikit-dikitnya 50 (lima puluh) persen dari jumlah pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut.
- Selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak permintaan pembuatan KKB diterima, permusyawaratan harus sudah dimulai.
- Yang dapat mewakili pihak-pihak dalam perundingan pembuatan KKB adalah :
  - a. Dari pihak buruh adalah pengurus serikat buruh perusahaan yang bersangkutan.
  - b. Dari pihak pengusaha adalah pimpinan perusahaan yang bersangkutan.
  - c. Batas waktu permusyawaratan pembuatan KKB secara bipartit adalah 30 (tiga puluh) hari, terhitung sejak tanggal permusyawaratan dimulai.
- Apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari, kedua pihak tidak dapat menyelesaikan pembuatan KKB, maka salah satu atau kedua belah pihak wajib melaporkan secara tertulis kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat untuk diperantarai atau atas kemauan kedua belah pihak dapat meminta penyelesaian melalui lembaga arbitrase.
- Perantaraan oleh pegawai perantara atau penyelesaian melalui lembaga arbitrase harus dapat diselesaikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal permintaan tersebut diterima.
- Apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari Pegawai Perantara tidak dapat menyelesaikan pembuatan KKB, maka Pegawai Perantara harus melaporkannya secara tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja.
- Menteri Tenaga Kerja menetapkan langkah-langkah penyelesaiannya pembuatan KKB dengan memperhatikan hasil musyawarah tingkat bipartit dan tingkat perantara serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, paling lama dalam waktu 30 hari sejak diterimanya laporan tersebut.

Dari kedua prosedur diatas, maka didapat kesamaan mengenai hak-

hak yang perlu diperhatikan dalam pembuatan KKB, yaitu mengenai:

- Permintaan pembuatan KKB harus diajukan secara tertulis atau melalui surat resmi oleh salah satu pihak yang ditujukan ke pihak yang lain.
- Adanya pembatasan waktu perundingan pembuatan KKB baik di tingkat berpartit maupun tripartit.
- Yang dapat mewakili pihak-pihak dalam perundingan pembuatan KKB hanyalah dari Organisasi Serikat Pekerja dan Organisasi Pengusaha.

#### 2.4. Isi Kesepakatan Kerja Bersama

Kesepakatan kerja bersama juga menganut asas kebebasan berkontrak, sehingga mekanisme pengaturan ini atau Daftar kesepakatan kerja bersama ini diserahkan sepenuhnya kepada serikat buruh dan majikan / pengusaha yang bersangkutan. Akan tetapi kebebasan berkontrak ini dibatasi oleh syarat-syarat materiil, antara lain :<sup>13</sup>

- Hanya dalam lingkungan apa yang oleh pemerintah dianggap layak. Pemerintah memegang teguh tujuannya untuk melindungi siapa yang lemah agar tercapai suatu imbalan yang mendekatkan masyarakat kepada tujuan negara. Karena itu harus diperhatikan antara lain ketentuan-ketentuan yang dimuat dalam peraturan-peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

---

<sup>13</sup> FX Djumialdji, *Opcit*, hal 127

- Tidak boleh memuat suatu aturan yang mewajibkan seorang majikan menerima atau menolak buruh atau mewajibkan seorang buruh supaya hanya bekerja atau tidak bekerja pada majikan dari suatu golongan, baik berkenaan dengan agama, golongan warga negara atau bangsa karena keyakinan politik atau anggota suatu perkumpulan.
- Tidak boleh memuat aturan-aturan yang bertentangan dengan hukum tentang ketertiban umum atau dengan kesusilaan.

Sebagai aturan yang dapat digunakan dalam penyusunan isi dari Kesepakatan Kerja Bersama dapat dipakai ketentuan yang ada dalam Lampiran I Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1985 tentang Pola Umum Kesepakatan Kerja Bersama yang telah menggariskan hal-hal yang harus dituangkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama yaitu:

- Mukaddimah  
Berisi uraian tentang KKB sebagai salah satu sarana utama pelaksanaan dari sistem Hubungan Industrial Pancasila beserta harapan dan tujuan yang hendak dicapai dari Hubungan Industrial itu.
- Bab I : Pihak-pihak yang membuat KKB memuat tentang:
  - ◆ Pihak-pihak yang mengadakan KKB, dengan menyebutkan nama, tempat, kedudukan beserta alamat masing-masing pihak.
- Bab II : Umum, diuraikan tentang :
  - ◆ Luasnya perjanjian
  - ◆ Kewajiban para pihak
  - ◆ Pengakuan hak-hak para pihak
- Bab III : Hubungan kerja diuraikan tentang :
  - ◆ Pengakuan serikat buruh atas hak majikan / pengusaha dalam penerimaan karyawan.
  - ◆ Syarat-syarat para karyawan.
  - ◆ Adanya masa percobaan dan statusnya setelah masa percobaan.
  - ◆ Kewenangan perusahaan untuk memindahkan karyawannya.



- Bab IV : Hari kerja dan jam kerja, memuat tentang :
  - ◆ Hari kerja dalam seminggu, jam kerja sehari dalam seminggu.
  - ◆ Kerja lembur dan perhitungan lembur.
- Bab V : Pembebasan dari kebebasan untuk bekerja memuat tentang:
  - ◆ Hak karyawan untuk mendapat istirahat mingguan.
  - ◆ Hak karyawan untuk cuti tahunan.
  - ◆ Cuti hamil untuk karyawan wanita dan cuti lain-lain.
- Bab VI : Pengupahan, memuat tentang :
  - ◆ Sistem pengupahan, pemberian premi, kenaikan upah dan pemberian bonus, gratifikasi dan tunjangan.
- Bab VII : Perawatan dan Pengobatan, semua tentang :
  - ◆ Usaha perusahaan dalam menyediakan fasilitas kesehatan, dokter atas biaya perusahaan.
- Bab VIII : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, memuat tentang :
  - ◆ Kewajiban kedua belah pihak untuk mentaati ketentuan tentang keselamatan kerja.
  - ◆ Kewajiban perusahaan menyediakan fasilitas-fasilitas keselamatan kerja.
- Bab IX : Jaminan Sosial dan Kesehatan Tenaga Kerja, memuat tentang:
  - ◆ Program ASTEK, penyediaan tempat beribadah, koperasi, olah raga, rekreasi, dan tunjangan hari tua atau pensiun.
- Bab X : Program Peningkatan Ketrampilan, memuat tentang :
  - ◆ Program pendidikan ketrampilan dan diklat.
- Bab XI : Tata Tertib Kerja, memuat tentang :
  - ◆ Tindakan disiplin dan penyebarluasan pengumuman yang dikeluarkan perusahaan secara tertulis.
- Bab XII : Penyelesaian Keluh Kesah, memuat tentang :
  - ◆ Cara penyampaian keluhan kesah dan penyelesaiannya secara Bipartit maupun melalui prosedur UU No. 22 th. 1957
- Bab XIII : Pemutusan Hubungan Kerja, memuat tentang :
  - ◆ Hal-hal yang mengakibatkan terjadinya PHK dan penyelesaiannya melalui prosedur UU No. 12 th. 1964.
- Bab XIV : Masa Berlakunya, Perubahan dan Perpanjangan Kesepakatan Kerja Bersama, memuat tentang :
  - ◆ Masa berlakunya KKB, persetujuan kedua belah pihak, jika terjadi perubahan dan perpanjangan KKB.

- Bab XV : Ketentuan Penutup, memuat tentang :
  - ◆ Nama, jabatan / kedudukan para pihak yang menandatangani KKB, serta tempat dimana KKB ditanda tangani.

## **2.5. Ketentuan Peraturan Per-Undang-Undangan Yang Mengatur Tentang Kesepakatan Kerja Bersama**

Dasar hukum untuk Kesepakatan Kerja Bersama termuat dalam Peraturan Perundang-Undangan, yang antara lain sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28 :

“Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan UU.”
- b. Undang-Undang No. 14 th. 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja pasal 12 :

“Perserikatan tenaga kerja berhak mengadakan perjanjian perburuhan dengan pemberi kerja.”
- c. Undang-Undang No. 18 th. 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 98 mengenai berlakunya Dasar-dasar daripada hak untuk berorganisasi dan berunding bersama.
- d. Undang-Undang No. 21 th. 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembar Negara No. 69 th. 1954).
- e. Peraturan Pemerintah No. 49 th. 1954 tentang Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan (Lembar Negara No. 90 th. 1954).
- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Tranmigrasi dan Koperasi No. PER-01/MEN/1975 tentang Pendaftaran Organisasi Buruh.

- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Tranmigrasi dan Koperasi No. PER-02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan.
- h. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).
- i. Undang-Undang No. 20 th. 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

### **3. KETERKAITAN ANTARA PERJANJIAN KERJA DENGAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA**

Keterkaitan antara Perjanjian Kerja dan Kesepakatan Kerja Bersama dapat diuraikan dengan terlebih dahulu mencari perbedaan yang mendasar antara keduanya. Perbedaan ini bisa dilihat dari segi subyek dan obyek kedua perjanjian tersebut.

Subyek perjanjian yang dimaksud dalam hal ini adalah orang-orang yang terikat oleh perjanjian yang dibuatnya. Subyek dari perjanjian kerja adalah buruh sebagai individu atau secara perorangan dengan majikan. Sedangkan subyek dari KKB adalah Serikat buruh dengan majikan dan juga pihak buruh dan pihak ketiga. Pihak buruh yang terikat dalam KKB adalah buruh yang menjadi anggota serikat buruh yang bersangkutan, buruh yang masuk menjadi anggota baru serikat buruh dan buruh yang telah keluar dari



serikat buruh. Dan pihak ketiga yang terikat dalam KKB adalah buruh-buruh atau majikan-majikan dari (perusahaan) sejenis yang mengadakan KKB itu.

Berlakunya KKB bagi mereka yang disebutkan diatas karena Undang-undang, bukan lahir karena perjanjian. Oleh karena itu berlakunya bersifat memaksa. Hal ini bukan dimaksudkan untuk memberikan beban kepada mereka, terutama buruh, melainkan untuk memberikan perlindungan.<sup>14</sup>

Obyek perjanjian yang dimaksud adalah isi dari perjanjian itu, yang menyangkut mengenai hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Dimana KKB pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Dari segi obyek perjanjian ini, ada hal mendasar yang perlu diperhatikan dalam kaitan dengan perbedaan kedua perjanjian tersebut adalah pada pembuatannya. Perjanjian kerja tidak disyaratkan tertulis atau tidak. Berlainan dengan KKB yang hanya bisa dibuat secara tertulis dengan surat resmi atau surat yang harus ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Perbedaan lain yang bisa ditambahkan adalah berkaitan dengan masalah kedudukan para pihak dalam pembuatan perjanjian. Pada pembuatan perjanjian kerja telah disyaratkan adanya unsur perintah atau wenang. Sehingga pihak buruh dan majikan dalam pembuatan perjanjian kerja tidak mempunyai kedudukan atau derajat yang sama atau seimbang. Seorang majikan mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari buruh, yang tidak lain disebabkan adanya tingkat pertumbuhan angkatan kerja yang sangat pesat

---

<sup>14</sup> Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada Jakarta, cet I Okt 1995, hal 104

sedangkan lapangan kerja yang tersedia sedikit sehingga majikan (pengusaha) mempunyai kelebihan dalam hal memilih tenaga kerja. Selain itu adanya asas kebersamaan berkontrak yang dianut oleh perjanjian kerja disalahgunakan oleh majikan karena dia mempunyai bargaining yang lebih besar daripada buruh.

Lain halnya dengan KKB, yang merupakan perjanjian antara serikat buruh dengan majikan yang pada umumnya memuat tentang syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Para pihak yang membuat KKB mempunyai kedudukan yang sama sehingga keduanya bisa melakukan tawar menawar atau bargaining. KKB mencerminkan kedudukan serikat buruh itu sendiri, ketika serikat buruh tersebut mempunyai kedudukan yang baik dan kuat maka akan terbentuk KKB yang baik dan dapat mewakili aspirasi para anggotanya.

Berdasarkan perbedaan-perbedaan tersebut diatas maka dapat diketahui bahwa KKB memuat mengenai syarat-syarat adanya kerja yang pengaturannya lebih luas dibandingkan dengan perjanjian kerja.

Gagasan utama perlunya diadakan KKB disamping adanya peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan yang bersifat mengikat serta ada peraturan perusahaan, namun tidak dapat banyak diharapkan oleh buruh yang pada umumnya tidak mengetahui dan pada umumnya buta dengan adanya peraturan-peraturan bidang perburuhan tersebut. Sehingga kedudukan buruh dalam perjanjian kerja saja belum terjamin sepenuhnya. Sedangkan dengan adanya KKB yang tidak bertentangan peraturan perundang-undangan yang

bersifat memaksa, maka secara tidak langsung buruh akan lebih terlindungi oleh peraturan perundang-undangan melalui KKB dan kedudukan hukumnya lebih terjamin. Selain itu buruh lebih mudah mengetahui aturan-aturan dalam KKB dari pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Maka dapatlah diambil kesimpulan bahwa hubungan kerja antara buruh dan majikan yang hanya diatur dengan perjanjian kerja saja, kurang dapat memberikan perlindungan hukum bagi pihak pekerja dalam hal ini adalah buruh. Karena perjanjian kerja cenderung bersifat sepihak dari majikan yang pada dasarnya memiliki kemampuan lebih untuk melakukan tawar-menawar / bargaining mengenai syarat-syarat kerja dengan buruh. Selain itu adanya unsur wenang / perintah dalam perjanjian kerja sehingga kedudukan antara buruh dan majikan tidak seimbang karena dalam hal ini buruh harus tunduk terhadap perintah majikan, yang kemudian banyak terjadi kesewenangan / penyimpangan yang dilakukan oleh majikan dalam membuat perjanjian kerja dengan tanpa memperhatikan hak-hak asasi buruh. Untuk lebih melindungi hak-hak yang dimiliki buruh maka lahiriah kesepakatan kerja bersama ini dijiwai oleh falsafah Pancasila dan dilindungi oleh UUD 1945. Para pihak yang terlibat dalam pembuatan KKB ini, yaitu pihak serikat buruh yang mewakili aspirasi buruh dan pihak majikan, mempunyai kedudukan yang sama sehingga ada hak tawar menawar / bargaining dalam menentukan syarat-syarat kerja secara bersama-sama melalui proses musyawarah untuk mufakat dimana kedua belah pihak dapat saling mengemukakan dan mempertahankan kepentingannya masing-masing. Yang



nantinya diharapkan tidak ada kepentingan salah satu pihak yang merasa dirugikan, selain itu keduanya wajib mematuhi KKB yang telah dibuat bersama-sama berikut pihak-pihak lain yang terikat.

KKB yang telah disepakati tersebut akan menjadi peraturan induk bagi hubungan kerja antara buruh dan majikan. Apabila isi perjanjian kerja bertentangan dengan KKB maka yang berlaku adalah ketentuan yang ada dalam KKB. Baik perjanjian kerja maupun KKB yang telah dibuat dan ditaati dengan baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pihak buruh maupun majikan.

Sehingga di perusahaan yang mempunyai KKB, hak-hak dari buruh akan lebih terlindung dibandingkan buruh di perusahaan yang hanya memiliki perjanjian kerja saja.

### **BAB III**

## **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA DAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA**

### **1. DEFINISI PHK**

Setiap orang berhak atas pekerjaan yang layak bagi kehidupan. Hak ini dilindungi oleh pasal 27 UUD 1945. Jika setiap orang berhak atas pekerjaan, maka orang tersebut setelah mendapat pekerjaan harus berhak pula terus bekerja artinya tidak diputuskan hubungan kerjanya. Karena itu seharusnya PHK dapat dihindari dan ditiadakan. Hal tersebut dapat dipahami karena dengan adanya PHK akan banyak memberikan kerugian bagi keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dengan putusnya hubungan kerja, bagi pihak buruh berarti ia kehilangan mata pencaharian dan sumber kesejahteraannya.

Akan tetapi pada kenyataan membuktikan, bahwa PHK tidak dapat dicegah. PHK antara buruh dan majikan dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan.

Pengertian dan hakekat mengenai PHK sendiri tidak diatur dalam beberapa literatur hukum perburuhan, namun dapatlah diartikan bahwa PHK

adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dengan majikan yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.<sup>15</sup>

Berdasarkan pada ketentuan – ketentuan yang berlaku, ada empat cara terjadinya PHK, yaitu :

### 1.1 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Demi Hukum

Adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya tanpa ada perbuatan hukum tertentu, baik oleh majikan ataupun buruh. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Imam Soepomo bahwa hubungan kerja putus demi hukum berarti putus dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan salah satu pihak, buruh atau majikan yang ditunjukkan untuk itu.<sup>16</sup>

Meskipun PHK tersebut terjadi dengan sendirinya, akan tetapi dalam pasal 1603 Bw, mengenal adanya 2 pemutusan hubungan kerja demi hukum, yaitu :

- Karena habisnya masa waktu dalam perjanjian kerja, dan
- Buruh yang bersangkutan meninggal dunia.

Hubungan kerja diadakan untuk waktu tertentu ialah apabila berakhirnya dikaitkan dengan kejadian yang tidak semata – mata tergantung pada kehendak salah satu pihak.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Zainal Asikin, dkk., *Dasar – dasar Hukum Perburuhan*. PT. Rajawali Citra Grafindo Persada Jakarta, hal 139 cet 3, Okt 1997

<sup>16</sup> Imam Soepomo, *Opcit*, Hal 145

<sup>17</sup> Imam Soepomo, *Ibid*, hal 146



Meskipun PHK itu terjadi dengan sendirinya maupun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir. Pemberitahuan ini nantinya dapat diikuti oleh ketentuan apakah perjanjian kerja itu akan berakhir atau tidak<sup>18</sup>. Hal ini diperlukan supaya dikemudian hari tidak timbul hal – hal yang tidak diinginkan.

Pasal 5 Peraturan Menaker No. Per/04/MEN/1986 mengatakan bahwa dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana terjadi PHK demi hukum tidak memerlukan izin dari panitia penyelesaian perselisihan perburuhan. Pemutusan hubungan kerja demi hukum tidak ada uang pesangon, uang jasa dan uang ganti kerugian. Ketentuan semacam ini hendaknya diatur secara tegas dalam perjanjian kerja supaya nantinya tidak menimbulkan perselisihan.

Pasal 1603 j menyatakan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum dengan buruh meninggalnya dunia dengan sendirinya hubungan kerjanya putus<sup>19</sup>. Kewajiban buruh yang paling utama adalah melakukan pekerjaan, antara buruh dengan pekerjaan tidak dapat dipisahkan sehingga dalam melakukan pekerjaan tersebut, tidak dapat diwakilkan atau tidak dapat diwariskan. Oleh karena itu, dengan meninggalnya buruh maka terjadi PHK demi hukum yang dalam hal ini tidak ada pesangon, uang jasa dan ganti kerugian.

---

<sup>18</sup> Wiwoho Soedjono, *Opcit*, hal 20

<sup>19</sup> Abdul Rachman Budiono, *Opcit*, hal 146

## 1.2 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Buruh

Dengan persetujuan dari majikan, pada dasarnya buruh dapat berwenang untuk memutuskan hubungan kerja dengan majikannya baik untuk hubungan kerja tertentu yang waktunya belum habis maupun waktu tidak tertentu. Ada dua syarat yang harus dipenuhi oleh buruh untuk dapat memutuskan hubungan kerja, yaitu :

- Mendapat persetujuan dari majikan
- Memperhatikan tenggang waktu pernyataan pengakhiran (pemberitahuan tentang PHK) yang terdapat dalam pasal 1603 h dan 1603 i Bw. Apabila kedua syarat ini tidak dipenuhi maka perbuatan tersebut merupakan perbuatan yang melanggar hukum<sup>20</sup>.
- Sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja oleh buruh, pasal 1603 (i) KHUPerdata menentukan apabila dalam Perjanjian Kerja diperjanjikan adanya masa percobaan, maka selama waktu percobaan itu berlangsung (maksimal 3 bulan) buruh berwenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran. Adanya masa percobaan itu harus diberitahukan kepada pernyataan yang bersangkutan.<sup>21</sup>
- Seorang buruh yang ingin memutuskan hubungan kerja, dapat melakukan pengecualian dari keharusan pemenuhan dua syarat PHK diatas yaitu dengan cara membayar ganti kerugian atau karena alasan

---

<sup>20</sup> Abdul Rachman Budiono, Ibid, Hal 141

<sup>21</sup> Zainal Asikin, dkk. Opcit, hal 142

mendesak. Ganti kerugian yang harus dibayarkan oleh buruh jika ia melakukan PHK tanpa pernyataan pengakhiran, tanpa persetujuan majikan dan tidak karena alasan mendesak, oleh pasal 1603 (P) dan (Q) ditentukan sebagai berikut :

1. Apabila hubungan kerja diadakan atau dipandang untuk waktu tidak tertentu, sama dengan jumlah upah yang harus dibayarkan sampai harus putusya hubungan kerja diadakan pernyataan pengakhiran.
2. Apabila hubungan kerja diadakan untuk waktu tertentu, ganti kerugian itu sama dengan jumlah upah untuk jangka waktu hubungan kerja berlangsung terus menerus menurut pasal 1603 E dan pasal 1603 F. Alasan mendesak bagi buruh adalah keadaan yang sedemikian rupa sehingga mengakibatkan buruh tidak layak mengharapakan untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan mendesak yang tercantum dalam pasal 1603 (P) KUHPerduta dicantumkan juga dalam pasal 20 ayat (7) dengan mengalami beberapa perubahan. Inti dari ketentuan tersebut adalah :

Seorang buruh dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja apabila perusahaan :

- a. Melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pekerja.
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang – Undang.
- c. 3 (tiga) kali berturut – turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan.
- d. Melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja .
- e. Tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan.
- f. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan.



- g. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu pada waktu perjanjian kerja dibuat.

### 1.3 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Majikan

Seorang majikan adalah pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan jalannya perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut ia berhak untuk menentukan segala yang berhubungan secara langsung dengan perusahaan yang dipimpinnya. Termasuk didalam hal yang termaksud adalah jumlah dan kualitas pekerja, seorang majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja jika memang hal tersebut harus dilakukan.

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan adalah jenis PHK yang sering terjadi, baik dikarenakan alasan kesalahan buruh, maupun kondisi perusahaan yang bersangkutan.

Untuk lebih menjamin ketentraman dan kepastian bagi hidup buruh, pemerintah memberlakukan Undang-undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Ketentuan dalam Undang – undang ini menghendaki upaya pencegahan PHK, bahkan pada beberapa hal dilarang. Melalui pasal 1 ayat (2) menentukan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila:

- a. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus.

- b. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena menjalankan kewajiban terhadap negara yang telah ditetapkan oleh Undang – undang atau pemerintah atau karena menjalankan ibadat yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui pemerintah.

Oleh Kepmenaker No. 150 th. 2000 sebagai Peraturan Pelaksanaan Undang – undang yang telah ada ketentuan larangan PHK tersebut mengalami tambahan (lihat pasal 2 ayat (4) huruf d, e dan f) akibat dari adanya ketentuan tersebut menyebabkan PHK yang didasarkan atas alasan – alasan tersebut adalah dilarang.

Pada dasarnya seorang majikan harus mengajukan permohonan ijin atas PHK. Hal ini karena telah ditentukan bahwa PHK tanpa adanya ijin adalah batal demi hukum (lihat pasal 10 UU No. 12 tahun 1964).

Mengenai ijin atas PHK ini ditentukan bahwa :

1. Untuk Pemutusan Hubungan Kerja Perseorangan dimintakan ijin atas PHK kepada Panitia Daerah (P4D), seperti termasuk pada pasal 3 ayat (1) UU No. 12 tahun 1964 Juncto pasal 2 (1) Kepmenaker No. 150 tahun 2000.
2. Untuk Pemutusan Hubungan Kerja besar – besaran (massal), dapat dimaksud ijin atas PHK kepada Panitia Pusat (P4P), seperti termaksud pada pasal 3 ayat (1) UU No. 12 tahun 1964 Juncto pasal 2 ayat (1) Kepmenaker No. 150 tahun 2000.

Seorang majikan, meskipun telah diharuskan untuk memohonkan ijin atas PHK masih memiliki hak untuk melakukan PHK tanpa ijin, pengecualian atas hal ini dapat dilakukan apabila.<sup>22</sup>

- a. Pemutusan Hubungan Kerja telah ada persetujuan dari organisasi buruh.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan terhadap buruh dalam masa percobaan pasal (4 Undang – Undang No. 12 tahun 1964).
- c. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan untuk waktu tertentu, karena hubungan kerja itu putus demi hukum.
- d. Pemutusan Hubungan Kerja karena peraturan pensiun, yakni buruh sesudah masa kerja atau usia tertentu dapat dipensiunkan.
- e. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan karena alasan penting.

#### **1.4 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Pengadilan**

Masing – masing pihak baik majikan ataupun buruh berhak meminta kepada Pengadilan Negeri agar hubungan kerja yang terjadi karena adanya perjanjian kerja diputuskan. Berdasarkan pasal 1603 v Bw bahwa tiap pihak setiap waktu juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan ditempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Zainal Asikin, dkk. Ibid, hal 146

<sup>23</sup> FX. Djumialdji, Opcit, hal 108



Alasan – alasan penting tersebut adalah :

- Alasan mendesak
- Perubahan pribadi atau kekayaan dari pihak pemohon atau pihak perubah keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskannya hubungan kerja itu.

PHK oleh pengadilan juga dapat terjadi apabila wali dari seseorang yang belum dewasa sebagaimana diatur dalam UU berpendapat bahwa perjanjian kerja yang diadakan oleh di belum dewasa akan atau telah mempunyai akibat yang merugikan bagi yang belum dewasa.

Pengadilan dalam meluluskan permohonan PHK setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya. Jika pengadilan meluluskan permohonan PHK maka pengadilan menetapkan saat hubungan kerja itu berakhir.

## **2. KETENTUAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM RUANG LINGKUP INTERNAL PERUSAHAAN**

Dalam praktek membuktikan bahwa tidak semua PHK dapat dicegah walaupun sudah diupayakan semaksimal mungkin agar PHK terhadap buruh dapat dicegah atau bahkan ditiadakan. Karena PHK dapat memberikan pengaruh secara psikologis bagi buruh yang ter-PHK dan tentunya membawa dampak pada ekonomi financial yang tidak hanya bagi buruh akan tetapi juga bagi keluarganya.

Pemerintah Indonesia sendiri tidak tinggal diam dan menyadari kenyataan bahwa PHK itu tidak selalu dapat dicegah, oleh karena itu pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan yang mengatur mengenai PHK tersebut baik dalam bentuk peraturan perundang – undangan, maupun peraturan lain dibawah undang-undang, yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1. UU No. 22 Th 1957, tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dalam hal terjadinya perselisihan atau tuntutan dan gugatan dari pihak buruh sehubungan dengan PHK tersebut.
2. UU No. 12 Th. 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
3. Permenaker No. 9 Th. 1964 jo No. 11 th 1964 tentang Penetapan Besarnya Uang Pesangon, dll, sehubungan dengan PHK.
4. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 4/Edr/1964 berkaitan dengan PHK itu.
5. Instruksi Menteri Tenaga Kerja No. 9/inst/1964
6. Instruksi Menteri Tenaga kerja No. 15/inst/1964
7. Surat edaran Menteri Tenaga Kerja No. 142/67-121
8. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 362/1967 tentang petunjuk-petunjuk bagi pera petugas dalam menyelesaikan PHK sesuai dengan UU No. 12 Th. 1964.
9. Surat Edaran Direktur Jendral (SEDD) No. 1515/DD II/Dpjs/1975.

10. Surat Edaran Mahkamah Agung No. 01 th 1980 tanggal 5 Maret 1980 tentang Pelaksanaan Pemutusan P4.
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 th 1986 tentang Tata Cara PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian.
12. Permenaker No. PER.03/Men.1996 tanggal 19 Februari 1996 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta.
13. Kepmenaker No. 150 th. 2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta.

Akan tetapi beberapa kebijakan tersebut diatas tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila tidak disertai dengan adanya pengaturan di perusahaan yang sifatnya internal perusahaan, karena bisa saja antar perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain berbeda mengenai ketentuan yang diatur.

Kebijakan dalam perusahaan dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja, Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Apabila sudah ada kesepakatan kerja bersama, maka perjanjian kerja yang sebelumnya telah dibuat dianggap tidak berlaku lagi. Pada pembahasan selanjutnya akan ditunjukkan komparasi atau perbandingan antara pengaturan PHK secara intern perusahaan baik dalam perjanjian kerja maupun kesepakatan kerja bersama, yang diharapkan dapat menjelaskan perbedaannya secara lengkap.



## 2.1 Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa perjanjian kerja adalah suatu perbuatan hukum yang terjadi karena adanya sepakat antara pihak majikan dengan pihak buruh dengan maksud untuk menimbulkan kewajiban – kewajiban antara satu dengan lainnya dalam suatu hubungan kerja.

Bentuk perjanjian kerja tidak ditentukan oleh KUHPerduta (Bw) dan peraturan manapun, sehingga bisa dibuat secara tertulis maupun lisan. Dan sudah barang tentu apabila perjanjian kerja itu dibuat secara lisan, maka kita tidak tahu sejauh mana perlindungan hukum itu diberikan pada buruh yang telah melakukan perjanjian kerja secara lisan.

Demikian halnya mengenai isi perjanjian kerja, yang juga diatur oleh peraturan tertentu. Isi perjanjian kerja pada umumnya berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan antara buruh dengan majikan.

Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, namun yang banyak terjadi dalam praktek, bahwa isi perjanjian kerja biasanya hanya mengenai besarnya upah, macam pekerjaan dan jangka waktunya, dan itupun hanya pokok – pokoknya saja. Dengan demikian, perjanjian kerja hanya memuat syarat – syarat kerja yang sederhana atau minim saja.

Adanya asas kebebasan berkontrak yang dianut oleh perjanjian kerja ini memberikan kebebasan bagi siapa saja untuk membuat perjanjian apa saja dengan siapa saja, sepanjang tidak bertentangan

dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Dasar asas kebebasan berkontrak ini memudahkan pihak majikan untuk menentukan persyaratan kerja dalam isi perjanjian kerja dan atau membuat perjanjian kerja secara sepihak, mengingat posisi majikan yang dominan dibanding buruh.

Posisi dominan majikan ini tidak lain dipengaruhi oleh adanya *bargaining power* majikan yang lebih tinggi dari buruh, dimana jumlah lapangan pekerjaan yang sangat sedikit dibanding tenaga kerja yang tersedia.

Keadaan tersebut berdampak pula bagi kesepakatan antara para pihak dalam perjanjian kerja. Karena perjanjian yang bisa dikatakan pada umumnya dibuat secara sepihak oleh majikan dalam bentuk baku, apabila ada buruh yang ingin bekerja dalam perusahaan tersebut harus bersedia menandatangani dan menyetujui perjanjian tersebut.

Pada pembahasan sebelumnya telah dijelaskan bahwa isi perjanjian kerja adalah mengenai ketentuan-ketentuan yang ditentukan secara sepihak oleh majikan, demikian halnya mengenai ketentuan pemutusan hubungan kerja diatur dalam perjanjian kerja. Pengaturan PHK dalam perjanjian kerja yang pada umumnya ditemukan dalam praktek, telah menimbulkan PHK secara sepihak oleh majikan dengan dalih telah mengacu pada ketentuan dalam perjanjian kerja.

Hal tersebut dapat terjadi karena PHK yang diatur dalam perjanjian kerja tidak ada perincian lebih lanjut. Atau dengan kata lain bahwa PHK dalam perjanjian kerja hanya dijelaskan mengenai pokok-pokok saja.

Alasan-alasan yang melatar belakangi terjadinya PHK, hanya dijabarkan secara singkat. Terlebih mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak normatif yang selayaknya diterima buruh apabila terkena PHK, seperti uang pesangon, uang jasa dan ganti rugi, pada umumnya tidak dijelaskan. Kalaupun ada penjelasannya, tidak secara jelas dan rinci mengenai perhitungannya. Hal ini bisa diartikan sebagai pengelakan atas kewajiban dan tanggung jawab dari pihak majikan, karena dengan tidak lengkapnya kebijakan yang ada, maka pihak majikan tidak dapat dipersalahkan apabila ada ketentuan yang menyimpang, semisal berkaitan dengan uang pesangon yang jauh lebih rendah dari ketentuan pemerintah.

Sedangkan pihak buruh sendiri yang tidak mengetahui mengenai peraturan Perundang-undangan yang ada, juga akan pasrah saja menerima kenyataan yang ada.

Pihak buruh pada umumnya adalah pihak yang lemah, selain itu banyak yang tidak mengetahui dan buta akan adanya peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang berlaku dan sifatnya mengikat. Keadaan ini mengakibatkan seringnya buruh hanya bersikap pasrah saja atas ketidakadilan yang dialaminya ketika mengalami PHK secara sepihak oleh majikan tanpa ada alasan yang jelas,



dan bahkan adanya penyalahgunaan atas hak-hak normatif yang seharusnya mereka terima atas terjadinya PHK tersebut.

Seringkali penyimpangan yang dilakukan oleh majikan itu meskipun diketahui oleh buruh yang mengalami PHK, buruh yang bersangkutan tetap tidak dapat berbuat banyak, karena tidak tahu apa yang harus dilakukan. Apabila dibandingkan dengan PHK yang terjadi secara massal, masih dimungkinkan bagi para buruh untuk mengajukan gugatan, akan tetapi apabila PHK itu terjadi secara perseorangan, maka buruh tersebut akan berpikir dua kali untuk mengajukan gugatan. Hal ini tidak lain karena pertimbangan besarnya biaya yang nantinya mereka keluarkan, belum lagi adanya kenyataan yang seringkali terjadi atas banyaknya kasus mengenai buruh yang dikalahkan.

## **2.2 Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)**

Dalam perkembangannya, posisi buruh yang lemah itu, dapat lebih dikuatkan dengan adanya organisasi buruh atau yang lebih dikenal dengan istilah serikat buruh. Definisi mengenai serikat buruh dapat kita temukan dalam undang-undang No. 21 th. 2000 pasal 1 angka 1 bahwa serikat pekerja merupakan sarana dan wahana yang efektif bagi buruh untuk dapat menampung aspirasinya sehingga merasa dilindungi kepentingannya.

Keberadaan serikat buruh dalam suatu perusahaan sangat membantu bagi buruh, karena dapat mengimbangi posisi dominan dari pihak majikan. Dengan adanya serikat buruh ini, pihak buruh mempunyai *bargaining power* (tawar-menawar) mengenai klausula-klausula dalam membuat peraturan yang diharapkan dapat menciptakan ketenangan dan kelancaran dalam bekerja bagi kedua belah pihak. Peraturan intern perusahaan yang dibuat antara pihak serikat buruh dengan majikan dinamakan KKB.

Meskipun pada KKB juga melekat adanya kebebasan berkontrak yang membebaskan bagi kedua belah pihak untuk membuat perjanjian berikut isinya, sepanjang hal tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum, namun bisa dipakai acuan pada Peraturan Menaker No. 01/MEN/1985 mengenai isi dan hal-hal apa saja yang perlu diatur dalam KKB. Pada peraturan ini ditunjukkan bahwa isi KKB memberikan perincian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, dan hak serta kewajiban kedua belah pihak yang dituangkan dalam bab-bab atau pasal-pasal dan dijelaskan lagi kedalam sub-sub bab. Selain itu, sebagai salah satu sarana utama dalam melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila, KKB bertujuan untuk mempertegas dan memperjelas mengenai hak dan kewajiban buruh atau serikat buruh dan pengusaha, menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan industrial dan atau hubungan ketenagakerjaan yang belum diatur perundang-undangan maupun nilai-nilai syarat-syarat kerja yang sudah diatur dalam

perundang-undangan, mengatur mengenai tata cara penyelesaian keluhan dan perbedaan pendapat antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha.

Pada proses pembuatan KKB, para pihak mempunyai kedudukan yang sama, sehingga memungkinkan bagi serikat pekerja sebagai wakil dari pihak buruh untuk ikut serta melakukan tawar-menawar dengan pihak majikan terutama yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak normatif mereka yang sering disalah gunakan oleh pihak majikan.

Berdasarkan ulasan singkat diatas mengenai KKB, maka dalam hal pengaturan mengenai PHK dalam KKB jelas berbeda dengan pengaturan dalam perjanjian kerja. Karena PHK dalam KKB, diatur secara jelas dan rinci baik mengenai alasan-alasan PHK dan pemenuhan hak-hak normatif buruh yang terPHK. Selain itu dengan adanya serikat buruh, maka apabila ada penyimpangan yang dilakukan oleh majikan dapat dengan mudah diketahui, karena serikat buruh adalah merupakan tempat bagi buruh untuk berlindung dari tindakan sewenang-wenang majikan. Selain itu, berdasarkan UU no. 12 th. 1964 dikatakan bahwa apabila pihak majikan hendak melakukan PHK, harus merundingkan dulu maksudnya tersebut dengan serikat pekerja di unit kerja perusahaan yang bersangkutan.

Sedangkan pada hubungan kerja yang didasari oleh perjanjian kerja saja, tidak ada serikat pekerja, sehingga pihak buruh akan mengalami kesulitan untuk mengadukan keluhan kesahnya, serta terhadap



permasalahan yang mereka hadapi yang berkaitan dengan berbagai keputusan yang dikeluarkan oleh majikan. Pihak majikan pun dimungkinkan untuk mengeluarkan keputusan mengenai kebijakan perusahaan secara sepihak karena dalam mengeluarkan keputusan tersebut, dia tidak perlu untuk merundingkannya dengan pihak buruh yang dalam hal ini diwakili oleh serikat buruh.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **1. Kesimpulan**

- a. Hubungan kerja antara majikan dengan buruh yang diatur dengan perjanjian kerja saja, terbukti kurang memberikan perlindungan bagi buruh dibandingkan dengan hubungan kerja yang diatur dengan perjanjian kerja dan didukung kesepakatan kerja bersama. Hal ini tidak lain dikarenakan adanya unsur “wenang” atau perintah dalam perjanjian kerja yang membawa konsekuensi terhadap kedudukan majikan buruh dengan majikan. Unsur ini seolah – olah menempatkan buruh dibawah majikan (unsur subordinasi), sehingga majikan mempunyai posisi untuk mendominasi atas segala kebijakan yang dikeluarkannya. Sehingga dengan didukung kesepakatan kerja bersama, diharapkan agar supaya unsur subordinasi ini bisa diimbangi. Karena melalui kesepakatan kerja bersama, buruh mempunyai kedudukan yang sama dan seimbang dengan majikan.
- b. Walaupun dalam hukum nasional ada pengaturan mengenai PHK, namun hal tersebut tidaklah cukup karena sebagaimana kita ketahui bersama bahwa tidak semua buruh mengetahui adanya peraturan tersebut, sehingga perlu adanya pengaturan dalam perusahaan. Kebijakan mengenai PHK dalam perjanjian kerja saja, pada umumnya secara singkat dan dibuat oleh majikan. Dengan demikian buruh akan lebih tidak jelas mengenai PHK

beserta akibat hukumnya, sehingga majikan akan dapat mengelak dari kewajibannya untuk memenuhi hak – hak normatif buruh berkaitan dengan PHK. Lain halnya dengan ketentuan PHK dalam KKB, yang lebih menjelaskan secara rinci mengenai hal – hal yang berkaitan dengan PHK berikut akibat hukumnya.

## 2. Saran – saran

- a. Berdasarkan uraian tersebut diatas terbukti bahwa suatu hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja dengan disertai adanya KKB lebih melindungi bagi pihak buruh dibandingkan dengan hubungan kerja yang hanya didasarkan pada perjanjian kerja saja. Hal tersebut telah dibuktikan pula dengan menganalisa salah satu klausula mengenai PHK yang sampai saat ini merupakan salah satu masalah yang pelik dalam bidang perburuhan, maka disarankan agar dalam setiap perusahaan di Indonesia untuk menggunakan KKB sebagai dasar pengaturan dalam hubungan kerja antara buruh dan majikan selain perjanjian kerja. KKB sangat sesuai dengan dasar falsafah Indonesia yaitu Pancasila, karena pembuatannya melalui proses musyawarah mufakat antara pihak buruh (diwakili oleh Serikat Buruh) dan majikan. Dengan demikian, tidak ada salah satu pihak yang merasa direndahkan posisinya karena semua pihak ikut serta membuat peraturan dan bersama – sama sepakat untuk mematuhinya, niscaya akan tercipta hubungan yang serasi, selaras dan seimbang antara majikan dan buruh dalam rangka peningkatan produksi dan produktifitas



kerja, serta menciptakan adanya ketenangan kerja bagi karyawan dan kepastian usaha bagi majikan. Karena dalam KKB, ada pengaturan hak dan kewajiban yang jelas bagi kedua belah pihak.

- b. Selain itu diharapkan juga peran serta pemerintah untuk ikut mengawasi dan memperhatikan nasib buruh yang sampai saat ini tidak sedikit mendapatkan perlakuan kurang adil dari majikan.

## DAFTAR BACAAN

- R Indiarso, dan MJ Sapteno, *Hukum Perburuhan : Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program JAMSOSTEK*, Cet. I, Karunia, Surabaya, 1996, hal. 11 – 12.
- Imam Soepomo “*Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*” Djambatan Jakarta, 1985, hal 1.
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni Bandung, 1987, hal 63.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hak Perburuhan*, Penerbit Djambatan Jakarta, hal 53.
- Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara Jakarta, Cet 1, 1983, hal 9.
- H.P Radja Gukguk, *Hukum Perburuhan (bahan penataran) Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung*, th. 1989, hal 4.
- FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Cet I, th. 1992, hal 28.
- Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Cet II Agustus 1995, hal 69.
- FX Djumialdji, dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, cet 1, Penerbit Bina Aksara Th. 1982, hal 9.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan, Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*, Cet X, Th. 1986, hal 46.
- R. Indiarso, *Masalah Fiat Eksekusi Keputusan Panitia Penyelesain Perselisihan Perburuhan*, Yundika No. 1 th IV Januari – Februari 1989.
- Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada Jakarta, cet I, Okt 1995, hal 104.
- Zainal Asikin, dkk.. *Dasar – dasar Hukum Perburuhan*. PT. Rajawali Citra Grafindo Persada Jakarta, hal 139 cet 3, Okt 1997.